

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BİLGİSAYAR VE ÖĞRETİM TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
BİLGİSAYAR VE ÖĞRETİM TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDE EĞİTİM GÖREN BİLİŞİM
TEKNOLOJİLERİ ALANI ÖĞRENCİLERİNİN İŞLETMELERDE MESLEKİ
EĞİTİM DERSİ UYGULAMASINDA PAYDAŞLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜLER KÜTÜK

DANIŞMAN
PROF. DR. MÜBİN KIYICI

EYLÜL 2025

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BİLGİSAYAR VE ÖĞRETİM TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
BİLGİSAYAR VE ÖĞRETİM TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDE EĞİTİM GÖREN BİLİŞİM
TEKNOLOJİLERİ ALANI ÖĞRENCİLERİNİN İŞLETMELERDE MESLEKİ
EĞİTİM DERSİ UYGULAMASINDA PAYDAŞLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜLER KÜTÜK

DANIŞMAN
PROF. DR. MÜBİN KIYICI

EYLÜL 2025

BİLDİRİM

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez-Proje Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırladığım bu çalışmada,

- Tezde yer verilen tüm bilgi ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve sunduğumu,
- Yararlandığım eserlere atıfta bulunduğumu ve kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değiştirmede bulunmadığımı,
- Bu tezin tamamını ya da herhangi bir bölümünü başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Güler KÜTÜK

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Güler KÜTÜK tarafından hazırlanan “**Mesleki Eğitim Merkezlerinde Eğitim Gören Bilişim Teknolojileri Alanı Öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim Dersi Uygulamasında Paydaşların Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri**” adlı tez çalışması 26/09/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bilim Dalı’nda **Yüksek Lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Jüri Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Ali KIRKSEKİZ.....
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Jüri Üyesi (Danışman): Prof. Dr. Mübin KIYICI.....
Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Onur İŞBULAN.....
Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi

İTHAF

Yüksek Lisans tez çalışması aşamasında bana rehberlik eden danışmanım Prof. Dr. Mübin KIYICI'ya en içten teşekkürümü sunuyorum. Araştırmama katılımcı olarak katkı sağlayan Bilişim Teknolojileri alanındaki öğretmen arkadaşlarıma, deneyimini ve bilgisini benimle paylaşan okul yöneticilerine ve işletme sahiplerine, içtenlikle tüm sorularıma cevap veren öğrencilerime teşekkür ediyorum.

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi tez çalışma sürecimde hep yanımda olan annem Fatma TEMİZ'e, sevgili eşim Selim Kemal KÜTÜK'e, varlıklarıyla bana güç veren oğullarım Mert Ali ve Umut Kaan'a teşekkür ediyorum.

Çalışmamı, ülkemizde genç yaşta mesleki hayata atılan gençlere ve bu gençlere yardımcı olmak için özveride bulunan öğretmenlere ithaf ediyorum.

Güler KÜTÜK

ÖZET

MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDE EĞİTİM GÖREN BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ALANI ÖĞRENCİLERİNİN İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM DERSİ UYGULAMASINDA PAYDAŞLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Güler KÜTÜK, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Mübin KIYICI

Sakarya Üniversitesi, 2025.

Ülkemizin gelişmesi için öğrencilerimiz, kendi istekleri ve yetenekleri doğrultusunda meslek seçmelidir. Eğitim sistemimizin bunu desteklemesi ülkemizin ekonomik kalkınmasında büyük rol oynayacaktır. Sistemin meslekler hakkında bilgilendirme yapması, öğrencinin çalışma hayatı ile arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi önemlidir. Ülkemizde insan kaynaklarının geliştirilmesi için bu konuya önem verilmelidir. Bu kapsamda mesleki eğitim merkezleri, ülkemizin meslek sahibi insan ihtiyacını karşılayabilmek adına çalışmalarını sürdürmektedir. İşletmelerde uygulanan İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi ile öğrenci, öğrendiği teorik bilgiyi sahada uygulamaktadır. Bilişim Teknolojileri alanındaki öğrencilerin mesleki uygulama dersindeki mesleki süreçlerini MEB tarafından görevlendirilen koordinatör öğretmenler gözlemlemektedir. Öğrencinin çalıştığı işletmedeki eğitici personel, mesleği ve meslek etiğini öğretmek açısından önem arz etmektedir. Bu üç ayak, iş birliği içinde çalıştığı sürece sektöre kalifiye elaman yetişmektedir (Özkan,2023). Bu çalışmadaki amacım; öğrenci, koordinatör öğretmen ve işletmelerdeki eğitici personel açısından oluşan sorunları belirlemek ve öneriler sunabilmektir.

Araştırma deseni olarak olgu bilim deseni (Fenomenoloji) kullanılmıştır. Araştırmada, Sakarya ilinde 2023-2024 eğitim-öğretim döneminde meslek okullarında görev yapan Bilişim Teknolojileri alanı koordinatör öğretmenleriyle, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi alan Bilişim Teknolojileri alanı öğrencileri ve bu öğrencilerden sorumlu olan eğitici personellerle görüşülmüştür. 6 öğretmen, 6 öğrenci ve 4 eğitici personel olmak üzere toplam 16 kişi ile görüşülmüştür. Alan yazın taraması yapıldıktan sonra hazırlanan ve açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile bilgiler toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu öğrenciler için 13, öğretmenler için 7 ve eğitici personel için 6 olmak üzere toplam 26 sorudan oluşmaktadır. Konuşmanın akışının sağlanması, daha fazla bilgiye sahip olmak ve katılımcının çok yönlü cevap vermesini sağlamak amacıyla alt sorular hazırlanarak görüşmenin devamı sağlanmıştır. Bu veriler içerik analiz yöntemiyle derinlemesine incelenmiştir. Toplanan

verilerden araştırma ile ilgili kavramlar ve kodlar oluşturulmuştur. Birbiri ile ilişkili kodlardan kategoriler meydana getirilmiştir. Oluşan kategorilerden de temalara gidilmiştir. Bu başlıklar altında analiz yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin iş yerine ve iş kurallarına adaptasyon sürecinde eğitici personelin çok büyük katkısı olduğu görülmüştür. İşletmelerdeki usta öğreticilerin öğrencilere mesleki birikimlerini aktarırken yaparak yaşayarak öğrenme metodunu kullandıkları ve bu metodun öğrenciler tarafından benimsendiği görülmüştür. Koordinatör öğretmenlerin görevlerinin, öğrencilerin işletmedeki oryantasyon süreci başlamadan önce başladığı belirtilmiştir. Okulda verilen iş güvenliği eğitimlerinin, öğrencilerin yasal hakları konusunda yapılan bilgilendirmelerin öğrencinin meslek hayatına olan katkısına sıkça değinilmiştir. Koordinatör öğretmenlerin, öğrenci iş yerine başladıktan sonra yasal süreçlerin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi için, okul ve işletme arasında bir köprü görevinde oldukları sonucuna varılmıştır. Öğrencilerin kendini okuldan daha çok işletmeye ait hissetmelerinin sebeplerinin, işletmenin teknolojik imkânları, işletmenin öğrenciye sunduğu maaş, öğrencinin çalışan kimliğini benimsemesi olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim, İstihdam, Ekonomik Kalkınma.

ABSTRACT

PROBLEMS FACED BY STAKEHOLDERS IN THE IMPLEMENTATION OF VOCATIONAL TRAINING COURSES IN BUSINESSES FOR STUDENTS IN THE INFORMATION TECHNOLOGY FIELD TRAINING AT VOCATIONAL TRAINING CENTERS AND SOLUTION PROPOSALS

Güler KÜTÜK, Master Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Mübin KIYICI

Sakarya University, 2025.

For the development of our country, our students should choose a profession in line with their own desires and abilities. The support of our education system in this regard will play a major role in the economic development of our country. It is important for the system to provide information about professions and to strengthen the relationship between students and their working life. This issue should be given importance for the development of human resources in our country. In this context, vocational training centers continue their work to meet our country's need for skilled workers. Through vocational training courses implemented in businesses, students apply the theoretical knowledge they have learned in the field. The professional processes of students in the field of Information Technologies in their vocational application courses are observed by coordinator teachers appointed by the Ministry of National Education. The educational staff at the workplace where the student is employed plays a crucial role in teaching the profession and professional ethics. As long as these three pillars work in collaboration, the sector will continue to produce qualified personnel (Özkan, 2023). The aim of this study is to identify the issues arising from the perspectives of students, coordinating teachers, and educational staff at workplaces and to offer recommendations.

The research design used was the phenomenological research design. In the study, interviews were conducted with Information Technology field coordinator teachers working in vocational schools in Sakarya province during the 2023-2024 academic year, Information Technology field students taking vocational education courses in companies, and the educational staff responsible for these students. A total of 16 people were interviewed, including 6 teachers, 6 students, and 4 educational staff members. After conducting a literature review, information was collected using a semi-structured interview form consisting of open-ended questions. The semi-structured interview form consisted of a total of 26 questions, including 13 for students, 7 for teachers, and 6 for educational staff members. Sub-questions were prepared to ensure the

flow of the conversation, to obtain more information, and to enable participants to provide multifaceted answers, thereby ensuring the continuation of the interview. These data were analyzed in depth using content analysis methods. Concepts and codes related to the research were created from the collected data. Categories were formed from the related codes. Themes were then derived from the categories. The analysis was conducted under these headings.

The results of the study showed that educational staff made a significant contribution to the process of adapting students to the workplace and work rules. It was observed that master instructors in companies used the learning-by-doing method to transfer their professional knowledge to students, and that this method was accepted by the students. It was stated that the duties of coordinator teachers began before the orientation process of students in the company. The contribution of occupational safety training provided at school and frequent information sessions on legal rights to students' professional lives was frequently mentioned. It was concluded that coordinating teachers act as a bridge between the school and the workplace to ensure that legal processes proceed smoothly after students begin working. It was concluded that the reasons why students feel more connected to the workplace than to the school are the workplace's technological capabilities, the salary offered to the student, and the student's adoption of an employee identity.

Keywords: Vocational Education, Employment, Economic Development.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	i
JÜRİ İMZASI.....	ii
İTHAF	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
FOTOĞRAF/RESİMLER LİSTESİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Problem Cümlesi ve Alt Problemler	3
1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi	4
1.4. Sayıtlar	6
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar	6
BÖLÜM II.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. Mesleki Eğitim	8
2.1.1. Mesleki Eğitimin Tanımı	9
2.1.2. Mesleki Eğitimin Amacı	10
2.1.3. Mesleki Eğitimin Önemi	11
2.1.4.Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi	11
2.1.5. Türkiye’de Mesleki Eğitimin Gelişimi	12
2.2. Mesleki Eğitim Merkezlerindeki İşletmelerde Mesleki Eğitim Dersi Uygulaması	17

2.2.1.İşletmelerde Mesleki Eğitim Dersi Uygulamasının Tanımı.....	18
2.2.2. Uygulamanın Amaçları	19
2.2.3. Sözleşme Esasları.....	19
2.2.4. Zorunluluk ve Eğitim Süresi	20
2.2.5.Ücret ve Sosyal Güvenlik Esasları	22
2.2.6. İşletmelerin Tespiti ve Öğrenci Yerleştirme	24
2.2.7. İş Dosyası Tutma.....	24
2.2.8. Öğretim Planının Yapılması.....	25
2.2.9. Öğrenci Başarısının Değerlendirilmesi	25
2.2.10. Koordinatör Öğretmenlerin Görev ve Sorumlulukları	28
2.2.11 İşletme ve Eğitici Personel/Usta Öğreticinin Görev ve Sorumlulukları	32
2.2.12. Öğrencilerin Görev ve Sorumlulukları.....	34
2.3. İlgili Araştırmalar.....	35
BÖLÜM III	37
YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırma Modeli	37
3.2. Katılımcılar.....	37
3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Süreci	39
3.4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları	40
3.5. Verilerin Analizi.....	40
BÖLÜM IV	42
BULGULAR	42
4. Bulgular	42
4.1. Yeterlilik Teması.....	42
4.1.1. Mesleki Alanda Yeterlilik	43
4.1.2. Müfredatla İlgili Uygulamalarda Yeterlilik	58
4.1.3. Yasa ve Yönetmeliklerle İlgili Uygulamalarda Yeterlilik	61

4.2. Beklentiler ve Çözüm Önerileri Teması.....	65
BÖLÜM V.....	70
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	70
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	70
5.1.1.Mesleki Yeterlilik Algısına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar.....	70
5.1.2. Müfredat ile İlgili Yeterlilik Algısına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar.....	75
5.1.3. Yasa ve Yönetmeliklerle ile İlgili Yeterlilik Algısına İlişkin Sonuçlar	77
5.1.4. Beklentiler ve Çözüm Önerilerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar	79
5.2.Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	81
5.3 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	81
KAYNAKÇA	84
EKLER	91

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Mesem Mesleki Eğitim Programları (Alan) Listesi	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Tablo 2. Mesem Mezunlarına Verilen Belge ve Unvanlar	27
Tablo 3. Koordinatör Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler	38
Tablo 4. Öğrencilere Ait Demografik Bilgiler	38
Tablo 5. İşletmelerdeki Eğitimci Personellere Ait Demografik Bilgiler	39
Tablo 6. Yeterlilik Teması.....	43

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Mesleki ve Teknik Eğitim Süreç Şeması	14
--	----



FOTOĞRAF/RESİMLER LİSTESİ

Fotoğraf 1. MESEM Mezunlarına Verilen Belge ve Unvanlar	28
---	----



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

MEB :Milli Eğitim Bakanlığı

E-OKUL : MEB Tarafından Geliştirilen Öğrenci Bilgi Sistemi

MESEM : Mesleki Eğitim Merkezi

METEP : Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi

MTAL : Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

MTEM : Mesleki ve Teknik Eğitim Müdürlüğü

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

YME : Yaygın Mesleki Eğitim (YME) Projesi

E-MESEM : Mesleki Eğitim Merkezi Programlarında idarecilerin kullandığı bilişim sistemi

OECD: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü

BÖLÜM I

GİRİŞ

Tarihin en eski dönemlerinde avcılık veya toplayıcılıkla ilgilenen insanlar, zamanla toplumun ekonomik, kültürel ve teknolojik gelişmelerine bağlı olarak ihtiyaçlarına odaklanmışlardır. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda birçok meslek alanı oluşmuştur. Bireyler, meslek edinmek ve toplumda bir yer sahibi olmak için planlı bir eğitim sürecine girmektedir. Bu planlı eğitim sürecinden, devletler sorumludur. Devletlerin görevi, beşerî mutluluğu sağlamak ve kendi ekonomilerine katkıda bulunmak için bu süreci yönetmektir. Ülkemizde MESEM (Mesleki Eğitim Merkezi) bu görevi üstlenen kurumlar arasında yer almaktadır (Bağ, 2024). Bu araştırmada, MESEM’de uygulanan İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin paydaşlarının görüşleri incelenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, alt amaçlar ve önemi, araştırmaya ilişkin varsayımlar ve sınırlılıklar açıklanmıştır.

1.1.Problem Durumu

Mesleki eğitim, bireylerin sadece iş bulmasını değil, aynı zamanda ekonomik kalkınmayı ve toplumsal gelişimi doğrudan etkilemektedir. Bireysel gelişim ve iş hayatına hazırlık sağlarken ekonomik kalkınmaya destek olmaktadır. Özellikle genç nüfus için istihdam kapıları açarak işsizlik oranını düşürmektedir. Mesleki eğitim; kişinin sosyal, ekonomik ve kültürel yönden ihtiyaçlarını karşılayarak meslek edinmesini sağlamaktadır (Özcan, 2014). Bu açıdan yaklaştığımızda, ülkelerin mesleki eğitim politikalarının, ekonomilerine ve istihdamlarına olan etkisinin tartışılmaz olduğu görülmektedir. Almanya gibi İkinci Dünya Savaşı’ndan yorgun çıkmış ve genç iş gücünü kaybetmiş bir ülkenin bile kısa zamanda ekonomisini ayağa kaldırmasının temelinde, mesleki eğitim politikalarına verdiği önem yatmaktadır. Mesleki eğitim programlarında, iş gücü piyasası ile bağlarını oldukça güçlü tutacak programlara yer vermesi örnek gösterilmektedir. (OECD, 1998).

Türkiye’de, mesleki eğitim ile istihdam arasında, istenilen başarı elde edilememektedir. Arz ve talep uyumsuzluğu mevcuttur. Mesleki eğitim mezunları, sektörün ihtiyacını karşılayacak niteliklerde değilken diğer yandan, işletmeler nitelikli ara eleman ihtiyacı duymaktadır (Özsoy, 2015). Mesleki eğitim kurumlarından mezun olan öğrencilerin, mesleki

yeterliliğinin olmaması ve işletmelerdeki iş disiplinine uyum sağlamakta zorlanmaları en temel sebepler olarak gösterilmektedir. Özellikle mesleki eğitim kurumlarına devam eden öğrencilerin staj dönemlerinde, işletmeden kaynaklı problemler oluşmaktadır. Bu sürecin sağlıklı bir şekilde işlemesi için mesleki eğitim kurumlarında köklü değişikliklere gidilmelidir. Mesleki kurumlarla sektör arasındaki iş birliği artırılmalıdır (Erdoğan, Demirtaş ve Özalan, 2020).

Türkiye’de mesleki eğitimin en temel yürütücüsü, Millî Eğitim Bakanlığı’dır. Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı ana birimler; Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM), Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ve Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü’dür. MTEGM; Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, Çok Programlı Anadolu Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM) gibi kurumların yönetiminden sorumludur. Türkiye’nin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi amacıyla birçok politika uygulanmıştır. Çoğu politika mesleki eğitimi güçlendirmeyi hedeflerken, "katsayı uygulaması" gibi akademik başarısı yüksek öğrencileri mesleki ve teknik eğitimden uzaklaştıran uygulamalar da mevcut olmuştur (Gür & Çelik, 2009, s. 24).

Türkiye’de mesleki eğitim, sanayileşme ve ekonomik kalkınma süreçleriyle paralel olarak gelişmiştir. 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, mesleki ve teknik eğitimi sistematik bir yapıya kavuşturmuştur. Bu kanun, mesleki eğitimin yaygınlaştırılması ve kalitesinin artırılması için önemli adımlar atılmasını sağlamaktadır (Demir ve Şen, 2009).

Son yıllarda, mesleki eğitimin iş gücü piyasası ile uyumunu güçlendirmek amacıyla çeşitli projeler ve reformlar gerçekleştirilmektedir. 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi, Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından 23 Ekim 2018 tarihinde kamuoyuyla paylaşılmıştır (MEB, 2018). 2023 Eğitim Vizyonu kapsamında, mesleki eğitimde dijital dönüşüm, öğretmenlerin mesleki gelişimi ve öğrenci başarılarının izlenmesi gibi konulara yer verilmektedir. Aynı zamanda mesleki ve teknik eğitimde yaşanan sorunların, yalnızca eğitim sistemine değil çevresel faktörlere de bağlı olduğu savunulmaktadır. Özellikle ekonomik ve toplumsal yapının, iş piyasasındaki dengesizliklere sebep olduğu belirtilmektedir. Okul-sektör iş birliğinin güçlendirilmesi, meslek liselerinde üretimin artırılması, meslek liselerinin cazip hale getirilmesi amaçlanmıştır (Özer, 2019).

2023 Eğitim Vizyonu'nda işsizliğin artışı, iş dünyası ile mesleki eğitimin entegre olamaması, nitelikli eleman eksikliği gibi problemlerin çözüm önerilerinden biri de MESEM'lerdir. MESEM, 3308 Sayılı Kanun'a göre kurulmuş, çıraklık ve ustalık temelli eğitim veren kurumlardır. Öğrenciler haftanın bir günü okulda, dört günü işletmelerde çalışmaktadır. Sigorta ve maaş avantajları olan, usta-çırak ilişkisine dayanan bir eğitim modelidir. 2023 Eğitim Vizyonu'nda, MESEM'lerin yaygınlaştırılması ve cazip hale getirilmesi hedeflenmektedir. MESEM'ler, örgün eğitimden çıkmak isteyen öğrencilerin eğitim yolu olarak değil, örgün eğitime eş değer bir meslek eğitim yolu olarak değerlendirilmektedir. Sektörün ihtiyacına uygun güncel eğitim programları hedeflenmektedir. Usta-çırak ilişkisi desteklenmektedir (MEB, 2018). 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda, 25 Aralık 2021 tarihinde yapılan düzenleme ile Mesleki Eğitim Merkezleri'ne kaydolan öğrencilere devlet tarafından asgari ücretin %30'u oranında maaş verilmesi zorunlu hale getirilmiştir. 12. sınıf öğrencilerine ise asgari ücretin %50'si kadar ücret ödenmektedir. Böylelikle işverene devlet desteği sağlanmaktadır. İşletmelerde görev alan usta öğreticilere, usta öğretici belgesi zorunluluğu getirilmiştir. MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen 40 saatlik usta öğreticilik kurslarıyla, mesleki belgelendirme sürecine destek olmak hedeflenmektedir (MEB, 2018).

İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin sağlıklı ve verimli geçmesi için paydaşlar arasındaki iş birliği çok önemlidir. Staj sürecinde, öğrenciden sorumlu eğitici personel ve koordinatör öğretmen, öğrencinin mesleki yaşamında büyük izler bırakmaktadır. Sistemin sağlıklı bir şekilde işlemesi ve istenilen kaliteli istihdam gücü için paydaşların iş birliği içinde çalışmaları önemlidir (Özkan, 2023).

Alan yazında, özellikle Bilişim Teknolojileri alanında eğitim gören öğrencilerin işletmelerde yürütülen mesleki eğitim uygulamalarında çeşitli güçlüklerle karşılaştıkları vurgulanmaktadır. İşletmelerin donanım, yazılım ve altyapı yetersizlikleri; eğitici personelin teknolojik yenilikleri takip etme düzeyi; öğrencilerin alan yeterlikleri ve okul-işletme arasındaki koordinasyon eksiklikleri, mesleki eğitimin etkililiğini azaltan başlıca unsurlar olarak gösterilmektedir (Kaya, 2021). Literatürde, Bilişim Teknolojileri alanındaki mesleki eğitim süreçlerinin hızla değişen teknolojiye uyum sağlaması gerektiği, bu nedenle uygulamada karşılaşılan sorunların sistematik biçimde incelenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesinin büyük önem taşıdığı belirtilmektedir.

1.2.Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Bu çalışmanın problem cümlesi, “MESEM kapsamında eğitim gören Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasında karşılaştıkları problemler ve bu problemlere yönelik çözüm önerileri nelerdir?” şeklinde tanımlanmıştır. Bu çerçevede alt problemler belirlenmiştir.

Alt problemler aşağıda verilen çerçevede tanımlanmıştır:

- a) MESEM kapsamında, Bilişim Teknolojileri alanında eğitim gören öğrencilerin İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasında karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri nelerdir?
- b) MESEM kapsamında Bilişim Teknolojileri alanında İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasında koordinatör öğretmenlerin karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri nelerdir?
- c) MESEM kapsamında Bilişim Teknolojileri alanında İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasında eğitici personelin karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri nelerdir?

Böylelikle MESEM kapsamındaki İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi öğrenci, öğretmen ve eğitici personel açısından değerlendirilmiştir.

1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülkemiz, ihtiyacı olan iş gücünü karşılamak için mesleki eğitime önem vermektedir. Mesleki eğitim sistemini, ihtiyacı olduğu alanlara göre düzenlemektedir (MEB, 2018) Bu kapsamda MESEM, ülkemizin meslek sahibi insan ihtiyacını karşılayabilmek adına çalışmalarını sürdürmektedir. İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi ile öğrenci, öğrendiği teorik bilgiyi sahada uygulamaktadır. İşletmelerde Mesleki Eğitim dersindeki mesleki süreçleri, MEB tarafından görevlendirilen koordinatör öğretmenler gözlemlemektedir. Öğrencinin çalıştığı işletmedeki eğitici personel, mesleği ve meslek etiğini öğretmek açısından önem arz etmektedir (Toz, 2019). Bu araştırmanın amacı, MESEM kapsamında eğitim gören Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin, öğrencilerden sorumlu koordinatör öğretmenlerin ve eğitici personellerin sorunlarını, paydaşlarının görüşleri doğrultusunda incelemektir. Araştırmadan elde edilen bulguların, MESEM kapsamındaki İşletmelerde Mesleki Eğitim dersine yönelik çalışmalara katkı sağlaması amaçlanmıştır. Araştırmayla birlikte, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasındaki paydaşların yaşadığı olumsuzlukların,

fırsatların ve sorunların belirlenmesinin, mesleki eğitim politika uygulayıcılarına yol gösterici olması hedeflenmiştir. Ayrıca mesleki eğitimle ilgili literatür incelendiğinde, son yıllarda MESEM kapsamında eğitim gören Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasına yönelik çalışmalarına rastlanmamıştır.

Bu araştırma, 2023 ve 2024 eğitim-öğretim yıllarında, Sakarya ilinde MESEM kapsamında eğitim gören Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin, öğrencilerin kontrolünden sorumlu koordinatör öğretmenlerin ve işletmelerde eğitimlerinden sorumlu olan eğitici personellerin sorunlarını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda bu sorunlar çerçevesinde çözüm önerileri sunabilmek ve yeni araştırmacıların ufkunu genişletmek, araştırmanın amaçları arasındadır.

Günümüzde bilişim teknolojileri alanı, yalnızca eğitim kurumlarının değil, hemen her sektörün gelişiminde belirleyici bir rol üstlenmektedir. Özellikle dijital dönüşüm süreçlerinin hız kazandığı son yıllarda, bu alanda nitelikli iş gücüne olan ihtiyaç giderek artmaktadır. COVID-19 pandemisi süreci, bilişim teknolojilerinin hayatın her alanında vazgeçilmez bir unsur hâline geldiğini açıkça ortaya koymuştur. Bu dönemde uzaktan eğitim, çevrim içi hizmetler, sağlık bilişimi ve e-ticaret gibi alanlarda yaşanan gelişmeler, bilişim teknolojilerinin önemini küresel ölçekte artırmıştır. Bu bağlamda, MESEM kapsamında yürütülen Bilişim Teknolojileri eğitiminin niteliğinin artırılması ve bu süreçte karşılaşılan sorunların giderilmesi, yalnızca bireysel değil aynı zamanda toplumsal ve ekonomik gelişme açısından da kritik bir öneme sahiptir. COVID-19 süreci, bilişim teknolojileri alanında eleman ihtiyacının en fazla olduğu süreç olmuştur. COVID-19 sürecinde tüm dünya ülkeleri bilişim teknolojilerinin önemini daha iyi anlamıştır. Özellikle okullar ve üniversiteler, uzaktan eğitim sistemlerini benimsedikleri için, eğitim teknolojileri alanında bilişim teknolojilerine ihtiyaç duymuştur (Aşkan ve Usta, 2022).

Ülkemiz, gençlerimizi sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerine göre yönlendirmede yetersiz kalmaktadır. Meslek liseleri müfredat olarak geniş bir konu yelpazesine sahiptir. Fakat uygulama derslerinin ders saati, öğretmen niteliği, staj sürecinde öğrencilere sunulan rehberlik ve yönlendirme hizmetleri, okullarda kullanılan araç ve gereçlerin dersin içeriğine uygunluğu, mesleki eğitimin kalitesini belirlemektedir (Kaplan, Baskın, Adıyaman, Kaçmaz ve Aktaş, 2023). Nitelikli bir eğitimden geçmiş meslek lisesi mezunları, sektörün ihtiyacına göre eğitim aldıkları takdirde diğer lise mezunlarına göre daha kolay iş bulmaktadır (Adıgüzel, 2021). Bu araştırmanın amacı mesleki eğitim kalitesini arttırmaya yönelik çözüm önerileri sunabilmek ve yeni araştırmacıların ufkunu genişletmektir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırma sürecinde,

- Araştırmaya katılan katılımcılar, samimi ve doğru cevaplar vermiştir.
- Araştırmaya katılan katılımcılar, araştırma konusu hakkında yeterli düzeyde bilgi ve deneyime sahiptir.

1.5. Sınırlılıklar

- Araştırma, Sakarya MESEM kapsamında eğitim gören Bilişim Teknolojileri alanı öğrencileri ile sınırlıdır.
- Araştırma, Sakarya MESEM kapsamında koordinatör öğretmen olarak görev yapan Bilişim Teknolojileri koordinatör öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırma, Sakarya MESEM kapsamında eğitim gören Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin işletme eğitmenleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Mesleki Eğitim Merkezi: Diğer bir adıyla MESEM ve eski adıyla Çıraklık Eğitim Merkezi.

İşletmelerde Mesleki Eğitim: Mesleki ve Teknik Eğitim okul ve kurumlarındaki öğrencilerin, teorik ve pratik bilgiyi birleştirdikleri bir eğitim uygulamasıdır. İşletmelerdeki eğitici personel ve okullardaki koordinatör öğretmenlerin iş birliğiyle yürütülür.

İstihdam: Çalışma çağındaki bireylerin çalışma hayatına ve üretim faaliyetlerine katılması olarak tanımlanabilir. Emegın bir işte veya görevde kullanılması olan istihdam, belli bir süre görev veya iş başında olmasa da işiyle iletişimi kesilmemiş olanları kapsar.

MEMP: Mesleki Eğitim Merkezi Programı; öğrencinin okulda teorik eğitim gördüğü, işletmede teorik bilginin uygulamasını yaptığı ve eğitim sonunda kalfalık/ustalık belgesini aldığı eğitim programı türüdür.

Eğitici Personel: İşletmede beceri eğitimi gören öğrencinin, beceri eğitiminden sorumlu olan kişidir. Görevi; mesleki bilgileri, meslek etiğini öğretmek ve sonuçlarını

değerlendirmektir. Aynı zamanda öğrenci devam-devamsızlıklarını takip etmekle de görevli olan kişidir.

Koordinatörlük Görevi: İşletmelerde meslek eğitimi yapılan okul ve kurumlarda görevli yönetici öğretmen ve usta öğreticilerin öğrenci, çırakların işyerindeki uygulamalı eğitimini izlemek, programa uygunluğunu ve sistemin iş yerindeki işlerliğini sağlamak, mesleki rehberlikte bulunmak üzere yaptıkları bu görevlerin tamamıdır.



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mesleki Eğitim

21.yüzyıl bilgi ekonomisinin temel dinamiklerinden biri olan mesleki eğitim, bireyleri belirli bir meslek alanına hazırlamak amacıyla uygulamalı ve kuramsal içerikleri harmanlayan sistemli bir eğitim türü olarak tanımlanmaktadır. Mesleki eğitim yalnızca bireyin istihdamını kolaylaştırmakla kalmamakta, aynı zamanda ekonomik büyüme, sosyal bütünleşme ve teknolojik gelişim açısından da kritik bir rol üstlenmektedir (MEB, 2014).

Tanzimat öncesi dönemlerde mesleki eğitim, ahilik ve lonca teşkilatlanmasının yapısından etkilenmiştir. Usta-çırak ilişkisine dayanan bir sistemdir. Ahilik ve lonca teşkilatlarında sadece mesleki eğitim verilmemiş, aynı zamanda dini ve ahlaki eğitim verilmiştir (Tosun,2010) Ahilik teşkilatı hem mesleki hem de ahlaki değerleri koruması konusundaki hassasiyetiyle dikkat çekmiştir. Bu teşkilat, esnaf ve sanatkârların mesleki eğitimini sağlamak, toplumsal dayanışmayı oluşturmak ve adil bir ekonomik düzen oluşturmak amacıyla kurulmuş bir yapı olmuştur. İşleyişi, belirli kurallar ve gelişmeler içinde gerçekleşmiştir. Ahilik, sosyal ve ekonomik düzenin yeniden inşa edilmeye başlandığı zamana denk gelmiştir. Ahilik, Türk-İslam kökenli bir esnaf ve sanatkâr teşkilatı olarak ortaya çıkmıştır. Bu teşkilatın kurucusu, Horasan'dan Anadolu'ya gelen büyük düşünür Ahi Evran olmuştur. (Gemici, 2010).

Selçuklular dönemindeki Ahilik teşkilatlarının yerini Osmanlı'da lonca ve gedik teşkilatları almıştır. Dükkân açmak isteyen esnaf için loncaya kaydolma şartı konmuştur. Çünkü dükkân açma yetkisi olan gedik, sadece üyeler tarafından seçilebilmektedir. Gedik, Osmanlı döneminde bir esnaf veya zanaatkârın, belirli bir iş kolunda çalışabilmesi için sahip olması gereken lisans ya da ruhsat anlamına gelmiştir. Gedik, günümüzdeki işletmelerdeki usta öğretici belgesine denk gelmektedir (Yörük, Dikici ve Uysal, 2002).

Tanzimat dönemiyle yeni bir döneme giren Osmanlı İmparatorluğu'nda, modernleşme ve reform hareketleri hız kazanmıştır. Bu dönemde ekonomik, sosyal ve eğitim alanlarında değişiklikler yapılmıştır. Mesleki eğitim, Tanzimat Dönemi'nde modernleşme sürecinin bir parçası olarak ele alınmış ve geleneksel yöntemlerden batı tarzı eğitime geçişin ilk adımları

atılmıştır. Meslek okulları açılmış ve müfredat modernleştirilmiştir. Lonca ve gedik sistemi zayıflamış ve yeni bir yapı ortaya çıkmıştır (Yıldırım ve Şahin, 2015).

Cumhuriyetin ilanından sonra, Osmanlı'dan miras kalan eğitim sistemi tekrar ele alınmıştır. Kurtuluş Savaşı'ndan çıkan yorgun bir milletin nitelikli iş gücünü yetiştirmek için mesleki eğitime önem verilmiştir. Tevhid-i Tedrisat Kanunu (1924) ile eğitim birliği sağlanmış, mesleki eğitim ele alınmıştır. Meslek okulları, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır. Osmanlı'dan devralınan sanayi ve ziraat okulları çağdaşlaştırılarak eğitim vermeye devam etmiştir. 1930'lu ve 1940'lı yıllarda mesleki eğitim daha sistematik hale getirilmiştir. Sanat okulları, kız meslek liseleri ve köy enstitüleri açılmıştır (Ekşioğlu ve Taşpınar, 2019). Cumhuriyet döneminde mesleki eğitimde hem teorik bilgiye hem de pratik uygulamaya ağırlık verilmiştir. 1950 sonrası Türkiye'de mesleki eğitim; sanayileşme, kırsaldan kente göç, ekonomik kalkınma ve küreselleşme süreçlerine uyum sağlamak için sürekli geliştirilmiştir. Meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve organize sanayi bölgelerinde açılan okullar gibi yapılar, Türkiye'nin ekonomik büyümesine katkıda bulunmuş ve günümüz mesleki eğitim sisteminin temellerini oluşturmuştur. 1980'ler ve sonrasında meslek liselerinin sayısı artırılmış ve özel sektörle iş birliği yapılmıştır (Demir ve Şen, 2009).

2.1.1. Mesleki Eğitimin Tanımı

Ülkeler, çağa ayak uydurmak için bilim ve teknolojiye anlayan nitelikli elemana ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacı karşılamak için mesleki eğitim politikalarını güncelleme yoluna gitmektedir. Mesleki eğitimin tanım ve içeriği de güncellenmektedir. Mesleki eğitim, toplumun ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli eleman yetiştirmek için uygulanan bilgi, beceri ve yetenek temelli eğitim sistemi olarak tanımlanmaktadır (Kaplan vd., 2023).

MEB'e (2014) göre mesleki ve teknik eğitim, bireylerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir mesleğe yönelmesini sağlayan; o meslekte gerekli bilgi, beceri, tutum ve değerleri kazandırarak bireyleri istihdama hazırlayan sistemli bir eğitim faaliyetidir. Bu tanım, bireyin hem iş gücü piyasasına katılımını hem de kişisel gelişimini hedef alan bütünsel bir yaklaşımı yansıtmaktadır.

Alkan ve Doğan ve Sezgin (1998) kitabında mesleki eğitimi bireyleri, yetenekleri doğrultusunda eğiten ve yeteneklerini ön plana çıkartmak için eğitim programı sunan bir kavram olarak tanımlamaktadır.

Mesleki eğitim, bireylerin belirli bir meslek alanında ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve tutumları kazanarak üretim süreçlerine etkin biçimde katılmalarını sağlayan sistemli bir öğrenme süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu eğitim türü, yalnızca iş gücü piyasasının taleplerine yanıt vermeyi değil, aynı zamanda bireylerin ilgi ve yeteneklerini geliştirerek onları toplumsal hayata ve ekonomik yaşama hazırlamayı da amaçlamaktadır. Bilgi toplumu olma hedefi doğrultusunda, mesleki eğitimin yaşam boyu öğrenme anlayışını benimseyerek bireyleri sürekli gelişime teşvik etmesi büyük önem taşımaktadır (Yörük vd., 2002).

2.1.2. Mesleki Eğitimin Amacı

Mesleki ve teknik eğitimin temel amacı; bireyleri iş yaşamına ve üretkenliğe hazırlamak, toplumsal kalkınmaya katkı sağlayacak nitelikli iş gücünü yetiştirmektir. Bu doğrultuda mesleki eğitim, sadece bireysel meslek edinimini değil, aynı zamanda ekonomik ve toplumsal gelişimi de hedeflemektedir. Ekşioğlu ve Taşpınar'ın (2019) ortaya koyduğu gibi Türkiye'de mesleki ve teknik ortaöğretim, tarihsel olarak bu amaç doğrultusunda çeşitli dönemsel reformlara tabi tutulmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren kalkınmacı bir yaklaşımla şekillenen mesleki eğitim politikaları, özellikle 1980 sonrası dönemde küreselleşme ve ekonomik dönüşümlerin etkisiyle yeniden yapılandırılmıştır. Mesleki eğitim sisteminin amacı, bireyi mesleğe hazırlamakla sınırlı kalmamaktadır. Mesleki eğitim, değişen sektör koşullarına uyum sağlayabilecek esnek ve yenilikçi iş gücü yetiştirmeyi de hedeflemektedir. Aynı zamanda bireylerin mesleki bilgi ve becerilerle donatılmasının yanı sıra, bireylere iş disiplini, sorumluluk alma, problem çözme ve ekip çalışmasına uyum gibi iş hayatında gerekli olan temel yaşam becerilerini de kazandırmayı hedeflemektedir (Yörük vd., 2002; MEB, 2014).

Türkiye'de uygulanan politikaların zaman zaman sektörel ihtiyaçlardan bağımsız geliştiği ve eğitim-istihdam bağının yeterince güçlü kurulamadığı gözlemlenmektedir. Bu durum, mesleki eğitimin amacına ulaşmasında yapısal sorunlar oluşturmakta ve mezunların istihdamında zorluklara sebep olmaktadır (Ekşioğlu ve Taşpınar, 2019).

2.1.3. Mesleki Eğitimin Önemi

Teknolojik gelişmeler, toplumlar üzerinde hızlı ve sürekli olarak büyük değişimlere yol açmaktadır. Bu değişimlere ayak uydurmaya çalışan toplumların nitelikli insan gücü ihtiyacı giderek artmaktadır. Bu ihtiyacı karşılamak için mesleki ve teknik eğitim programları yürütülmektedir. Öğrenen, analiz eden, yorumlayan, bilgiyi kullanan ve beceriye dönüştüren bireyler yetiştirmek için mesleki eğitime ihtiyaç duyulmaktadır. Aynı zamanda mesleki eğitimin, eğitmek ve meslek edindirmek dışında, işletmelerle iş birliği içerisinde olarak meslekte deneyim kazanılmasına katkı sağlamak görevleri arasında yer almaktadır (Yörük vd., 2002).

Sanayi devrimiyle toplumun gereksinimleri değişmiştir. Yeni uzmanlık alanları oluşmuş ve bu alanlarda çalışacak nitelikli eleman açığı meydana gelmiştir. Günümüzün teknolojisinden yararlanabilecek, araç-gereç ve donatım malzemelerini en etkili ve verimli şekilde kullanabilecek, iş etiğine sahip eleman ihtiyacı gündeme gelmiştir. Günceli yakalamak artık mesleki eğitim için çok önemlidir. Çünkü çağa ayak uydurmak, mesleki eğitime yapılan yatırımlarla mümkün olmaktadır (Ekşioğlu ve Taşpınar, 2019).

Mesleki eğitim, toplumların sosyal hayatlarını etkilemektedir. Toplumu oluşturan bireylere kendini gerçekleştirme imkânı vermektedir. İnsanların yaşadığı çevre için üretim yaparken, kendi bilgi ve becerilerinin de farkına varmaları ve kendilerini geliştirmeleri sağlanmaktadır (Yüksek, 2006). Üreten, yetenekleri doğrultusunda eğitildiği için başarılı olan, üretimden para kazanarak geçimini sağlayan bireyler mutlu olmaktadır. Mesleki eğitim, toplumda kendini gerçekleştiren mutlu bireyler oluşmasını sağlamaktadır. İnsanın içindeki yararlılık duygusunu beslemekte ve yetenekleri ortaya çıkararak insanı sosyal açıdan geliştirmektedir (Karakaş, 2012).

2.1.4. Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi

Devletler, ekonomik gelişme ve endüstriyel kalkınma sağlamak için eğitim politikalarında mutlaka mesleki ve teknik eğitime yer vermektedir. Bu şekilde kaliteli insan gücüyle ekonomiye katkıda bulunmaktadır (Adıgüzel ve Berk, 2009). Mesleki eğitim politikaları istihdamın verimliliğini belirlemektedir. Örneğin; Almanya mesleki eğitim sistemini, dünyanın en etkili ve başarılı modellerinden biri olarak kabul edilen dual (ikili) eğitim

sistemi üzerine kurmuştur. Bu sistem, mesleki eğitimin iş yerinde gerçekleştirildiği bir modeldir. Bu model, teorik ve pratik bilgiyi birleştiren, istihdam olanaklarına imkân veren, iş verene ve öğrenciye kazanç sağlayan bir sistem üzerine kurulmuştur (Aydın, 2017).

Türkiye’de mesleki ve teknik lise mezunları, iş gücüne katılım ve istihdam oranları açısından diğer lise mezunlarına göre avantajlı durumdadır. TÜİK verilerine göre, 2020–2023 döneminde, mesleki lise mezunlarının iş gücüne katılım oranı %52–56 bandında seyrederken, genel lise mezunlarında bu oran %49 civarındadır. Aynı dönemde istihdam oranında da mesleki eğitimin pozitif etkisi görülmektedir. 2023'te mesleki lise mezunlarının yaklaşık %49’u, genel lise mezunlarının ise yaklaşık %45’i istihdam edilmiştir. Bu, mesleki eğitimin hem iş gücüne girişte hem de istihdamda ayrı bir avantaj sağladığını göstermektedir. Dahası, MEB istatistiklerine göre MESEM mezunlarının yaklaşık %88’i, eğitim aldıkları alanlarla doğrudan örtüşen sektörlerde istihdam edebilmektedir. Buna karşın mesleki lise mezunlarında bu oran yaklaşık %40’lar düzeyindedir, yani mezunların yarısından fazlası kendi branşları dışında çalışmaktadır. Bu durum, mesleki eğitimin niteliğine ve sektörle eş güdüm düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan bir uyum eksikliğini göstermektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2023).

Genel tabloya bakıldığında mesleki lise mezunları, iş gücüne katılım ve istihdam açısından avantajlı iken, MESEM mezunları eğitim-istihdam uyumunu en üst düzeyde sağlayarak sektörle yüksek entegrasyon sergilemektedir. Bu veriler, mesleki eğitime yönelik politikaların güçlendirilmesi gerektiğini; özellikle lise düzeyindeki sistemin kalite, sektör iş birliği ve alan uyumlu müfredat ile geliştirilmesi halinde, istihdam oranlarının daha da yükseleceğini göstermektedir.

2.1.5. Türkiye’de Mesleki Eğitimin Gelişimi

Türkiye’de iş piyasasına hizmet edecek kaliteli insan gücü yetiştirilmesinde önemli bir faktör olan mesleki eğitim, devlet politikasında her zaman yerini almaktadır. Mesleki eğitimin tarihsel sürecini iş piyasalarındaki değişiklikler ve ihtiyaçlar belirlemiştir (Özer, 2020).

Mesleki eğitim ülkemizde tarihsel olarak ikiye ayrılmaktadır: Cumhuriyet dönemi ve 1980 sonrası dönem olarak iki ayrı başlıkta incelenmektedir. 1923 İzmir İktisat Kongresi, Cumhuriyet’in ilanından hemen önce gerçekleşmiştir. Türkiye Cumhuriyeti önce ekonomik yönden kalkındırılmak istenmiştir. Yeni Türkiye’nin ekonomik durumunun ortaya konduğu

ve sorunlara çözümler arandığı bir kongre yapılmıştır. Bu kongreye, Türkiye'nin çiftçi, işçi, sanayici, tüccar zümrelerini temsilen 1135 delege katılmıştır. Bu kongrenin en büyük katkılarından biri, meslek gruplarının oluşturulmasıdır (Atagenç, 2017).

Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye'de, sanayiye ve ekonomik kalkınmayı hızlandırmak amacıyla mesleki eğitim alanına yatırım yapılmıştır. Bu dönemde, mesleki okulların gelişmesi, demokratik hedeflerden biri olmuştur. Özellikle 1927'de kurulan "Sanayi Mektepleri" sanayileşme ve modernleşme çabalarının önemli bir parçasıdır. 1930'larda meslek liseleri kurulmaya başlanmış; sanayi, ticaret, tarım ve sağlık alanlarında kalifiye eleman eğitimi hedeflenmiştir (Demir ve Şen, 2009).

1937'de Atatürk'ün emriyle kurulan Köy Enstitüleri, kırsal kesimdeki insanlara eğitim vermek ve köylerde eğitimli iş gücü oluşturmak amacıyla mesleki eğitime başlanmıştır. Köy Enstitülerinin amacı sadece akademik bilgi olmamıştır. Mesleki ve pratik becerileri kazandırmayı amaçlamıştır. Bu okulların yapısı ve eğitim programları, köylüye modern tarım teknikleri, sağlık, inşaat ve el sanatları gibi alanlarda bilgi ve beceriler kazandırmayı amaçlamıştır. 1940'lı yıllarda, Türkiye'nin köy ve kırsal kalkınmasını desteklemek amacıyla ziraat, sağlık ve teknik konulara ağırlık verilmiştir. Köy Enstitülerinde hem teorik hem de uygulamalı eğitim verilmesi, ekonomik ve toplumsal gelişmeye katkı sağlamıştır (Tosun, 2010).

1980 sonrasında Türkiye'de mesleki eğitim, ekonomideki serbest piyasa reformları, sanayinin hızla gelişmesi, küreselleşme ve Avrupa Birliği ile entegrasyon sürecinin kapsamlı bir dönüşüme yönelmesi için önemli adımlar atmıştır. Türkiye'de Mesleki Eğitim Kanunu olarak bilinen 3308 sayılı kanun bunun en büyük örneklerinden biridir. 1986 yılında uygulanan mesleki eğitimle ilgili düzenlemeleri içeren bu kanun, mesleki ve teknik eğitimle ilgili esasları belirlemektedir. Amacı, iş gücünün nitelikli olarak artmasını ve eğitim sürecinin iş dünyası ile kaynaşmasını sağlamak olmuştur (Özkan, 2023). Bu kanun, mesleki eğitimin planlanması, tamamlanması, güncellenmesi ve eklenmesi ile ilgili esasları belirlemektedir. Kanun, profesyonel eğitim almak isteyen çıraklara, kalfalara ve ustalara çeşitli olanaklar sağlamaktadır. İş dünyası ile eğitim arasında köprü kurmaktadır. Kanun, mesleki eğitim hizmetleri, çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimlerinin tarafsızlığını düzenlemektedir. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile kurulmuş mesleki eğitim merkezleri de çıraklık sistemi ile meslek edindirmeyi amaçlamaktadır. 14 yaşından büyük tüm bireyler bu sisteme dahil olabilmektedir. MESEM kapsamındaki çıraklık eğitimi

öğrencileri, haftada dört gün işletmelerde mesleki eğitim uygulama dersi görmektedir (Kaplan vd.,2023).



Şekil 1. Mesleki ve teknik eğitim süreç şeması

Kaynak: T.C. Kütahya Milli Eğitim Müdürlüğü (2020). Mesleki Mesleki ve teknik eğitim süreç şeması.

Türkiye’de Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde, Anadolu Teknik Programı (ATP) ve Anadolu Meslek Programı (AMP) olarak iki program uygulanmaktadır. ATP programlarında bilgi daha çok teorik sunulup akademik ağırlıklı bir yapıya sahipken, AMP bu teorik bilgileri uygulamalı bir eğitimle pekiştirmektedir. AMP programında 12. sınıfa gelindiğinde haftanın üç günü işletmede, iki günü okulda geçmektedir. İşletmelerde, Beceri Eğitimi dersi yirmi dört kredisi olan uygulama dersidir. Bu uygulama dersi öğrenci, koordinatör öğretmen ve eğitici personel iş birliği içinde yürütülmektedir. Mezun olan öğrenciler iş yeri açma belgesine sahip olurken isteyenler lise diplomasıyla yüksek öğrenime devam edebilmektedir (Eren, 2021).

2001 yılında kabul edilen 4702 Sayılı Yasa ile mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerine, kendi alanlarında meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş imkânı tanınmış ve bu uygulama eğitim sisteminde ortaöğretim-yükseköğretim bütünlüğünü sağlamayı hedeflemiştir. Ancak

9 Aralık 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6764 Sayılı Kanun ile bu sistemde değişikliğe gidilmiş, sınavsız geçiş uygulaması sona erdirilmiştir. Bu düzenlemeyle birlikte, mesleki ve teknik lise mezunlarının kendi alanlarındaki ön lisans programlarına geçişleri, merkezi sınav sistemi içinde ek puan uygulaması ile desteklenmiştir. Böylece, geçiş süreci daha rekabetçi bir yapıya kavuşmuş ve akademik başarı dikkate alınarak yönlendirme amaçlanmıştır (Yıldırım ve Çarkçı, 2017).

Meslek eğitimin can damarlarından biri de MESEM'dir. Geleneksel çıraklık sistemine dayanmaktadır. Süreç içerisinde kalfalık ve ustalık eğitimiyle devam etmektedir. Dört yıl süren bir eğitim sürecinde, teorik bilgiler okulda öğrenilirken uygulamalı eğitim işletmelerde eğitici personel tarafından verilmektedir. Eğitici personelin usta öğreticilik belgesi olmak zorundadır (Özer, 2020). Türkiye'de küçük işletmelerde, deneyimli ustalar belgelendirilerek öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitim uygulamasını yapabilecekleri işletme sayısı artırılmaya çalışılmaktadır. 40 saatlik "İş Pedagojisi" kursları çevrim içi ortamda açılarak usta öğreticilik belgesi verilmektedir. Usta öğreticilik sınavı, e-sınav merkezlerinde yapılmaktadır. Ustalık belgesi, iş yeri açma belgesi veya en az ön lisans diplomasına sahip bir çalışan, çevrim içi olarak alanında açılan 40 saatlik kursa katılarak bu sınava girmeye hak kazanmaktadır. Böylelikle usta öğreticilik belgesine sahip işletme sayısı artmaktadır. Özsoy (2015), mesleki eğitimin kalitesi üzerine yaptığı çalışmada, niceliklerden çok niteliğe ihtiyacımız olduğunu vurgulamaktadır. Mesleki eğitim sisteminin, iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılayamamasının sebebi olarak programların güncel olmaması, eğitici personelin yeterli bilgiye ve deneyime sahip olmaması gösterilmektedir. Bu pencereden bakıldığında çevrim içi verilen İş Pedagojisi kursları tartışma konusu olmaktadır.

Mesleki eğitimin tarihsel gelişim sürecinde her zaman olumlu sonuçlar doğuran uygulamalar gerçekleşmemiştir. Özellikle yükseköğretime geçişte meslek lisesi mezunlarını doğrudan etkileyen düzenlemeler, bu alana yönelimi önemli ölçüde azaltmıştır. Nitekim Yükseköğretim Kurulu'nun 1998/8-90 sayılı kararı, eğitim sisteminde uzun süre tartışılan ve "katsayı uygulaması" olarak bilinen düzenlemeyi getirmiştir. Bu karara göre, meslek lisesi mezunu öğrencilerin kendi alanları dışında yükseköğretim programlarını tercih etmeleri durumunda ortaöğretim başarı puanları 0,3 katsayısı ile çarpılmış, buna karşılık genel lise mezunlarının puanları 0,8 katsayısı ile değerlendirilmiştir (Kaya, 2021). Bu uygulama, meslek lisesi mezunlarının üniversiteye girişteki rekabet gücünü önemli ölçüde düşürmüş ve öğrencilerin farklı alanlarda yükseköğretime yönelme imkânlarını kısıtlamıştır. Sonuç olarak, mesleki ve teknik eğitime olan ilgi ve yönelim belirgin biçimde azalmış;

meslek liselerinin çekiciliği düşmüş ve öğrencilerin kariyer planlamalarında belirsizlikler oluşmuştur. Zaman içerisinde bu düzenlemenin adalet ve fırsat eşitliği açısından olumsuz etkileri ortaya çıkmış ve uygulamanın değiştirilmesi gerekliliği gündeme gelmiştir. Nihayetinde, Cumhurbaşkanlığının 20 Kasım 2009 tarihli ve 2009/6890 sayılı kararıyla katsayı uygulamasına son verilmiş, böylece meslek lisesi mezunlarının yükseköğretime geçişindeki yapay engeller kaldırılmıştır. Bu düzenleme, mesleki eğitimin toplumsal algısının iyileştirilmesi ve meslek liselerine olan yönelimin artırılması açısından önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye'nin "2023 Eğitim Vizyonu" çerçevesinde mesleki eğitimde birçok önemli değişiklik yapılmıştır. Bu vizyon doğrultusunda, mesleki eğitimi daha işlevsel ve sektör taleplerine uygun hale getirmek, öğrenci niteliğini artırmak ve istihdam olanaklarını güçlendirmek amaçlanmıştır. Türkiye’de 2018 yılında MEB tarafından açıklanan 2023 Eğitim Vizyonu, mesleki eğitimde bu dönüşüme özel bir yer ayırmaktadır. Türkiye'nin "2023 Eğitim Vizyonu" çerçevesinde mesleki eğitimde birçok önemli değişiklik yapılmıştır. Bu vizyon ile, mesleki eğitimi daha işlevsel ve sektör taleplerine uygun hale getirmek, öğrenci niteliğini artırmak ve istihdam olanaklarını güçlendirmek amaçlanmıştır (MEB, 2018).

Çeşitli sektörlerden iş dünyası temsilcileriyle iş birliği protokolleri imzalanarak mesleki eğitim kurumları ile reel sektör arasında bir köprü oluşturmak amaçlanmaktadır. Böylece öğrenciler, mezun olmadan önce sektörle tanışma ve çalışma hayatına daha hazırlıklı girme fırsatı bulmaktadır. Müfredatın sektörle uyumlu hâle getirilmesi, öğrencilerin mezun olmadan önce sahada deneyim kazanması, öğretmenlerin iş başı eğitimden geçmesi, atölye ve laboratuvarların sektör destekli güncellenmesi ve mezunlara istihdam önceliği sağlanması hedeflenmektedir. Birçok kuruluş ile iş birliği içinde çalışılmaktadır. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), İstanbul Sanayi Odası (İSO), İstanbul Ticaret Odası (İTO), Ankara Sanayi Odası (ASO) ve Ankara Ticaret Odası (ATO) bunlardan bazılarıdır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2022a, 2022b).

Mesleki eğitim müfredatları, sektörün değişen ihtiyaçlarına göre güncellenmektedir. Özellikle bilişim, elektronik, otomasyon ve robotik gibi modern alanlarda, müfredatlar geliştirilmektedir. Bu alanlarda uzmanlaşmak isteyen öğrenciler için yeni dersler ve modüller eklenmektedir (Demirer ve Dal, 2020).

Mesleki eğitimin kalitesini artırmak amacıyla öğretmenlere yönelik özel eğitim programları düzenlenmektedir. Bu programlar, öğretmenlerin hem teknik bilgi düzeylerini artırmalarını

hem de pedagojik becerilerini geliştirmelerini amaçlamaktadır. İş dünyasından uzmanların, öğretmenlerle buluştuğu seminer ve eğitimlerle öğretmenlerin bilgi güncellemeleri sağlanmaktadır. Mesleki eğitimde ğrenci motivasyonunu artırmak için burs imkanları ve finansal teşvikler sağlanmaktadır. Mesleki eğitim merkezleri yaygınlaştırılarak eğitimde fırsat eşitliğine gidilmektedir. Bu merkezlerde, öğrenciler iş başı eğitimi alarak mesleklerinde daha uzman hale gelmekte ve istihdam edilebilirlikleri artmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2018).

2023 Eğitim Vizyonu çerçevesinde dijitalleşmeye büyük önem verilmektedir. Dijital eğitim materyallerinin, uzaktan eğitim olanaklarının ve sanal sınıf uygulamalarının mesleki eğitimde yaygınlaştırılması sağlanmaktadır. Böylece, ğrencilerin dijital okuryazarlıklarını geliştirmek ve endüstri standartlarına daha uygun bir eğitim almalarını sağlamak amaçlanmaktadır (MEB, 2018).

Özer (2018), mesleki eğitimin birçok paydaşının uzun süredir çözülmemiş ve kronikleşmiş sorunlarla karşı karşıya olduğunu vurgulamaktadır. Bu sorunların sadece bireysel okullar veya işletmeler düzeyinde değil, sistem genelinde eğitim politikalarını ve uygulamalarını etkilediği ifade edilmektedir. Bu bağlamda, her bir kronikleşen soruna yönelik geliştirilen çözümlerin gecikmeksizin hayata geçirilmesinin önemine dikkat çekmektedir. zer'in belirttiği gibi, söz konusu sorunların etkin bir şekilde ele alınması, mesleki eğitimin kalitesinin artırılması, paydaşlar arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi ve öğrencilerin mesleki yeterliliklerini geliştirecek programların uygulanabilirliğini sağlamak açısından kritik bir gerekliliktir.

2.2. Mesleki Eğitim Merkezlerindeki İşletmelerde Mesleki Eğitim Dersi Uygulaması

2.2.1. İşletmelerde Mesleki Eğitim Dersi Uygulamasının Tanımı

İşletmelerde mesleki eğitim uygulaması, MEB'in 2019 yılında yayımladığı Koordinatör ğretmen El Kitabı'nda "Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları, ğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamaları" olarak tanımlanmaktadır. Bu uygulama, teorik bilgilerin yanı sıra, öğrencilerin gerçek iş ortamında deneyim kazanmasını ve mezuniyet sonrası iş hayatına daha kolay uyum sağlamalarını amaçlamaktadır. Bu uygulamada öğrenciler, mesleklerinin gerektirdiği uygulamalı bilgi ve becerilere, iş başında usta öğreticiler rehberliğinde sahip

olmaktadır. Öğrenciler, işletmelerdeki mesleki eğitimle iş disiplini, sorumluluk almayı, iş yerindeki çalışma kurallarını ve ekip çalışmasını öğrenmektedir. Böylelikle öğrencinin mezun olduğunda iş hayatına daha kolay uyum sağlaması sağlanmaktadır (Özkan ve Göktürk, 2023). Mesleki eğitim uygulaması, öğrenciye sadece mesleki beceri kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayı, takım çalışmasını, iş etiğini ve müşteri ilişkilerini de öğretir (Adıgüzel ve Köksal, 2005).

Mesleki eğitim kurumlarında öğrenciler, okulda teorik eğitim görürken uygulamalı beceri eğitimlerini alanlarına uygun iş yerlerinde almaktadır. İşletmede görülen bu eğitime “İşletmelerde Mesleki Eğitim” denmektedir. İşletmede mesleki eğitim, bir ders olarak kabul edilmektedir. Her dönem işletmelerde öğrenciden sorumlu usta öğreticiler, öğrencilerinin performansını değerlendirerek not vermektedir. Mesleki ve Teknik Liselerde, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersini, sadece 12.sınıflar görmektedir. Haftada sadece üç gün işletmede uygulamalı eğitim görülmektedir. Günde en fazla 8 saat eğitim alınmaktadır. Bu da toplamda haftada 24 saatlik bir uygulamalı eğitime denk gelmektedir (MEB, 2019b).

MESEM’lerde İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi 9, 10, 11 ve 12. sınıf düzeyindeki öğrencilere verilmektedir. Haftanın dört günü ve günde en fazla 8 saat olmak üzere toplam 32 saattir. Bir işletmede çırak, kalfa veya öğrenci olabilmek için İşletmede Mesleki Eğitim dersinden sorumlu olacak bir “usta öğretici” olması şartı vardır. Usta öğreticisi bulunmayan işletmeler, öğrenci bulunduramamaktadır (MEB, 2017).

2.2.2. Uygulamanın Amaçları

İşletmelerde mesleki eğitimin amacı, öğrencilerin teorik olarak öğrendikleri mesleki bilgileri gerçek bir iş ortamında pratik olarak uygulamalarını sağlamak ve onları iş hayatına hazırlamaktır. Mesleki eğitim, öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmelerine ve iş hayatında karşılaştıkları durumlara hazırlanmalarına yardımcı olmaktadır (Yazgeç, 2008).

Yüksek (2006) çalışmasında, işletmelerde mesleki eğitim uygulamasının amaçlarını aşağıdaki maddelerle özetlemiştir:

- Okulda alınan teorik bilginin gerçek iş ortamında nasıl uygulandığını göstermek ve öğrencilere bu bilgileri pratiğe dökme imkânı tanımak,
- Öğrencilere, meslekleriyle ilgili teknik ve pratik beceriler kazandırmak; kullandıkları ekipman, araç-gereç ve teknolojilere hâkim olmalarını sağlamak,

- Öğrencilere iş yerinde uyulması gereken disiplin kurallarını ve meslek etiğini öğretmek, sorumluluk bilinci aşılamak,
- İş yerinde güvenli çalışmayı öğrenmelerini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını tanıtmak ve iş kazalarını önlemeye yönelik davranışlar kazandırmak,
- Öğrencilerin iş ortamını tanımalarını, iş dünyasının beklentilerini öğrenmelerini sağlamak ve mezuniyet sonrasında iş hayatına daha kolay adapte olmalarına yardımcı olmak,
- Öğrencilere, iş yerinde ekip çalışması yapma, etkili iletişim kurma ve sosyal becerilerini geliştirme imkânı sunmak,
- Öğrencilerin mesleğe yönelik ilgilerini keşfetmelerine ve kendi kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olmak,
- İşletmedeki çalışma süreçlerini gözlemleyerek, hangi alanlarda uzmanlaşmak istediklerine karar vermelerini sağlamak,
- İstihdam olanaklarını artırmak,
- Öğrencilere iş dünyasında bağlantılar kurma ve işletmelerle tanışma fırsatı sunarak mezuniyet sonrasında iş bulma şanslarını artırmak.

2.2.3. Sözleşme Esasları

İşletmelerdeki Mesleki Eğitim dersi sözleşmesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ile Mesleki Eğitim Merkezlerinde (MESEM) öğrenim gören öğrencilerin, işletmelerde uygulamalı eğitim (staj veya beceri eğitimi) alabilmeleri için okul, işletme ve öğrenci/veli arasında imzalanan resmi bir belgedir. İşletmelerde mesleki eğitim uygulaması sürecinin koşullarını düzenlemektedir. Bu sözleşme örneği Ek 5 'te verilmiştir.

Bu sözleşmede tarafların sahip olduğu haklar, eğitim süresi, tarafların görev ve sorumlulukları, sözleşme fesih koşulları bulunmaktadır. Bu sözleşme, işletmede öğrenciye verilen görevlerin sınırlarını çizmektedir. Her iki tarafın haklarını ve yükümlülüklerini netleştirmektedir. Bu sayede, eğitim sürecinde çıkabilecek anlaşmazlıkların önüne geçilmektedir. Öğrencinin eğitim süreci daha güvenli ve verimli olmaktadır. Öğretim yılı boyunca öğrenciden ya da işletmeden kaynaklı sebeplerden dolayı sözleşme feshedilebilmektedir.

İşletmeler çıraklara, okulun tatil olduğu dönemlerde bir ay ücretli izin vermekle yükümlüdür. Aday çıraklara, teorik eğitimi aksatmamak suretiyle bir yıl içinde hastalık raporuna dayalı ve yıllık izin dışında otuz gün ücretsiz izin verilebilmektedir (MEB, 2017).

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 143. maddesi de sözleşme esaslarına ilişkindir.

MADDE 143- (1) İşletme belirleme komisyonlarının raporları doğrultusunda, ders yılının sona erdiği tarihten yeni ders yılının ikinci haftası sonuna kadar okul müdürlüğüyle işletme yetkilileri arasında her öğrenci için ayrı olmak üzere Bakanlıkça belirlenen örneğine uygun işletmelerde mesleki eğitim sözleşmesi imzalanır. Sözleşmede reşit ise öğrencinin reşit değilse velisinin imzası da bulunur.

(2) Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumu ile okul ve iklim şartlarına göre yılın belli zamanlarında faal olan meslek alan/dallarında öğrenim gören öğrencilerin sözleşmeleri, ders kesiminden itibaren bir hafta içinde imzalanır ve işletmelerdeki mesleki eğitime başlanır. (3) Öğretim yılı sonunda öğrencinin veya işletmenin durumunda değişiklik olduğunda sözleşme uzatılır veya karşılıklı olarak feshedilir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 22'nci maddesinin birinci fıkrasında sayılan hâllerle öğrencinin okula veya işletmeye devamsızlığı nedeniyle başarısızlığının söz konusu olması, sağlık durumunun işletmedeki eğitimden olumsuz etkilenmesi gibi nedenler dışında öğrencilerin sözleşmesi okul veya işletmece tek taraflı olarak feshedilemez. Feshi gerektiren bir durum ortaya çıktığında taraflar arasında iş birliği yapılarak sözleşmenin feshi yoluna gidilir.

(4) Okulda atölye ve laboratuvar kurulmaması/kurulamaması veya donatım yetersizliği nedeniyle sektörle iş birliği çerçevesinde işletmelerde yapılan uygulamalı eğitime devam eden öğrenciler için sözleşme imzalanmaz; ancak sigortalılıkla ilgili hükümler bu öğrenciler için de uygulanır.

(5) Öğrencilerin sözleşmelerinin bir örneği ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilir, bir örneği de okuldaki dosyasında saklanır.

(MEB, Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği)

2.2.4. Zorunluluk ve Eğitim Süresi

Mesleki eğitim merkezlerinde eğitim dört yıl sürmektedir. Öğrenciler haftada bir gün okulda teorik eğitim, dört gün ise işletmelerde beceri eğitimi almaktadır. Çıraklık eğitimi ise üç yıl sürmektedir. Bu süreçte en az asgari ücretin %30'u kadar maaş verilmektedir. Üçüncü yılın sonunda öğrenciler kalfalık sınavına alınmaktadır. Başarılı olanlara kalfalık belgesi verilmektedir. Kalfalık eğitimi bir yıl sürmektedir. Öğrenciler bu süreçte asgari ücretin en az %50'si kadar maaş almaktadır. Dördüncü yılın sonunda öğrenciler ustalık sınavına alınmaktadır. Başarılı olanlara ustalık belgesi verilmektedir (T.C. Resmî Gazete, 1986). Böylece öğrenciler kendi iş yerlerini açabilme haklarına sahip olmaktadır. Ustalar, alacakları İş Pedagojisi Eğitimi ile 'usta öğretici' belgesine sahip olmaktadır. 33 alan ve 181 farklı dalda mesleki eğitim imkânı veren MESEM, ara eleman yetiştirmek için önemli bir yere

sahiptir. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün mesleki eğitim kurulunda, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre MESEM programları belirlenmiştir.

Tablo 1

MESEM Mesleki Eğitim Programları (Alan) Listesi

Sıra No	Alan Adı	Sıra No	Alan Adı
1	Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi	20	Matbaa Teknolojisi
2	Bilişim Teknolojileri	21	Metal Teknolojisi
3	Büro Yönetimi	22	Metalürji Teknolojisi
4	Denizcilik	23	Mobilya ve İç Mekân Tasarımı
5	El Sanatları Teknolojisi	24	Moda Tasarım Teknolojileri
6	Elektrik-Elektronik Teknolojisi	25	Motorlu Araçlar Teknolojisi
7	Endüstriyel Otomasyon Tekno.	26	Muhasebe ve Finansman
8	Gazetecilik (Pr. Kapsamında)	27	Müzik Aletleri Yapımı
9	Gemi Yapımı	28	Pazarlama ve Perakende
10	Gıda Teknolojisi	29	Plastik Teknolojisi
11	Grafik ve Fotoğrafçılık	30	Radyo-Televizyon (Pr. Kapsamında)
12	Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri	31	Seramik ve Cam Teknolojisi
13	Harita-Tapu-Kadastro	32	Siber Güvenlik
14	Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı	33	Tarım
15	İnşaat Teknolojisi	34	Tekstil Teknolojisi
16	Kimya Teknolojisi	35	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme
17	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	36	Ulaştırma Hizmetleri
18	Kuyumculuk Teknolojisi	37	Yenilenebilir Enerji Teknolojileri
19	Makine Teknolojisi	38	Yiyecek İçecek Hizmetleri

Mesleki eğitim merkezindeki programlardan yararlanmak isteyen kişi, en az ortaokul ya da İmam Hatip Ortaokulunu bitirmiş olmak zorundadır. Beden ve ruh sağlığı işe uygun olmalıdır. İş yeriyle sözleşme imzalayabilmesi için iş yerinin, kişinin kayıt olduğu programın usta öğreticilik belgesine sahip olmalıdır. Her yaş grubu bu sisteme giriş yapabilmektedir. Öğrenci kayıtları yıl boyunca devam etmektedir (T.C. Resmî Gazete, 1986).

9. sınıf öğrencileri ile ara sınıflarda olup aynı alandan Mesleki Eğitim Merkezi programına nakil ve geçiş yapmak isteyen öğrenciler, bulundukları sınıf seviyesinden zamana bağlı olmaksızın ve dönem kaybetmeden nakil ve geçiş yapabilmektedir. Farklı bir alandan veya

diğer okul türlerinden nakil ve geçiş yapmak isteyen 10, 11 ve 12. sınıf öğrencileri ise ikinci dönemin başlangıcına kadar nakil ve geçiş yapmış olmaları halinde 10. sınıf seviyesinden eğitime devam edebilmektedir. İkinci dönemin başlangıcından sonra nakil ve geçiş yapmak isteyen öğrencilerin mesleki eğitime hazırlık amacıyla yalnızca işletmede mesleki eğitim alması gerekmektedir (T.C. Resmî Gazete, 1986).

2.2.5.Ücret ve Sosyal Güvenlik Esasları

Mesleki eğitim merkezleri kapsamında usta-çırak ilişkisine dayanan İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi, dört gün beceri eğitimi şeklindedir. Çıraklık eğitimi 3 yıl sürmektedir. Çıraklık eğitiminden sonra kalfalık sınavına girilmektedir. Sınavı geçen öğrenci kalfa olarak bir yıl çalışmaktadır. Öğrenci dördüncü senenin sonunda ustalık belgesini almaya hak kazanmaktadır. Eğitim aldığı bu süre boyunca maaşını almaktadır. Öğrenci işletmede, çalışan statüsünde olmaktadır. Her çalışan gibi sosyal güvenlik ve izin hakları da mevcuttur. Kanun ve yönetmeliklerle bu haklar güvence altına alınmaktadır (T.C. Resmî Gazete, 1986).

Madde 25 – (Değişik: 2/12/2016- 6764/45 md.) Aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde on beşinden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemez. Bu amaçla kamu kurum ve kuruluşları gerekli tedbirleri alır. Staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencilerinin yaptıkları stajlar bu fıkra hükmü kapsamı dışındadır. Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur. Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır.

(Değişik: 2/12/2016- 6764/45 md.) Aday çırak, çıraklar, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında okumakta iken staja, tamamlayıcı eğitime veya alan eğitimine tabi tutulan öğrencilerin sigorta primleri asgari ücretin yüzde ellisi üzerinden, Bakanlık ile mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesine konulan ödenekten karşılanır.

Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrenciler ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında alan eğitimine başlayan öğrenciler hakkında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 23, 24, 35 ve 42'nci maddeleri hükümleri uygulanmaz. Ayrıca bunlara aynı Kanuna göre iş göremezlik ödenekleri bağlanacak sürekli iş göremezlik geliri esas olacak günlük kazançların tespitinde sigorta primine esas tutulan ücret dikkate alınır.

(T.C. Resmî Gazete, 1986)

Geçici Madde 12 – (Ek: 2/12/2016- 6764/48 md.) 2016-2017 eğitim ve öğretim yılı sonuna kadar uygulanmak üzere aday çırak ve çıraklar ile 18 inci madde hükümleri uyarınca işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere, 25 inci maddenin birinci fıkrası kapsamında yapılacak ödemeler asgari ücretin net tutarının yüzde otuzundan az olamaz. Ödenebilecek en az ücretin; yirmiden az personel çalıştıran işletmeler için üçte ikisi, yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işletmeler için üçte biri, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53'üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendinin (h) alt bendi için ayrılan tutardan Devlet katkısı olarak ödenir. Bu kapsamda yapılacak ödemeleri beş eğitim ve öğretim yılına kadar uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri ile öğretim programı gereği staj yapmak zorunda olmayan yükseköğretim öğrencilerinin yaptıkları stajlar bu fıkra hükmü kapsamı dışındadır. Kamu kurum ve kuruluşlarına Devlet katkısı ödenmez. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık ve Türkiye İş Kurumu tarafından belirlenir.

(T.C. Resmî Gazete, 1986)

İşletmelerde ücret ve sosyal güvenlik hakları ile ilgili bilgiler, işletmelerde Mesleki Eğitim / Tamamlayıcı Eğitim / Staj Sözleşmesi'nde madde 8'de yer almaktadır. İşletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj sözleşmesi Ek 5'te mevcuttur.

MADDE 10- (1) Okul / kurum müdürlüğünce bu sözleşmenin akdedilmesi ile öğrencinin işletmede mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staja devam ettiği sürece 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortası hükümlerine göre tüm aylar için gün sayısına bakılmaksızın 30 gün olarak sigortalandır. Bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar için ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenir. Staj yapan Öğrenciler ise iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalandır. (5510 sayılı Kanun Madde 5).

MADDE 11- (1) Bakanlıkça ödenmesi gereken sigorta primleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39'uncu maddesine göre belirlenen yürürlükteki asgari ücretin %50'si üzerinden hesap edilerek okul / kurum müdürlüğünce Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir veya bu Kurumun hesabına aktarılır.

MADDE 12- (1) Sigorta ve prim ödeme ile ilgili belgeler okul/kurum müdürlüğünce süresiz muhafaza edilir. (Yönetmelik Madde 76)

(MEB, Mesleki Eğitim/Tamamlayıcı Eğitim / Staj Sözleşmesi)

2.2.6. İşletmelerin Tespiti ve Öğrenci Yerleştirme

Öğrenci yerleştirme süreci, mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarda çok önemlidir. Bu süreçte alınan doğru kararlar ileride çıkabilecek birçok problemi önleyebileceği gibi, alınan yanlış kararlar da birçok probleme sebep olabilmektedir. Bu süreç, öğrencilere meslek kazandırmayı ve iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünü yetiştirmeyi hedeflemektedir. Öğrenci yerleştirme işlemi, genellikle öğrencilerin meslekî eğitim alacakları alan ve iş yerleriyle uyumlu bir şekilde yapılmaktadır (Yüksek, 2006). MESEM öğrenci yerleştirme; öğrenci başvurusu ve kayıt, meslek alanlarının belirlenmesi, işletme ve

staj yeri belirleme, öğrenci yerleştirme ve takip aşamalarından oluşmaktadır. Öğrencinin mesleki alanını seçmesi ve doğru işletmeye yerleştirme aşaması çok önemlidir. Bu aşamada yapılan hatalar öğrencilerin işletmelerle yaşadıkları uyum problemlerine sebep olmaktadır (Demir ve Göksoy, 2023). Öğrencinin mesleki alanını seçmesi ve doğru işletmeye yerleştirme aşaması sürecinde alınan doğru kararlar, mezun olan öğrenci kalitesini etkilemektedir. Bu yüzden mesleki eğitimde sisteme kayıt olan kişi sayısı değil, sistemden çıkan kişinin sahip olduğu kalite önemlidir. Bilişsel yetenekleri güçlü öğrencilerin mesleki eğitim merkezlerine yönlendirilmemesi, aksine başarı seviyesi düşük ve problemlili öğrencilerin mesleki eğitim merkezlerine yönlendirilerek sayısal değeri artırma çabası kaliteyi olumsuz etkilemektedir (Özsoy, 2015).

2.2.7. İş Dosyası Tutma

İşletmelerde mesleki eğitim kapsamında iş dosyaları, öğrencinin eğitim sürecindeki gelişimini, işlerini ve öğrendiğini belgelemek için kullanılmaktadır. İş dosyası, öğrencinin mesleki eğitim sürecinde yaptıklarının belgesidir. İş dosyasında öğrencinin yaptığı temrin, iş, proje, deney ve hizmetlerle ilgili resim ve çizelgeler bulunmaktadır. Bu belgeler eğitici personel ve koordinatör öğretmen tarafından imzalanmaktadır. MESEM öğrencileri 11. sınıftan itibaren iş dosyası tutmaktadır. İş dosyası, öğrencinin ikinci dönem İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi puanı ile birlikte okul müdürlüğüne gönderilmektedir (MEB, 2002).

İş dosyası içerisinde:

- Kapak Sayfası: Öğrencinin adı, soyadı, okul adı, bölüm ve sınıf bilgisi, işletme adı, iş yetkilisi, staj dönemi ya da çalışma süresi bilgileri yer almaktadır.
- Giriş: İşletmenin tanıtımı (sektör, kuruluş yılı, faaliyet alanı, iş genişleri vb.), işletmede mesleki eğitimin özellikleri yer almaktadır.
- Günlük Çalışma Raporları: Günlük olarak yapılan işler, hizmetler ve sorumluluklar ayrıntılı bir şekilde yazılmaktadır. Yapılan her işin aşamaları ve kullanılan araç-gereçler belirtilmektedir. Örneğin: “17 Haziran 2024 Pazartesi günü, bilgisayar bakım bölümünde masaüstü bilgisayarların donanım kontrollerini yaptım. RAM ve sabit disk bağlantılarını kontrol ettim ve gerekli temizliği sağladım.”

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 124. maddesi iş dosyası tutma esaslarına ilişkindir:

MADDE 124- (1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere; öğretim programlarına uygun olarak yapacakları temrin, iş, proje, deney ve hizmetlerle ilgili resimleri, projeleri ve değerlendirme çizelgelerini kapsayan mesleki eğitimle ilgili bir iş dosyası tutturulur.

(2) Dosyadaki her resim, proje veya çalışmaya ait değerlendirme çizelgesi ve varsa diğer belgeler, usta öğretici veya eğitici personelle koordinatör öğretmen ve öğrenci tarafından imzalanır.

(3) İşletmeler yönünden gizlilik taşıyan işlerde resim, proje ve benzeri belgeler, iş dosyasına konulmaz. Bu resim ve projeler, beceri sınavı komisyonunca değerlendirilmek üzere işletme tarafından saklanır.

(4) İş dosyası, öğrencinin ikinci dönem mesleki eğitim puanlarıyla birlikte okul müdürlüğüne gönderilir.

(MEB, Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği)

2.2.8. Öğretim Planının Yapılması

İşletmelerde Mesleki Eğitim / Tamamlayıcı Eğitim / Staj Sözleşmesi'nin altıncı maddesi, işletmelerde mesleki eğitimin içeriğinin çerçeve öğretim programlarına uygun olması gerektiğini söylemektedir. Çerçeve eğitim programlarında öğrencinin iş planı mevcuttur. Eğitici personel çerçeve eğitim programlarındaki iş planına göre öğrenciyi eğitmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü [MTEGM], 2024). İşletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj sözleşmesi Ek 5'te mevcuttur.

2.2.9. Öğrenci Başarısının Değerlendirilmesi

Bir öğrencinin diploma alabilmesi için mutlaka stajını tamamlaması gerekmektedir. MESEM öğrencilerinin diploma alabilmesi için, ustalık belgesini almaya hak kazanmış olması gerekmektedir. Aynı zamanda eğitim kurumlarında aldıkları yüz yüze dersleri de başarılı bir şekilde geçmek zorundadır. Üçüncü yılın sonunda kalfalık sınavında başarılı olanlar ve başarısız dersi olmayanlar kalfalık belgesini almaya hak kazanmaktadır. Dördüncü yılın sonunda başarısız dersi olmayan ve ustalık sınavında başarılı olanlar, ustalık belgesini alarak iş yeri açma hakkına sahip olmaktadır (MEB, 2017).

İşletmelerde mesleki eğitim dersinin değerlendirmesi, 9. ve 10. sınıflarda işletmelerin verdiği dönemlik notun ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Koordinatör öğretmenler,

işletme yetkilisi tarafından doldurulan döneme ait not çizelgesini dönemin sona ermesinden 5 gün öncesine kadar okul müdürlüğüne teslim etmekten sorumludur. İşletmelerde mesleki eğitim dersinin 11. ve 12. sınıfta değerlendirmesine, beceri sınavı ve iş dosyası notu eklenmektedir. MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 46.maddesine göre yıl sonu başarı notuna, işletmelerin verdiği notların yanında, beceri eğitimi sınavından ve iş dosyasından aldığı not da eklenmektedir.

MADDE 46- (1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, beceri eğitiminin değerlendirilmesi amacıyla ders yılının son haftasında beceri sınavına alınırlar. Öğrenciler bu süre içerisinde izinli sayılır. Bu sınav, dersin özelliğine göre komisyonca alınacak karar doğrultusunda uygulamalı ve/veya yazılı olarak yapılır.

(2) Öğretim programlarında birden fazla uygulamalı ders bulunan alanlarda, işletmede eğitimi yapılan her ders için beceri sınavı, sınav komisyonunun kararına göre birlikte veya ayrı ayrı yapılabilir. Birlikte yapılan sınavların değerlendirmesi ayrı yapılır.

(3) Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumu ile kurum ve iklim şartları da dikkate alınarak yılın belli zamanlarında faal olan ve beceri eğitimi süresi, ders süresini aşan meslek alanlarındaki beceri sınavı, beceri eğitiminin bitimini izleyen hafta içinde yapılır.

(4) Beceri sınavları, işletmenin usta öğreticileri veya eğitici personeli ile ilgili alanın alan/bölüm/atölye/laboratuvar şeflerinden birisi, alan öğretmenlerinin ve o meslek alanındaki/dalındaki işveren kuruluşunu temsil eden üyelerden oluşan komisyon tarafından yapılır.

(5) Beceri sınav puanı, iş dosyası ve sınav değerlendirilmesi sonucu takdir edilen puanların toplamıdır. Beceri sınavı 100 puan üzerinden değerlendirilir. Bunun yüzde 80'i sınav, yüzde 20'si de iş dosyasına takdir edilir.

(6) İşletmeye gönderilemeyen öğrenciler için okulda yüz yüze eğitimini aldıkları alan/dal derslerinden beceri sınavı yapılmaz.

(MEB, Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği)

Ustalık ve işyeri açma belgesine sahip olanlar ile en az ön lisans seviyesinde mesleki eğitim almış olanlar, açılan İş Pedagojisi kursuna katılarak alanlarında usta öğreticilik belgesi alabilmektedir. Böylelikle mezunlara, aşağıdaki tabloda yer alan belgeler verilmiş olmaktadır (MEB, 2017).

Tablo 2

MESEM Mezunlarına Verilen Belge ve Unvanlar

Sıra No	Belge Adı / Unvan
1	Alan/dalda diploma (MTAL)
2	Kalfalık, Ustalık ve Usta Öğreticilik Belgesi (MEMP)
3	Teknisyenlik Unvanı
4	İş Yeri Açma Belgesi
5	EUROPASS Belgesi
6	Aldığı ve başardığı modülleri, dersleri ve kredileri gösteren belge

Millî Eğitim Bakanlığı (2017) tarafından hazırlanan düzenlemeye göre, kurs sonunda mezunlara verilen belgeler, mesleki yeterliliklerini ve öğretici olarak yetkinliklerini belgeleyen resmi dokümanlar olarak kabul edilmektedir. Bu belgeler, eğitim kurumlarında usta öğretici olarak görev alabilmenin ön koşullarını oluşturmakta ve mesleki eğitim sisteminde kalite standartlarının korunmasına katkı sağlamaktadır.

Europass, Avrupa Birliği tarafından geliştirilmiş bir belge ve araç seti olarak, bireylerin eğitim ve mesleki yeterliliklerinin Avrupa genelinde anlaşılır ve tanınır bir biçimde belgelenmesini amaçlamaktadır. Bu sistem, özgeçmiş (CV), dil yeterlilikleri, mesleki eğitim belgeleri, kurs sertifikaları ve iş deneyimleri gibi farklı bileşenleri kapsamaktadır. Bu sayede, eğitim veya iş başvurularında şeffaflık ve karşılaştırılabilirlik sağlanmaktadır. MESEM mezunları, sahip oldukları mesleki yeterlilik belgelerini Europass formatında düzenleyerek hem ulusal hem de uluslararası iş ve eğitim fırsatlarında geçerliliğini artırmaktadır.



Fotoğraf 1: MESEM Mezunlarına Verilen Belge ve Unvanlar (MEB/Koordinatör Öğretmen El Kitapçığı(2019b))

2.2.10. Koordinatör Öğretmenlerin Görev ve Sorumlulukları

Mesleki eğitimde koordinatör öğretmen, öğrencilerin iş yerlerinde veya işletmelerde mesleki eğitim süreçlerini düzenleyen, izleyen ve destekleyen öğretmendir. Görevleri arasında öğrencilerin uygulamalı eğitim süreçlerini planlamak, denetlemek ve değerlendirmek; işletmelerle iletişim ve iş birliği sağlamak, öğrencilerin eğitim süreçlerini raporlamak ve

gerekli sorunları tespit ederek çözüm yolları üretmek yer almaktadır (MEB, 2017). Koordinatör öğretmenler, mesleki eğitim sürecinin en önemli yapı taşlarından biri olup öğrencilerin teorik bilgilerini, pratik becerilere dönüştürmelerine yardımcı olmaktadır. Bu, öğrencilerin meslek hayatına daha donanımlı ve hazır bir şekilde başlamalarını sağlamaktadır.

Taşlı (2019) yaptığı çalışmada, koordinatör öğretmenin görevlerini; işletmeleri belirlemek, saha taraması yaparak işletme havuzuna katkıda bulunmak, öğrencinin aldığı eğitimin kalitesine katkı sağlamak, işletmeyi ziyaret ederek rehberlik etmek olarak belirlemektedir. Çalışmasında, koordinatör öğretmenin birçok rolü üstlendiğine değinmektedir. Mesleki yönlendirmeyi yapan rehber öğretmen rolü, evrak imza takibini yapan ve taşıyan postacı rolü, öğrencinin güvenli bir şekilde eğitim almasını sağlayan iş güvenliği uzmanı rolü gibi rolleri üstlendiğinden bahsetmektedir. Ayrıca çalışma saatlerinin mesai saatleri dışına taşabildiğine de değinmektedir. Koordinatör öğretmenler aynı zamanda öğrenci takibinden de sorumludur. Devam-devamsızlık ve başarı durumlarının tespit edilmesi, öğrencinin başarı durumunun takibi, başarı değerlendirme sürecini yönetmesi gibi görevleri de bulunmaktadır (Bozok, 2019)

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre koordinatör öğretmenlerinin görevlendirilmesi ile ilgili hususlar yönetmeliğin 88. maddesinde düzenlenmiştir:

MADDE 88- (1) İşletmelerdeki mesleki eğitimle staj (Değişik ibare: RG-13/9/2014 29118) çalışmalarının planlı olarak yürütülmesi, programa uygunluğunun izlenmesi, ortaya çıkabilecek sorunların belirlenmesi, öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumlarının izlenmesi ve rehberlikte bulunulması amacıyla okulda alanı atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenliği olan yönetici ve öğretmenler arasından koordinatör öğretmen görevlendirilir. Diğer alanlardan olan yönetici ve öğretmenlere bu kapsamda görev verilmez. Koordinatör olarak görevlendirilen öğretmenlerin isimleri ilgili işletmeye bildirilir.

(2) Koordinatör öğretmen görevlendirilmesinde aşağıdaki esaslar dikkate alınır:

a) (Değişik: RG 16/9/2017-30182) Okuldaki teorik ve uygulamalı meslek dersleri, ders bütünlüğü dikkate alınarak öğretmenlere dengeli olarak dağıtıldıktan sonra işletmelerde meslek eğitimi adı altında ders görevi verilir.

b) (Değişik: RG 16/9/2017-30182) İşletmelerde mesleki eğitim ders görevi verilmesinde işletmelerin okula uzaklığı, ulaşım durumu, işletme sayısı, işletmeler arası uzaklık ve işletmedeki öğrenci sayısı ile bunlarla ilgili iş ve işlemlerde harcanılacak zaman gibi ölçütler esas alınır. Hangi güzergâhtaki, kaç işletme ve öğrenci için kaç saat ders görevi verilebileceği, koordinatör müdür yardımcısının başkanlığında alan zümre başkanlarıyla birer alan öğretmeninden oluşan komisyonca planlanır. Okul yönetimince, bu planlama da göz önünde

bulundurularak ilgili alan öğretmenlerine görev dağılımı yapılır. Bu kapsamda bir öğretmene aynı gün için 8 saatten fazla ders görevi verilmez. Yarıyıl ve yaz tatilinde staj yapan öğrenciler ile varsa mesleki eğitim gören öğrenciler için işletme ve öğrenci sayısı dikkate alınarak yeniden değerlendirme yapılır ve belirlenecek program çerçevesinde öğretmen görevlendirilir.

c) (Değişik: RG 16/9/2017-30182) İşletmelerde meslek eğitimi adı altında verilecek ders saati sayısı; Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar gereği ilgili alanın alan/bölüm, atölye ve laboratuvar şeflerinin ders görevinden sayılan planlama, bakım ve onarım ders saatleri toplamı ile işletmeye öğrenci gönderilen sınıftaki/sınıflardaki işletmelerde eğitimi yapılan uygulamalı meslek dersleri toplam ders yükünü geçemez.

ç) (Değişik: RG-26/3/2017-30019) İşletmelerde meslek eğitimi ders görevine esas olacak haftalık ders yükünün belirlenmesinde;

1) Anadolu meslek programlarında işletmelere öğrenci gönderilen alan/dallardaki sınıfların işletmelerde eğitimi yapılan uygulamalı meslek derslerinin haftalık ders saati sayısının bu sınıflardaki grup sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak sayı,

2) Mesleki eğitim merkezlerinde ise Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin 22. Maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarına göre belirlenen sayı, ders yükü olarak kabul edilir. Grup sayısının belirlenmesinde, Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik hükümleri uygulanır.

d) (Mülga: RG-13/9/2014-29118)

e) Bir alanda koordinatör öğretmen olarak görevlendirilecek yeterli sayıda (Değişik ibare: RG-28/10/2016-29871) atölye ve laboratuvar öğretmenin bulunmaması durumunda bu alana yakın alan öğretmenlerine öncelik vermek üzere diğer alan öğretmenlerine koordinatörlük görevi verilir.

f) Koordinatör öğretmenin görevlendirilmesi, öğrencinin işletmede bulunduğu günlerde yapılır. Aynı işletmede aynı alanda mesleki eğitim gören 15 öğrenciye kadar bir koordinatör öğretmen görevlendirilir. Bu kapsamda aynı öğrenci grubu için haftada bir defa ve yalnız bir öğretmene koordinatörlük görevi verilir.

g) (Değişik: RG-13/9/2014-29118) İl sınırları dışındaki işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere koordinatörlük görevi, mahallinde alanla ilgili eğitim yapan okuldaki öğretmenlerle karşılanır. Bunun mümkün olmaması hâlinde, öğrencilerin kayıtlı olduğu okulca görevlendirilecek öğretmenlerle bu görev yerine getirilir. Ancak staj çalışmalarının izlenmesi için il sınırları dışında öğretmen görevlendirilmez.

ğ) Okul yönetimi, koordinatör öğretmenlerin görevlerini verimli şekilde yerine getirmeleri hususunda denetim ve rehberlik yapar.

(3) Aynı alanda birden fazla okulun öğrencisinin mesleki eğitim gördüğü işletmelerde, okullar arasında iş birliği yapılarak koordinatörlük görevi bir okul müdürlüğünce yerine getirilebilir.

(4) Okulda atölye ve laboratuvar kurulmaması veya yeterli donatım bulunmaması hâlinde sektörle iş birliği çerçevesinde yapılan protokol kapsamında işletmelerin eğitim birimlerinde alan/dal derslerinin eğitim ve öğretimi için görevlendirilen öğretmenlerin bu görevleri koordinatörlük kapsamında değerlendirilmez.

(5) (Değişik: RG-13/9/2014-29118) Koordinatörlük görevi, Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 8 inci maddesi kapsamında yapılan faaliyetler için verilmez. İşletmelerde mesleki eğitim

gören mesleki açık öğretim lisesi öğrencileri ile örgün mesleki eğitim gören öğrencilerin koordinatörlük görevi birlikte planlanabilir.

(6) (Ek: RG-1/7/2015-29403) Mesleki Açık Öğretim Lisesi öğrencileri ile 3308 sayılı Kanunun 35 inci maddesi hükümlerine göre telafi eğitimi görenlerin işletmelerde mesleki eğitim ve staj çalışmaları için de hafta içi günlerde birinci fıkra kapsamında koordinatör öğretmen görevlendirilir.

(7) (Ek: RG-28/10/2016-29871) Aynı il içerisinde olmakla birlikte toplu taşıma araçlarıyla ulaşım sağlanamayan ilçe dışındaki işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin koordinatörlük görevi, işletmenin bulunduğu yerleşim biriminde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerce yapılamaması halinde okul müdürlüğünce ilgili alan öğretmenleri arasından görevlendirme yapılarak yerine getirilir.

(8) (Ek: RG-28/10/2016-29871) Yarıyıl ve yaz tatilinde staj ve işletmelerde beceri eğitimine devam eden öğrenci bulunması hâlinde ikinci fıkranın (b) bendinde belirlenen esaslara göre koordinatör öğretmen görevlendirilir. (Ek cümle: RG-26/3/2017-30019) Okul bünyesinde bulunan döner sermaye işletmesinde mesleki eğitim veya staj çalışması yapılması hâlinde bu öğrenciler için koordinatör öğretmen görevlendirilmez.

(MEB, Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği)

MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre koordinatör öğretmenlerinin görevleri ile ilgili hususlar da yönetmeliğin 89. maddesinde yer almaktadır:

MADDE 89- (1) Koordinatör öğretmenler:

- a) İşletmelerde mesleki eğitim uygulaması ile staj (Değişik ibare: RG-13/9/2014 29118) çalışmalarının planlı olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla alınacak önlemleri belirler ve okul müdürlüğüne bildirir.
- b) İşletmelerde, öğretim programlarının uygulanmasında ortaya çıkan sorunlarla programlara yansıtılmasında yarar gördüğü hususları belirleyerek hazırlayacağı raporu, program geliştirme çalışmalarında değerlendirilmek üzere okul müdürlüğüne verir.
- c) Mesleki eğitim konusunda, işletme yetkilileriyle usta öğretici/eğitici personele rehberlikte bulunur.
- ç) İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin yapmış oldukları işlerle ilgili iş dosyasını kontrol eder.
- d) Öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumunu izleyerek işletme kayıtlarındaki bilgilerin takip eden iki iş günü içerisinde okul müdürlüğüne iletilmesini sağlar.
- e) (Değişik: RG 16/9/2017-30182) İşletme yetkilileriyle iş birliği yaparak işyerine uyum sağlayamayan öğrencileri belirler ve özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler için işletme ve okul arasında yapılan iş birliği gereği uygulamaya yönelik iş ve işlemleri takip eder, alınacak önlemleri okul müdürlüğüne bildirir.
- f) Okul ile işletme arasında imzalanan sözleşmenin uygulanmasında ortaya çıkan sorunları belirleyerek okul müdürlüğüne bildirir.

g) İşletme yetkilisince döneme ait puan çizelgelerinin doldurularak dönem sona ermeden 5 gün önce okul müdürlüğüne teslim edilmesini sağlar.

ğ) Mezunları izleme ve işe yerleştirme çalışmaları kapsamında gerektiğinde mezunlar ve işyeri yetkililerine anket uygular.

h) İşletmelerde mesleki eğitim konusunda müdürün vereceği diğer görevleri yerine getirir. (2) (Ek: RG-26/3/2017-30019) İşletmelerde mesleki eğitim görecekle veya staj yapacak öğrenci kontenjanlarının belirlenmesine esas olmak üzere görevli olduğu eğitim bölgesinde alan taraması yaparak işletme taleplerini alır. Bu uygulama, işletmelerde mesleki eğitim görevi içinde gerçekleştirilir.

(MEB, Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği)

MESEM'deki koordinatör öğretmenler, bu hizmetlerin bedeli olarak büyükşehir sınırları içerisinde olan ilçelerde en fazla 24 saat, diğer il ve ilçelerde en fazla 18 saate kadar ek ders alabilmektedir. Diğer mesleki eğitim kurumlarında ise koordinatör öğretmenler bu hizmetlerin bedeli olarak büyükşehir sınırları içerisinde olan ilçelerde en fazla 20 saat, diğer il ve ilçelerde en fazla 16 saate kadar ek ders alabilmektedir (MEB, 2019b).

2.2.11 İşletme ve Eğitici Personel/Usta Öğreticinin Görev ve Sorumlulukları

Usta öğretici; ustalık yeterliliğini kazanmış, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin iş yerindeki eğitiminden sorumlu kişidir. Usta Öğretici, iş yerindeki öğretmen statüsündedir (T.C. Resmî Gazete, 1986). Usta öğreticilerin, öğrenciler üzerinde büyük bir etkisi vardır. Meslek algısını oluştururken etkilendikleri ilk rolleri, öğrencilerin ustaları olmaktadır. Bu sebeple eğitici personeller, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken rol model olduklarının farkında olmalıdır (Toz,2019). İşletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj sözleşmesinde 17. madde işletmenin görev ve sorumluluklarına yer vermektedir. İşletmelerde Mesleki Eğitim / Tamamlayıcı Eğitim / Staj Sözleşmesi Ek 5'te mevcuttur.

MESEM mezunları “Ustalık Belgesi” ile “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Diploması” olarak kendi iş yerini açabilmektedir. Ustalık belgesine sahip olanlar çırak öğrenci istihdamı için “İş Pedagojisi Eğitimi” ile “Usta Öğretici” belgesine sahip olmalıdır. Usta öğretici; mesleki yeterliğe sahip, öğrencilerin iş yerindeki eğitiminden sorumlu, İş Pedagojisi eğitimi almış, mesleki eğitim yöntem ve tekniklerini bilen ve uygulayan kişidir (MEB, 2019a).

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'ne göre usta öğreticiler, mesleki eğitim gören öğrencilerin işletmelerdeki uygulamalı eğitim süreçlerinde aktif rol oynayan rehber kişilerdir. Bu kapsamda usta öğreticiler, öğrencilerin meslek alanlarıyla ilgili bilgi, beceri,

tutum ve alışkanlıkları kazanmalarını sağlamak amacıyla eğitici rolünü üstlenmektedir. Öğrencilerin iş yerindeki gelişimlerini takip etmek, gerekli durumlarda rehberlik yapmak, koordinatör öğretmenlerle iş birliği içerisinde çalışmak, eğitim ortamının uygunluğunu değerlendirmek, öğrenciye verilecek uygulamalı eğitimin niteliğini artırmak için gerekli araç-gereçlerin teminini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmasını sağlamak, öğrencilerin devam durumlarını gözlemlemek ve işletme içinde disiplinli bir şekilde çalışmasını sağlamak görevleri arasındadır. Her bir usta öğretici, belirli sayıda öğrenciden sorumlu olup bu sınırı aşmamak şartıyla eğitim faaliyetlerini yürütmektedir (MEB, 2002). Bu görevlerin amacı, öğrencilerin mesleki gelişimini destekleyerek iş dünyasına daha donanımlı bireyler olarak hazırlanmalarını sağlamaktır.

İşletmelerin mesleki eğitimle ilgili görev ve sorumlulukları MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 144. maddesinde açıkça belirtilmiştir.

MADDE 144- (1) Mesleki eğitim yaptıracak işletmeler:

- a) Öğrencilerin işletmede yapacakları mesleki eğitim, bu eğitime katılacak öğrenci sayısı ve eğitimin uygulanışıyla ilgili esasları düzenleyen tutanağı işletme belirleme komisyonu ile birlikte imzalar ve eğitimi, çalışma takvimine uygun olarak yaptırır.
- b) Mesleki eğitimin, ilgili meslek alan/dalları öğretim programlarına uygun olarak işletme belirleme komisyonu tarafından belirlenecek yerde yapılmasını sağlar.
- c) İşletmede mesleki eğitim yapılacak alan/dalların her biri için öğrencilerin beceri eğitiminden sorumlu olmak üzere ustalık veya mesleki yeterliğe sahip ve iş pedagojisi eğitimi görmüş yeterli sayıda ve nitelikte usta öğretici veya eğitici personel görevlendirir. Özel eğitime ihtiyacı olan öğrenciler için okulla iş birliği yaparak gerekli tedbirleri alır.
- ç) Yeterli sayıda ve nitelikte usta öğretici veya eğitici personel bulunmaması durumunda, okul müdürlükleriyle koordineli olarak açılacak iş pedagojisi kurslarına ilgili personelin katılımını sağlar.
- d) Mesleki eğitim için gerekli olan temrin malzemesiyle araç-gereci temin eder.
- e) İşletmede mesleki eğitim gören öğrenciye, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25 inci maddesinde belirtilen miktardan az olmamak üzere ödenecek ücret tutarı, ücret artışı ve diğer olanakları kapsayan eğitim sözleşmesini, öğrenci veya velisi okul müdürüyle birlikte imzalar.
- f) Öğrencilerin devam durumlarını izleyerek devamsızlıklarını ve hastalık izinlerini iki iş günü içinde elektronik ortamda veya yazılı olarak ilgili okul müdürlüğüne bildirir.
- g) Öğrencilerin ilgili döneme ait puan çizelgelerini, dönem sonundan beş gün önce kapalı zarf içinde ilgili okul müdürlüğüne teslim eder.
- ğ) Öğrenciler tarafından tutulan iş dosyasını, istenmesi durumunda veya beceri sınavından önce puan çizelgesiyle birlikte ilgili okul müdürlüğüne teslim eder.

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

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

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

j) Öğrencilere bir ders yılı içinde devamsızlıktan sayılmak ve en çok devamsızlık süresini geçmemek üzere, ilgili okul müdürlüğünün de görüşünü alarak ücretsiz mazeret izni verir. k) Mesleki eğitim başladıktan sonra personel sayısının azalması durumunda da eğitime alınmış olan öğrencileri, mezun oluncaya kadar işletmede eğitime devam ettirir.

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

m) İşletmelerde yapılan mesleki eğitimin planlı bir şekilde yürütülmesi, programa uygunluğunun izlenmesi, ortaya çıkabilecek aksaklıkların ve eksikliklerin giderilmesi, öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumlarının izlenmesi ve rehberlikte bulunulması amacıyla görevlendirilen koordinatör öğretmene ve işletmelerde ders görevi verilen öğretmene gerekli kolaylığı sağlar.

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

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

(MEB, Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği)

2.2.12. Öğrencilerin Görev ve Sorumlulukları

Öğrencilerin İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinde görev ve sorumlulukları vardır. Öğrenciler iş yerinin kıyafet, çalışma düzeni şartlarına uymak zorundadır. İş yerine ait özel bilgileri başka kurum ve kişilerle paylaşamaz. Öğrenciler sendikal etkinliklerde bulunamaz. Devamsızlık yapmadan eğitime düzenli olarak devam eder ve eğitim sürecinde iş dosyası tutarak zamanında koordinatör öğretmenine teslim eder. 15/05/2013 tarih ve 28648 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik esaslarına göre işletmelerde mesleki eğitim, tamamlayıcı eğitim ve staja başlayacak öğrenciler, okul müdürlüğü tarafından verilecek temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile işletme tarafından verilecek alanına özgü iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır. İşletmelerde Mesleki Eğitim / Tamamlayıcı Eğitim / Staj Sözleşmesi’nin

19. Maddesi öğrencinin görev ve sorumluluklarını içermektedir. Mesleki Eğitim / Tamamlayıcı Eğitim / Staj Sözleşmesi Ek 5'te mevcuttur.

2.3. İlgili Araştırmalar

Mesleki eğitim ve özellikle işletmelerde mesleki eğitim uygulamaları, hem ulusal hem de uluslararası literatürde kapsamlı biçimde incelenmiştir. Yapılan araştırmalar, mesleki eğitimin öğrencilerin mesleki yeterliklerini geliştirme, iş piyasasına uyum sağlama ve istihdama geçiş süreçlerini kolaylaştırma açısından kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Özsoy (2015), Türkiye'de mesleki eğitim sisteminin karşılaştığı temel sorunları; programların güncelliği, eğitici personelin yeterliliği ve okul-sektör iş birliği eksikliği bağlamında ele almıştır. Araştırma, mesleki eğitim kurumlarından mezun olan öğrencilerin iş piyasasında arzulanan niteliklere tam olarak sahip olamamasını sistemin en önemli eksikliklerinden biri olarak ortaya koymaktadır.

Erdoğan, Demirtaş ve Özalan (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise işletmelerde mesleki eğitim süreçlerinde koordinatör öğretmen ve eğitici personelin rolü incelenmiştir. Çalışma bulguları, staj ve uygulamalı eğitim süreçlerinde yaşanan aksaklıkların büyük ölçüde işletmeler ile eğitim kurumları arasındaki iletişim eksikliğinden kaynaklandığını göstermektedir. Ayrıca, paydaşlar arası iş birliğinin güçlendirilmesinin, öğrencilerin mesleki beceri kazanımlarını ve eğitimden elde edilen verimliliği artıracığı vurgulanmaktadır.

Kaplan, Baskın, Adıyaman, Kaçmaz ve Aktaş (2023) tarafından yapılan araştırma, bilişim teknolojileri alanında mesleki eğitim gören öğrencilerin işletmelerdeki uygulama deneyimlerini ele almıştır. Çalışma, öğrencilerin eğitim sürecinde karşılaştıkları başlıca sorunları; yeterli rehberlik hizmetinin eksikliği, uygulamalı ders saatlerinin yetersizliği ve kullanılan araç-gereçlerin teknolojik açıdan yetersizliği olarak tanımlamaktadır. Araştırma, mesleki eğitim programlarının sektörel ihtiyaçlarla daha uyumlu hâle getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Uluslararası literatürde ise Aydın (2017), Almanya örneğini değerlendirerek, ikili (dual) eğitim sisteminin teorik ve uygulamalı eğitimi başarılı biçimde birleştirerek istihdam oranlarını artırdığını belirtmiştir. Araştırmada, öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatına

geçiş sürecinde karşılaştıkları zorlukların minimize edilmesi için okul-sektör entegrasyonunun önemi öne çıkarılmaktadır.

Özkan ve Göktürk (2023) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise MESEM kapsamında yürütülen işletmelerde mesleki eğitim dersinin öğrenciler, koordinatör öğretmenler ve eğitici personel açısından değerlendirilmesi yapılmıştır. Araştırma bulguları, eğitim sürecinde karşılaşılan problemler ve çözüm önerilerini ortaya koymakta; sistemdeki yapısal eksikliklerin giderilmesi, eğitici personelin pedagojik ve mesleki yeterliliklerinin artırılması ve işletmelerle etkin iş birliğinin sağlanmasının önemini desteklemektedir.

Uluslararası literatürde mesleki eğitim ve işletmelerde uygulamalı eğitim süreçleri üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalar, mesleki eğitimin hem bireysel beceri gelişimi hem de örgütsel verimlilik açısından önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Stöckl ve Struck (2025) tarafından gerçekleştirilen araştırma, sürekli mesleki eğitim ve yeni teknolojilerin işyerindeki önemine odaklanmıştır. Çalışma, yüksek nitelikli bireylerin daha sık mesleki eğitim aldığını, ancak yeni teknolojilerin işyerine entegrasyonu ile birlikte tüm çalışanların eğitime katılımının arttığını göstermektedir. Bu durum, mesleki eğitim programlarının yalnızca belirli bir grup değil, tüm çalışanları kapsayacak şekilde tasarlanmasının gerekliliğini vurgulamaktadır. Örneğin, Almanya'daki üretim sektöründe uygulanan dijital beceri eğitimlerinin, çalışanların üretim verimliliğini %12 oranında artırdığı belirlenmiştir (Stöckl & Struck, 2025).

Oswald-Egg (2021) tarafından yapılan bir diğer çalışma, mesleki eğitim sırasında edinilen iş deneyiminin mezuniyet sonrası gelir üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, iş deneyimi kazanan bireylerin, kazanmayanlara göre %7 ila %19 daha yüksek maaş aldığını göstermektedir. Bu bulgular, mesleki eğitim programlarının sadece beceri kazandırmakla kalmayıp, ekonomik açıdan da bireylere fayda sağladığını ortaya koymaktadır. Örneğin, İsviçre'deki meslek liselerinde uygulanan staj programları, mezunların iş bulma süresini önemli ölçüde kısaltmakta ve ortalama başlangıç maaşlarını artırmaktadır (Oswald-Egg, 2021).

Sonuç olarak, uluslararası literatür, mesleki eğitimin etkinliğini belirleyen temel unsurların; sürekli eğitim fırsatları, teknolojik entegrasyon, iş deneyimi ve örgütsel destek olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmalar, işletmelerde uygulanan mesleki eğitim programlarının, yalnızca bireysel beceriyi değil, aynı zamanda ekonomik ve organizasyonel çıktıları da doğrudan etkilediğini göstermektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

MESEM’lerde eğitim gören Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasında öğrencilerin, koordinatör öğretmenlerin ve eğitici personelin karşılaştığı sorunların incelendiği bu araştırma nitel bir çalışmadır. Bu çalışma, MEB tarafından meslek okulları bünyesinde açılan MESEM’de görev yapan koordinatör öğretmenlerin, işletmelerde staj yapan öğrencilerin ve işletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu eğitici personelin görüşleriyle şekillenmiştir.

Araştırma deseni olarak olgu bilim deseni (Fenomenoloji) kullanılmıştır. Fenomenoloji herhangi bir olguyu(fenomeni) deneyimler tabanında derinlemesine anlamayı amaçlayan nitel bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, yaşantıları kişilerin perspektiflerinden inceleyerek anlamlandırmakta ve içerikler çıkarmaktadır (Topkaya, 2013).

3.2. Katılımcılar

Araştırmada, Sakarya ilinde 2023-2024 eğitim öğretim döneminde meslek okullarında görev yapan Bilişim Teknolojileri alanı koordinatör öğretmenleri, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi alan Bilişim Teknolojileri alanı öğrencileri ve bu öğrencilerden sorumlu olan işletmelerdeki eğitici personeller ile görüşmeler yapılmıştır. 6 öğretmen,6 öğrenci ve 4 eğitici personel olmak üzere toplam 16 kişi ile görüşülmüştür. Çalışmaya katılım, gönüllülük esasına dayandırılmış ve katılımcıların kimliği gizli tutularak her bir öğretmen, öğrenci ve işletme eğitmeni için kod oluşturulmuştur. Tablo 3’te Bilişim Teknolojileri alanı öğretmenlerinden oluşan öğretmen çalışma grubunun demografik bilgileri verilmiştir. Araştırmaya beş erkek ve bir kadın olmak üzere toplam 6 Bilişim Teknolojileri alan öğretmeni katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri 16 ve 20 yıl arasındadır. Sadece bir erkek öğretmen mesleğinde 20 yılı geçmiştir. Mesleki deneyimi yüksek öğretmenlerden oluşan bir çalışma grubu vardır. Erkek öğretmenlerden biri de aynı zamanda meslek lisesinde açılan MESEM bünyesinde müdür yardımcılığı ve koordinatör öğretmenlik yapan deneyimli bir teknik öğretmendir.

Tablo 3

Koordinatör Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Kod	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Kıdem	Branş
Öğrt1	40-50	Erkek	Lisans	16-20	Bilişim Teknolojileri
Öğrt2	40-50	Erkek	Yüksek Lisans	16-20	Bilişim Teknolojileri
Öğrt3	40-50	Erkek	Lisans	16-20	Bilişim Teknolojileri
Öğrt4	40-50	Kadın	Lisans	16-20	Bilişim Teknolojileri
Öğrt5	40-50	Erkek	Lisans	16-20	Bilişim Teknolojileri
Öğrt6	40-50	Erkek	Yüksek Lisans	21 ve üzeri	Bilişim Teknolojileri

Tablo 4’te araştırmaya katılan Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin demografik bilgileri verilmiştir. Bu öğrenciler haftada 4 gün İşletmelerde Mesleki Eğitim dersini uygulamalı olarak görmektedir. Meslek liselerinin bünyesinde açılan MESEM’in kayıtlı öğrencileridir. Tüm öğrenciler Bilişim Teknolojileri alanı ile ilgili özel kurumlarda çalışmakta ve haftanın bir günü okulda yüz yüze eğitim görmektedir.

Tablo 4

Öğrencilere Ait Demografik Bilgiler

Kod	Yaş	Cinsiyet	İşletmenin Türü	İşletmenin İş Alanı
Öğr1	15-18	Erkek	Özel	Donanım
Öğr2	15-18	Erkek	Özel	Yazılım
Öğr3	15-18	Erkek	Özel	Donanım
Öğr4	15-18	Kız	Özel	Yazılım
Öğr5	15-18	Kız	Özel	Donanım
Öğr6	15-18	Erkek	Özel	Yazılım

Tablo 5’te Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin eğitim sorumlusu usta öğreticilerin demografik bilgileri yer almaktadır. Eğitici personellerden sadece biri çekirdekten yetişmiş usta öğreticidir. Diğerleri lisans mezunu bilgisayar mühendisleridir.

Tablo 5

İşletmelerdeki Eğitici Personellere Ait Demografik Bilgiler

Kod	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu
EP1	25-35	Kadın	Lisans (Bilgisayar Mühendisliği)
EP2	25-35	Erkek	Ortaöğretim (Mesleki Eğitim)
EP3	25-35	Erkek	Lisans (Bilgisayar Mühendisliği)
EP4	35-50	Erkek	Lisans (Bilgisayar Mühendisliği)

3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Süreci

Literatür taraması yapıldıktan sonra veri toplama aşamasına geçilmiştir. Bilgi toplamak için açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Katılımcılarla, onların istedikleri zamanda ve mekânda görüşülmüştür. Görüşme formunun geliştirilmesi sürecinde meslek lisesinde koordinatör öğretmen olarak görev yapmakta olan iki Bilişim Teknolojileri alan öğretmeninden yardım alınmıştır. Görüşme formu geliştirilirken destek alınan Bilişim Teknolojileri alan öğretmenleri mesleğinde 20 yılı aşmış ve MESEM öğrencilerine koordinatör öğretmenlik yapmış teknik öğretmenlerdir. Bilişim alanında uzman iki akademisyenden de görüş alınmıştır. Düzeltmelerden sonra görüşme formuna son şekli verilmiştir. Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara, araştırmayla ilgili kısa bir bilgi verilmiş ve araştırma süreci boyunca katılımcılar, içtenlikle soruları cevaplamıştır. Katılımcıların hepsi görüşme esnasında ses kaydına izin verdiği için kayıt cihazı ile görüşme yapılmıştır.

Görüşme formu oluşturulduktan sonra Sakarya Üniversitesinin Eğitim Fakültesinden etik kurul izni alınmış, araştırmanın veri toplama süreci bu izin sonrasında başlamıştır.

3.4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

Yarı yapılandırılmış görüşme formu öğrenciler için 13, öğretmenler için 7 ve işletme eğitmenleri için 6 olmak üzere toplam 26 sorudan oluşmaktadır. Görüşme alt sorularla desteklenmiştir. Böylelikle araştırmanın problem cümlesine yönelik daha fazla veri toplanmıştır. Görüşmeye başlamadan önce katılımcıların bazı demografik bilgileri alınmıştır. Demografik veri olarak yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, meslekteki yılı, son mezun olduğu okul, çalıştığı kurum türü bilgileri sorulmuştur. Demografik sorulardan sonra araştırma konusu ile ilgili sorulara geçilmiştir. Konu hakkında daha derinlemesine bilgi almak için görüşme esnasında sonda soruları sorulmuştur. Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu Ek 1’de verilmiştir.

Etik Kurul Kararı: Bu araştırma, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu’nun 23/02/2024 tarihli ve 97448087 sayılı izniyle yürütülmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama süreci, katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerin tamamlanmasının ardından başlatılmıştır. Toplanan verilerin dijital ortamda işlenmesi için Alrite uygulaması kullanılmıştır; bu uygulama, ses kayıtlarını metne dönüştürebilen yeni nesil bir yapay zekâ aracıdır. Ses kayıt cihazı ile elde edilen veriler, Alrite uygulaması aracılığıyla dijital formata aktarılmış ve ardından ses kayıtları tekrar dinlenerek metinlerin doğruluğu teyit edilmiştir. Bu işlem, verilerin güvenilirliğini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Dijital ortama aktarılan veriler, analiz sürecini kolaylaştırmak amacıyla Microsoft Office programına aktarılmıştır. İlk aşamada, Microsoft Excel kullanılarak çetele tablosu oluşturulmuş ve çalışma sayfaları “Koordinatör Öğretmenler”, “Eğitici Personeller”, “Öğrenciler”, “Tanımlar, Kısaltmalar ve Simgeler”, “Şekiller” ve “Tablolar” başlıkları altında düzenlenmiştir. Katılımcıların yanıtları ilgili çalışma sayfalarına yerleştirilmiş; sorular satırlara, katılımcı yanıtları ise sütunlara konumlandırılmıştır. Bu sayede her soruya verilen yanıtların tümü aynı sütunda toplanmış ve analiz için sistematik bir yapı oluşturulmuştur. Verilerin bütünselliğini görselleştirmek amacıyla A4 boyutunda çıktı alınarak duvara asılmış; böylece katılımcıların bir soruya verdikleri yanıtlar kısa ve etkili bir şekilde değerlendirilmiştir. Veriler dikkatlice incelenmiş ve metinlerde tekrar eden ifadeler, anlamlı birimler ve ana temalar belirlenmiştir. Bu anlamlı birimler, araştırmanın amacı doğrultusunda gruplandırılarak kodlara dönüştürülmüş ve içerik analizi yöntemi ile

derinlemesine değerlendirilmiştir. Kodlar arasında ilişkiler tespit edilerek kategori oluşturulmuş ve bu kategorilerden araştırmanın temel temaları geliştirilmiştir. Sonuç olarak, araştırma verilerinden iki ana tema elde edilmiştir: **yeterlilikler** ve **beklentiler ve çözüm nerileri**. Yeterlilikler teması, kendi içinde üç kategoriye ayrılmıştır: müfredatla ilgili yeterlilikler, mesleki yeterlilikler ve yasa ile yönetmeliklerden kaynaklanan yeterlilikler. Bu temalar ve kategoriler, katılımcıların gözlem ve deneyimlerine dayalı olarak oluşturulmuş ve mesleki eğitim uygulamalarının değerlendirilmesinde sistematik bir ereve sunmaktadır. Aşağıda veri analiz akış şeması verilmiştir.

- *Veri Toplama:* Katılımcı görüşmeleri → Ses kaydı → Alrite uygulaması → Dijital metin
- *Veri Doğrulama:* Ses kaydı tekrar dinlenerek teyit
- *Veri Düzenleme:* Excel’de çetele tablosu → Satırlar: sorular, Sütunlar: yanıtlar
- *İçerik Analizi:* Metinlerde tekrar eden ifadeler → Anlamalı birimler → Kodlar
- *Kategori Oluşturma:* Kodlar → Kategoriler
- *Tema Belirleme:* Kategoriler → Temalar
- Tema 1: Yeterlilikler → 3 kategori
- Tema 2: Beklentiler ve çözüm nerileri → öneri ve Beklentiler

BÖLÜM IV

BULGULAR

4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde meslek liseleri bünyesinde açılan MESEM’lerde eğitim gören Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasında öğrencilerin, koordinatör öğretmenlerin ve eğitici personelin karşılaştığı sorunların bulguları sunulmaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda toplanan veriler doğrultusunda iki tema oluşturulmuştur. Oluşturulan iki tema sırasıyla aşağıdaki gibidir:

1. Yeterlilik

2. Beklentiler ve Çözüm Önerileri

İlk tema yeterlilik olarak adlandırılmıştır. Bu tema, meslek liseleri bünyesinde açılan MESEM’lerde uygulanan, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin öğrenci, öğretmen ve eğitici personel açısından yeterlilik algılarını ve görüşlerini içermektedir.

İkinci tema “beklentiler ve çözüm önerileri” temasıdır. MESEM’lerdeki İşletmelerde Beceri Eğitim dersinin paydaşlarının beklentilerini kapsamaktadır. Aynı zamanda bu beklentilerin gerçekleşmesi için getirilen çözüm önerilerine de yer verilmektedir.

4.1. Yeterlilik Teması

Yeterlilik teması 3 kategoriye ayrılmıştır: Müfredatla ilgili uygulamalardaki yeterlilikler, mesleki yeterlilikler, yasa ve yönetmeliklerle ilgili yeterlilikler başlıklarında kategoriler oluşturulmuştur. Katılımcılara sorulan çok yönlü sorulardan alınan cevaplarla bu başlıkların altı doldurulmuştur.

Tablo 6

Yeterlilik Teması

KATILIMCILAR	TEMA	KATEGORİ	ALT KATEGORİLER
Öğrenciler, Koordinatör Öğretmenler ve Eğitici Personeller	Yeterlilik	Müfredat ile İlgili Uygulamalarda Yeterlilikler	• Çerçeve öğretim programlarına uygun eğitim verilmesi
		Mesleki Yeterlilikler	• Eğitici personelin ve koordinatör öğretmenin mevzuat bilgi yeterliliği • Öğrencinin kendi yeterliliğine uygun alanda iş bulması • Öğretmen ve eğitici personelin oryantasyon sürecine katkıları • Koordinatör öğretmenin rehberlik ve yönlendirme rolü • Eğitici personelin mesleki yeterliliği
		Yasa ve Yönetmelikle İlgili Yeterlilikler	• MESEM'in rehberlik ve yönlendirmedeki yeterliliği • İşletmelerde okuldan daha çok vakit geçirildiği için okula aidiyet duygusunun azalması • Devlet katkı paylarının ödenme süreçleri • Öğrencinin sosyal haklarının yeterliliği

4.1.1. Mesleki Alanda Yeterlilik

Koordinatör öğretmen ve eğitici personel olan katılımcılar, öğrencilere oryantasyon sürecinde işi ve iş yerini tanıttıklarını, alışma sürecini hızlandırmak için çeşitli yöntemler denediklerini belirtmektedir. Katılımcı öğrencilerin ifadeleri de bunu desteklemektedir.

“Mesem öğrencisi olduğu için ilk önce bizim eğitim aşamalarımızdan geçiyor. İlk önce gerekli videoları izlemeye başlıyorlar. Gerekli videoları izledikten sonra bizim temel projemizden değil de yedek projelerimizden yavaş yavaş biz onlara yazılım eğitimlerine başlıyoruz. Bundan sonra ana projeleri de süreç ilerledikçe öğrencilerin performansına göre dahil ediyoruz.” (EP1)

“İş tanıtıyoruz, iş yerini tanıtıyoruz Öncelikle ufak dokümanlar sağlıyoruz. Youtube videoları, bir takım öğretici eğitici dokümanlar, materyaller sağlıyoruz. Onun üzerine ödevler veriyoruz, ödevleri takip ederek değişimine katkı sağlamaya çalışıyoruz. Bu aşamayı geçtikten sonra eğitici öğrencileri bir gözlem sürecinden geçirerek eliyoruz. Biz bu süreci tavsiye üzerine eleman alarak kısaltıyoruz zaten.”
(EP3)

“Biz genelde kamera işiyle uğraşıyoruz. Kamera işi, bilgisayar işi, network sistemleri, altyapı sistemleri gibi...Laptopla alakalı donanımsal ve yazılımsal her işi yapıyoruz. İlk başta çok karışık geliyor tabii ki ama biz onlara başlangıç basit işler veriyoruz. İsteksiz oldukları zaman öğretmenlerimden destek alıyoruz. Bir ağabey olarak destek oluyoruz sonuçta tam anlamıyla işçi değil öğrenciler. Genellikle yeni nesilde böyle okul bitsin de gideyim kafası var. Yani burayı tercih etse bile tam bu bölümün insanı olmayabiliyor. Onların iş yerine adaptasyonu çok zor oluyor.”
(EP2)

“Derste, öğrencilere nasıl davranmaları gerektiği konusunda, iş yeri kuralları konusunda uyarıyorum. Okulda öğrencileri gönderme döneminde kesinlikle iş sağlığı güvenliği eğitimi veriyoruz. Okulda iş güvenliği eğitimi uzmanı öğretmen arkadaşlar mevcut.” (Öğrt3)

“İş yerinde de gittikleri ilk hafta, ilk hiçbir şeye başlamadan önce bir oryantasyon eğitimi yaptırılıyor. İş yerlerince işletme tanıtılıyor, yapacakları işler tanıtılıyor. Bir alışma süreci geçiriliyor. Olması gereken bu. Biraz az uygulanıyor. Bu oryantasyon eğitimi benim kanaatimce tam uygulanmıyor.” (Öğrt1)

“Çocuğa yaptığı işle ilgili bilgiler veriyorum. Ustasına nasıl davranması gerektiğini, uyulması gereken kuralları anlatıyorum. Mevzuattan bahsediyorum.”
(Öğrt6)

“İş güvenli eğitimleri yapıyoruz. Üzerine mevzuatı anlatan kuralla bilgisi veriyoruz. Çocukların okulda olduğu süreçlerde yani işletmede olmadığı, okulda olduğu

süreçlerde belli zamanlarda çocukların derslerine gidip bilgilendirme yapıyoruz. İşletmedekilerle konuşuyorum ve çocuğun alışma dönemini takip ediyorum.” (Öğrt2)

“Öğrenciye işletmeyi okul gibi görmemesi gerektiğini vurgularım. Özellikle işletmelerin kurallarına uyması gerektiğini birçok kez söylerim. İşletmeye gidemediği istisna zamanlarda önce onları arayıp bilgilendirmesini sonra beni bilgilendirmesini isterim. Özellikle iş güvenliği hakkında uyarıyorum. İletişim bilgilerimi veriyorum. Bir sıkıntı olduğunda arasın diye. Haklarını anlatıyorum. Artık sektörde çalışan bir eleman olduğunu ve kendine zaman tanınmasını söylüyorum. İşletme eğitmeni ile irtibat halinde oluyorum.” (Öğrt5)

“Biz okulda Mesleki Eğitim Merkezinin akşam derslerinde de öğrencilerimizi genellikle görüyoruz. İlk baştaki oryantasyon sürecinde öğrenci görüşmelerimizi sadece işletmeye gittiğimiz zamanlarla sınırlı tutmuyoruz. Derslerde de işletme dışında da öğrenciyle sık sık bir araya geliyoruz. Onlara işletmede yapmaları gerekenleri tekrar tekrar hatırlatıyoruz. Ortama uyum sağlayana kadar kuralların biraz daha fazla hatırlatılması gerekiyor öğrencilere.” (Öğr4)

“Adaptasyon sürecinde bana bilgilendirme yaptı, yasal haklarım ve sorumluluklarım hakkında bilgilendirildim. Ayrıca dosya ve yazım hakkında bilgiler verdi. İş yerine girişimi, çıkışımı, iş kurallarını, alacağım parayı, okul günlerini anlattı. Devamsızlığımı kontrol ediyor. Bir de işletmedeki iş dosyasının yazımı hakkında bana destek oluyor.” (Öğr2)

“Beni kontrole gelen öğretmenle ilk olarak tatil ve yıllık izinler hakkında konuşmuştuk. Bayağı yardımcı oldu. Aklıma takılanları arayıp sordum. Kolaylıkla ulaşabiliyorum. İşe başlarken iş yeri hakkında ve işle ilgili bilgi verdi.” (Öğr1)

“O bir haftalık dönemde ben iş yerindeydim. Dükkânı inceledim. Dükkâna gelen misafirler, yetkililerle konuşturdular. Aylık faturalar için mali müşavirler, tamir için müşteriler geliyordu. Onlarla ilgilendik. Tutumları gayet iyi, samimi insanlar. Ustam gelince bana işleyişi anlattılar. Kuralları söylediler. Önce gözlemlemem gerektiğini söylediler. Önce gözlemledim. Sonra uyguladım.” (Öğr1)

“İş kuralları anlatıldı. İş güvenliği için elektronik aletler tanıtıldı. Patronum destek oldu. Beni karşısına aldı, konuştu. İş yerindeki çalışan ağabeyler iş yaparken beni yanlarına aldılar. Önce gözlemledim. Sonra anlattılar. İlk başta çok hata yaptım ama sabırlıydılar.” (Öğr2)

“İş ortamında uyum sağlamak için zaten bir serbest bıraktılar. Öylece ofisi gezdim ve ne iş yapıyorlar diye baktım. Gün geçe geçe alıştık. Genel kuralları anlattılar sadece. Zamanla uyum sağladım. Özel olarak bir zaman dilimi ayırmadılar. Biraz zor alıştım diyebilirim.” (Öğr3)

“Bana bir Youtube kanalı önerdiler. Biraz ondan web tasarımı falan yaptım, ettim. Ondan sonra web siteleri tasarlamaya başladım. Öyle de devam ediyor. Hala da aynı şekilde. Yazılım üzerine. Yani ilk girişte direkt işe atıldılar beni. Gözlemleme süresi kısıydı.” (Öğr4)

“Bir buçuk yıl kadar oldu bu işletmede çalışıyorum. Örgün eğitimden ayrıldım ve bu işletmeye başladım. Mesleki eğitim olarak Mesleki Eğitim Merkezinde işletmeye başladım. İlk zamanlarda iş yerinde fazla konuşmazdım. İçe kapanıktım. İşletmedeki eğitmenin Hakan Ağabey benimle konuştu. Kuralları anlattı. Bazı eğitici videolar izletti. İşi öğretmek istediğini ve istersem mezun olduğumda burada çalışabileceğimi söyledi.” (Öğr5)

“Önce sistemi anlattılar. Sonra işletmeyi tanıttılar. Böylece yaptıkları işleri gösterdiler, başka hiçbir şey göstermediler. Yani ben gittiğim iş yerinde bir meslek öğreniyorum sonuçta. Hani ileriye bir kazanç olması için çalışıyorum. İlerleteceğim bu işi. Liseden sonra da devam etmek istiyorum. O yüzden gerçekten hevesli ve öğrenerek başladım.” (Öğr6)

Eğitici personel ve öğrenci olan katılımcılar, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulaması ile ilgili yasa ve yönetmelikleri, gelişmeleri takip etmediklerini ve konu hakkında yeterince bilgiye sahip olmadıklarının farkında olduklarını belirtmektedir. Bu konudaki eksikliklerini gidermek için koordinatör öğretmenlerden yardım istedikleri görülmektedir. Katılımcı koordinatör öğretmenler de bunu desteklemektedir.

“Mevzuat hakkında tüm bilgileri öğretmenlerden alıyoruz, zaten bizimle ilgili bir şey olduğunda konuşuyoruz” (EP2)

“Ben bu yıl usta öğreticilik sınavına girdim. Ustalık belge sınavım vardı. Usta öğreticilik yoktu. O sınava girdim. Onun için bir araştırma yaptım. Yeni çıkan şeylerle ilgili. Zaten bir şeye ihtiyaç duyarsam öğretmeni arayabilirim. Okulu arayabilirim.” (EP1)

“Aslında koordinatör öğretmenlerimizi bilgilendirdiği kadar bilgimiz var. Onun haricinde detaylı bir araştırma yapamadık. Ödemelerle de ilgili olsun veya herhangi bir mevzuatla ilgili bilgilendirmeleri bize koordinatör öğretmenler yapıyor. O şekilde bilgi ediniyoruz.” (EP3)

“Açıkçası mevzuat hakkında bilgim yok. Direkt öğretmeni arıyorum.” (EP4)

“İşletmeleri en çok ilgilendiren mevzu, öğrencilerin ücretinin nasıl ödeneceği, nasıl takip edileceği, o konuda biz bilgi veriyoruz. Onun dışında bilgileri yok. Belli bir talepleri olmadı şimdiye kadar. İhtiyaç duyarlarsa bizi arıyorlar.” (Öğrt3)

“Usta öğreticilik için kırk saat eğitimin arkasından sınavla veriliyordu. Şimdi e-sınav ile yapılıyor. İnternette videolar izleniyor, akabinde e-sınava giriliyor, oradan belge alınıyor. Yani ölçme değerlendirmeyle, iş sağlığı ve güvenliğiyle, eğitim ve öğrenme psikolojisiyle alakalı eğitimler alıyorlar ama üstün körü ve ezbere dayalı. Bu yeterli değil. Bu sebeple takıldığı konular için bizi arıyorlar. Mevzuatla ilgili daha çok para odaklı sorular alıyoruz”. (Öğrt1)

“Mevzuatla ilgili bilgileri bizden öğrenmeye çalışıyorlar. Araştırıp da kendi bilgilerini öğrenmeye çalışan çok az. Genelde okulla bağlantı kurmaya çalışıyorlar. Bize söylüyorlar. Biz de ilgili müdür yardımcısına danışıyor veya kendimiz bildiğimiz kadarını anlatmaya çalışıyoruz.” (Öğrt6)

“Çocuklara mevzuatı anlatıyoruz zaten kafasına bir şey takılırsa bizi veya ilgili koordinatör müdür yardımcısını buluyorlar. İşletme personeli de değişen mevzuatı takip etmiyor. Bizden öğreniyor. Örneğin ustalık belgesi geçerlilik hükümleri değişti ve bunu biz bildiriyoruz. İşletmenin bu konuda özel bir çabası yok.” (Öğrt2)

“Özellikle küçük işletmelerin, mevzuat hakkında bilgi sahibi olduğunu pek düşünmüyorum. Biz gittikçe bilgi veriyoruz. Son yıllarda iş kazalarıyla ilgili olan iş güvenliği uygulamaları hakkında bilgi veriyoruz. İş yerlerinde uyulması gereken kurallar ve bunlarla ilgili önlemler, eğitimler var. Önce direkt bizi arayıp bilgi alıyorlar. Genelde çok büyük işletmeler bunu biliyor. Zaten onların çalıştıkları iş güvenliği uzmanları var. İnsan kaynakları birimleri de var. Fabrikalar bu konuda çok iyi zaten. Kendi çalışanlarıyla beraber bizim stajyer öğrencilerimize de bu eğitimleri veriyorlar. Fakat küçük işletmeler yapılması gerekenleri bilmiyorlar. Biz bu konuda uyarılarımızı yaptık. Bunun bizim mevzuatımızda bulunduğunu, vermeleri gerektiğini hatırlattık.” (Öğrt4)

“13 senedir yaptığım koordinatörlük işlemlerinde hiçbir zaman mesleki eğitim mevzuatına hâkim veya bu mevzuatı uygulamaya çalışan bir işletme görmedim. Öğrencinin staja başvuru sırasında verilen gelişim tablolarından bile bihaberler. Bilgi seviyesi çok zayıf.” (Öğrt5)

Öğrenci olan katılımcılar, işletmelerdeki mesleki eğitim uygulamasından sorumlu eğitici personelin, mesleki bilgi ve becerilerini aktarırken yaparak-yaşayarak öğrenme metodunu kullandığını belirtmektedir.

“Çay servisi de yaptım, sahada da çalıştım. Sahada çalışınca daha iyi oluyor. Daha çok öğreniyorum. İşletmede de donanım üzerine işler yaptık. Özel paketlerimiz vardı. Mesela el terminalleri geliyor. Onları garantiye gönderiyoruz, tamir ediyoruz. Usta öğreticim çalışırken A'da Z'ye ne yaparsa yapsın dikkatlice izlememi ve izlediğim gibi de deneyimlemem gerektiğini söylüyor. Arada destekleyici sözler söylüyor. Devamsızlığı kontrol ediyor” (Öğr1)

“İşletmedeki eğiticim genelde destekleyici sözler söylüyor ve başarıyı takdir ediyor. Yanlış yaptığımda, geç geldiğimde de uyarıyor. Bana iş vermeden önce gösteriyor. Sorularıma cevap veriyor ve zaman veriyor. Beni arada yokluyor ve yönlendiriyor. Yazılım üzerine araştırma da yapıyorum. Araştırarak da öğreniyorum.” (Öğr2)

“İşletmedeki öğreticim beni yanına çağırıyor, benimle konuşuyor. İlk başta nasıl yapacağımızı anlatıyor. Ondan sonra kendisi yapıyor. Sonra bana soruyor: “Anladın mı?” diye. Ondan sonra ben kendim yapıyorum. Ona gösteriyorum. Çekinmeden soru sorabiliyorum. İşleri doğru yaparsam takdir ediyor. Başlarda çok hata yapıyordum ve durmadan soru soruyordum. Çok sabırlı davrandılar ama artık daha iyiyim.” (Öğr3)

“Burak Ağabey, normalde yaptığım projelere gelip devamlı bakan biri. Yapamadığım yerlerde yardımcı oluyor. Ondan sonra gösteriyor. “Bunu şöyle yapabilirsin.” diye. Anlatıyor ve ben hep yapmaya çalışıyorum.” (Öğr4)

“Hakan Ağabey, önce kendi uyguluyor ve anlatıyor. Göstererek yaptırarak öğretiyor. Sahada da çalıştırıyor. Özel ve kamu kuruluşlarına kamera sistemleri kuruyoruz. Genelde donanım işleri yapıyoruz. Ağ sistemleri kuruyoruz. Kafelerin internet altyapısını çekiyoruz. İşletim sistemleri kuruyoruz ve bu sistemleri yöneten yazılımlar kullanıyoruz. Vergi dairelerinin de bilgisayar sistemlerini kurduk İzmit'te. Onların yanında uygulayarak öğreniyorum. İlk zamanlarda çok hata yapıyordum. Şimdi öğrendiğim için daha rahatım. Bölümümü seviyorum ve severek yapıyorum. Destekleyici sözler söylüyor. “Aferin, bu işi öğrendin, doğru yapmışsın.” gibi sözler söylüyor. Olmadiysa gelip tekrar gösteriyor. İş yerine gidemediğimde arıyor ve bir sıkıntı olup olmadığını soruyor.” (Öğr6)

“Şu an gemi yazılımı yapıyoruz arkadaşlarla ama fazla ilerleyemedik. Belli kısımlar tamamlandı. Proje ekibiyle çalışıyorum. Bitirince ilgili kişilere sunacağız. Usta öğreticim Elif Hanım beni yönlendiriyor. Elif Hanım her boş vakit bulduğunda sürekli gösteriyor bana iş veriyor. Bazı zamanlar İstanbul'a, sponsor firmalarımıza gidiyoruz. Eğitimlere de gidiyoruz. Sahada çalışıyorum. Bazı dönemlerde home office şeklinde çalışıyorum. home Office (Öğr5)

Öğrenci ve eğitici personel olan katılımcılar, mesleki eğitim uygulamasında işletmenin öğrenciye mesleki eğitim vermek için tüm teknolojik materyalleri sunduğunu belirtmektedir. Bunun sonucu olarak öğrencilerin, işletmede mesleki eğitim almayı daha çok sevdiği ve okula aidiyet duygusunun azaldığı belirtilmektedir. Teknolojik imkanlar, işletmelerde eğitim süresinin fazla olması, maaş alınması gibi faktörlerin öğrenciyi işletmeye bağladığına değinilmektedir.

“İşletmem gayet iyi. İş yerindeki teknoloji benim ihtiyaçlarımı karşılıyor. Tüm işlerde yardımcı oluyorlar. Lazım olabilecek veya olmayacak malzeme var zaten. Malzeme eksikliği olduğunda da hızlı bir şekilde karşılanıyor. Bir de işletmede daha fazla vakit geçirdiğim için okuldan daha iyi geliyor. Yaparak öğreniyorum. Okulda bu imkanlar kısıtlı ama işletmede her şey elinin altında. İşletmedeki eğitici personelden memnunum. Kaynak ekipmanlarını zamanında alıyorum, bir problemim yok.” (Öğr1)

“Çalışanları ashında birer hoca olarak değerlendirsem hepsi gayet ilgililer. Ayrıca iş yerinde kullandığımız teknolojiler son sistem. İlk adaptasyon sürecinde çok fazla yardımcı oldular. Onların kullandıkları tüm cihazları kullanabiliyorum. İş yerini seviyorum. Para kazanıyorum, sektörü takip ediyorum. Okuldan daha iyi. Okul bana hep sıkıcı gelmiştir”. (Öğr2)

“Her şeyi öğretiyorlar. Mustafa Ağabey olmasa başka biri mutlaka oluyor. Bana destek oluyorlar. Tüm donanım parçaları var ve bilgisayarlar son sistem.” (Öğr3)

“Evet son derece yeni teknoloji kullanıyoruz. Bilgisayar ve donanım parçaları yeterli. Eğiten ve işi öğretecek her adamlar var. Destek oluyorlar. İş dosyasını hazırlarken de yardımcılar. Burada aradığım her şey var.” (Öğr5)

“Şirket bazlı konuşursam, şirketle ilgili hiçbir sorun yaşamıyorum. MESEM öğrencileriyle ilgili de bir sıkıntım yok. Ne kılık-kıyafet ne dinleme ne de performans konusunda bir sorun yaşamadım. Ama okul konusunda şöyle bir sıkıntı görüyorum: Dört gün buraya gelip bir gün okula gittikleri için okulu biraz daha devre dışı bırakıyorlar. Kendilerini iş yerine ait hissediyorlar okula karşı aidiyet duyguları

yok. Böyle olduğu için de ben ister istemez gerçekten üzüliyorum. Çünkü bu sefer kendilerini üniversiteye hazırlamamış oluyorlar. Sadece yazılım veya donanım tarafında hazırlanmış oluyorlar. Bu sefer de üniversite hazırlıklarını kaçırmış oluyorlar.” (EP1)

Öğretmen olan katılımcılar, işletmedeki eğitici personelin işletmeyi bir eğitim yeri olarak görmediğine değinmektedir. Eğitici personelin, işletmenin iş planına göre öğrenciyi eğittiği belirtilmektedir. Eğitici personelin, kendisi belirli bir alanda uzmanlaştığı için mesleki bilgi aktarımını da belirli bir alanda yaptığı vurgulanmaktadır.

“Bizim müfredatımıza göre değil, kendi iş alanları üzerine uzmanlaşmış durumdalar. Dolayısıyla kendi alanında uzman ama bizim öğretmek istediğimiz müfredatta uzman olmayan insanlarla karşılaşıyoruz.” (Öğrt3)

“Usta öğretici, öğrenciye mesleki yeterliliklerini aktarmak istiyorsa ilk olarak usta öğretici belgesi almalı. Bu ne demek pedagojik formasyon bilgisine sahip demek. İkincisi zaman harcamalı. Belli bir düzeyde bilgisi olan işletme eğitmenleri, istese de bazı şeyleri aktaramıyor. Çünkü iş yerinin şartları güncel durumda buna çok müsait olmuyor. Çünkü işe öncelik veriyorlar iş yerlerinde.” (Öğrt1)

“Verdikleri eğitim yeterli. İş yeri ne iş yapıyorsa o konuda uzmanlaşıyor. Gittiğim işletmelerde gerçekten bilişimle ilgili eğitim seviyesinin yeterli olduğunu gördüm. Zaten alanı ile ilgili bir iş yapıyor. İş yeri, kişiyi sadece öğrenci olarak değerlendirmiyor. İşletmeler bilgilerini aktarırken stajyer öğrenci olarak düşünmüyor. Uzun soluklu eleman yetiştirmek istiyor.” (Öğrt6)

“Biz işletmeye öğrenci gönderirken yeterlilik için Usta Öğreticilik Belgesi sorguluyoruz. İşleyişe bakarsak %100 verim alıyoruz diyemeyiz. İşletme ne iş yaptırırsa çocuklar onu öğreniyor. Eğitici personelin tutum ve davranışı çok önemli. Çekirdekten yetişen, yıllarca bu sektörde çalışanlar elinden geleni yapıyor. Öğrenciyi, elinin altında eleman diye görmeyip kendini eğitici olarak gören eğitmenler, öğrenciyle daha ilgili.” (Öğrt2)

“İşletmeleri şahsen 3 kategoriye ayırıyorum. Bunlar esnaf, kurumsal firmalar ve kamu kurumları. Bilgi ve beceri aktarmada esnaflar, öğrenciye diğer kurumlardan daha fazla faydalı olmaktadır. Ancak bu da eğitim gibi değil daha çok bakıp görme, aynı işi tekrar etme şeklinde olmaktadır. Diğer kurumlar ise bu konuya neredeyse hiç önem vermemektedir. Staj öğrencilerine getir-götür işlerini yaptırmaktadır. Mesleki tutum ve alışkanlıklarda kurumsal firmalar ve kamu kurumlarının daha fazla faydası olmaktadır. Öğrenci bulunduğu kurumun kurallarına ve davranışlarına uymadığında sıkıntı yaşayacağını bildiğinden, daha fazla kazanım sahibi oluyor. Esnaflarda ise durum, sorumlu olduğu kişinin davranışlarına göre ya staja devam ya da farklı staj yerleri arama şeklinde oluyor.” (Öğrt5)

Eğitici personel ve öğrenci olan katılımcılar, koordinatör öğretmenlerin işletmelerdeki mesleki eğitim sürecinde yasa ve yönetmeliklerin doğru şekilde uygulanmasında önemli bir role sahip olduğunu vurgulamaktadır. Koordinatör öğretmenlerin evrak taşıma görevinin, mesleki rehberlik rolünün önüne geçtiği görülmektedir. Katılımcı koordinatör öğretmenler de bu bulguyu desteklemektedir.

“Koordinatör öğretmenim haklarımı savunsun isterim. Onunla iletişim kurabiliyorsam bana yeter.” (Öğr1)

“Koordinatör öğretmenime istediğimde ulaşabileyim. Problem olmadığı sürece işim olmaz. Öğretmen geliyor. İş yeri sahibiyle konuşuyor. İmzasını alıyor, gidiyor. Problemim olsa ilgilenmesini beklerim. Şimdilik bir problem yaşamadım.” (Öğr2)

“Bir sıkıntım yok. Hoca gayet iyi davranıyor. Bir ihtiyacım olup olmadığını soruyor. Haklarımı söylüyor. Değişen maaşları bildiriyor. Devamsızlığımı takip ediyor. Numarasını bıraktı. İstediğim zaman arayabiliyorum. Mesleki anlamda bir yönlendirmesi yok. Bu benim için yeterli.” (Öğr3)

“Mesleki anlamda yönlendirme yapmıyor. Sadece kontrol yapıyor. Devamsızlık ve maaş kontrolü. Zaten iş yeri mesleki anlamda yetiştiriyor. Arayabiliyorum. Sıkıntım olsa arayıp sorabiliyorum.” (Öğr4)

“Koordinatör öğretmenime istediğim zaman ulaşmak isterim. İş yerinde sıkıntım yok ama olur da eğer böyle bir durumla karşılaşırsam haklarımı korusun isterim. Şu an iş dosyası hazırlamıyorum. Seneye hazırlayacağım. İş dosyasında yardımcı olsun isterim. Sadece haftalık kontrolleri yaptı. Ek olarak bir şey yapmadı.” (Öğr6)

“Başka bir yerden geçtiğim için sürekli iletişim halindeydik. Hani ben bilmediklerimi ona sordum. Maaş alma, iş yeri değişiklik işlemleri konusunda bana destek oldu. Koordinatör öğretmenimden ben şu an çok memnunum her hafta kontrole geliyor, iş hayatımı sorguluyor. İş yerindeki arkadaşlarımla iletişimimi soruyor. İş yerindeki arkadaşlarla görüşüyor. Değişen yönetmeliklerden bahsediyor. Özellikle maaş değişimi, izin haklarım, dosya yazımı gibi konularda yardım ediyor.” (Öğr5)

“İşletme, okul ve öğretmen bir sorun yaşadığınız zaman birleşiyor. Öğretmene iletdiğiniz zaman genellikle öğretmen de bizimle aynı fikirde oluyor. “Tamam, başka yere bakalım o zaman.” diyor mesela.” (EP2)

“Koordinatör öğretmen geliyor düzenli olarak. Düzenli geldiğinde yapılan işlemler belli. Problem olup olmadığını soruyor. Bir olay olduğunda öğretmeni ararım. Zaten çok büyük olaylar da yaşamayız. Koordinatör öğretmenle işlerimiz imza bazında. Bazen de değişen maaş durumlarını konuşurum.” (EP1)

“Koordinatör öğretmenimizle gayet iyi ilişkilerimiz var. Herhangi bir problem yaşadığımızda bizi dikkate alıyor. İmza atıyor ve sohbet ediyoruz.” (EP3)

“Zaten her hafta geldiği için sağ olsun çok bilgi eksikliğimiz olmuyor. Çay, kahve içiyoruz. Öğrencinin durumunu konuşuyoruz. İmzaları hallediyoruz”. (EP4)

“İki haftada bir gitmeye gayret ediyoruz. İşletmedeki insanların, koordinatör öğretmenle çok fazla geçirecek zamanı olduğunu düşünmüyorum. Seni görmek istemiyorlar. Sadece imzamızı atalım, işimize bakalım noktasındalar.” (Öğr3)

“Yani işletmeler aslında her hafta gidilmesinden şikayetçi. Yani sürekli sürekli işlerinin güçlerinin arasında bizle ilgilenmek hoşlarına gitmiyor. İmza vesaire işleri. Çok hoşlarına gitmiyor ama mevzuat gereği bunun yapılması gerekiyor yani.”
(Öğrt1)

“Haftalık gidiyoruz zaten işletmeye. Oradaki tutum genellikle olumlu oluyor. İşletmedeki yetkili o anda öğrenciyle ilgili bir problem vs. sıkıntı varsa o anda onu bizimle paylaşıyor. Çok büyük problemler yaşamadım. İşletmedeki öğrencinin kavgalı, gürültülü, patırtılı ayrıldığı, birbirleriyle restleştikleri durumlar da oldu. Ailenin problemleri oldu. Aile burada işin içerisine girdiği zaman durum karışıyor. Aile birazcık daha korumacı yaklaşabiliyor. Çünkü bunlar birazcık daha küçük yaş çocuklar oldukları için. Çocuklar, direkt 13-14 yaşında başladıkları için aileler daha hassas. Oryantasyon süreci var. Yani çocuğun bir iş yerine alışma süreci var. Bu süreçte tedirginler.” (Öğrt6)

“Biz haftada bir gidiyoruz. Ben işletmeye gittiğimde, kendi işletmem için öncelikle personel müdürleriyle görüşüyorum. Öğrenciler farklı departmanlarda çalışıyorlar. Orada eğer görürsem usta başlarıyla da konuşurum. Benim belediye çalışan işletmemde 10 tane öğrencim var. İşletmenin büyüklüğüne göre değişiyor. Ama görmek istediğim zaman da illa ki görüyorum. O zaman süreç biraz uzun oluyor. İşletme de benimle oyalanmak istemiyor. Her şey yolunda ise imza alıp çıkıyorum.”
(Öğrt2)

“İşletmeye her hafta gidiyoruz, öğrencimizin orada bulunduğu gün ve saatler içerisinde gidiyoruz. Öğrencimizi gittiğimizde mutlaka görüyoruz. Hem öğrencimizle hem de ilgili personelle ayrı ayrı görüşüyoruz. Bu görüşmelerde kendilerine bir sorun yaşayıp yaşamadıklarını soruyoruz. Öğrencimizin mesai saatlerine, işletme kurallarına, işletmede belli bir kılık kıyafet kuralı varsa buna uyup uymadığını, bunları mutlaka her gittiğimizde işletme yetkililerine soruyoruz. Öğrencimize de aynı şekilde işletmeyle alakalı kendi alanı dışında bir iş yaptırılıp yaptırılmadığını, ücretini tam ve zamanında alıp almadığı gibi öğrenci taraflı soruları da öğrencimize soruyoruz.” (Öğrt4)

“İşletmeye haftalık giderim. Bazen istisna durumlar olursa en geç diğer haftaya kalır. İşletmeler her hafta gidilmesinden pek memnun olmazlar. İlk zamanlar güler yüzlü olurken çoğunun zamanla davranışları değişir. Ben de bundan dolayı işletmeye sadece evrak imzalatırım, sıkıntı olup olmadığını sorarım, çok zaman harcamadan çıkarım.” (Öğrt5)

Eğitici personel ve koordinatör öğretmen olan katılımcılar, öğrencinin ilgi ve yeteneklerine uygun alan ve işletmeye yerleştirilmesinin, işletmedeki mesleki performansını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Katılımcılar işletme ve öğrenci uyumsuzluğundan kaynaklanan mesleki deneyimlerini paylaşarak bu bulguyu desteklemektedir. Aynı zamanda öğrenci olan katılımcılar bu bulguyu destekleyen ifadelerde bulunmaktadır.

“Kişi tam anlamıyla, bizim söylediğimiz kadarıyla yapmaya başladıktan sonra öz güveni artıp hata da olsa yapmaya çalışıyor ve bizi çok zarara uğratabiliyor. Mesela bir laptopun montajını yaparken bize sormadan artık ezbere yapmaya başlayıp ona zarar verebiliyor. İşe kendini veren kişilerle hiç sorun yaşamıyoruz. Vaktinde gelip gidiyor, kurallara uyuyor, bizi dinliyor. Bölüme ait olmayan, işe geç kalarak bunu gösteriyor. Geç kalıyorlar, yalanlar söyleniyor, sürekli bir sıkıntıları oluyor; dertleri, tasaları, izinleri bitmiyor. Eleştirirken kardeşinize yapıyormuşsunuz gibi yapıyorsunuz. Çalışmaya gönüllü olmayan onu da dinlemiyor. Zahmeti sevmiyorlar. Yaptıkları bana öğrendikleri kendilerine kâr. Herhalde onun pek farkında değiller. Ben bir yere gittiğim zaman stajyer, benim işim ona kalmış gibi düşünüyor. Aslında bizim düşüncemiz, ne kadar öğrenirse ona avantaj. Problemlerde aileyle konuştuğuktan sonra inanılmaz değişimler gösteren öğrencilerim oldu. Ve şu anda meslek sahibi ve kendi dükkânlarını açmış insanlar var.” (EP2)

“Şirket bazlı konuşursam, şirketle ilgili hiçbir sorun yaşamıyorum. MESEM öğrencileriyle ne kılık kıyafet ne dinleme ne de performans konusunda bir sorun yaşadım. Bizde yazılım projeleri mevcut. Donanımı isteyen çocuk zaten mutlu olamaz. Sakarya'da öğrenci kendini doğru konumlandırılamayabilir. Mesela bir Bilişim Teknolojileri öğrencisi daha hangi sektörde çalışacağına karar vermemiş olabilir. Ama kamera firmasında çalışıyorsa o sektörde olarak yönlendirilmiş oluyor. Sakarya talebi karşılayamayabilir. Teknokentimiz var. Teknokent dışında da çok bağımsız firma yok yazılım firması. Yani yazılım alanında çocuklar yer bulmaya

çalışsa sıkıntı yaşayacaklar. MESEM öğrencileri bizimle toplantılara katılıyor. İstanbul'daki şubemize gidiyoruz. Onlar için deneyim oluyor. İlk başlarda davranışsal problemler yaşasalar da gittikçe profesyonel davranmayı öğreniyorlar. Zaten öğrenmeye niyeti olmayan da barınmıyor. Bence çocuklara yaptırdığınız temizlik ve ufak tefek doküman işleri bile bir katkı. “(EP1)

“Genelde çok problem yaşamıyoruz öğrencilerle. Çok nadir problem yaşıyoruz. İstekli öğrencileri davet etmeye çalışıyoruz. Herhalde piyasaya hem para kazandırdıkları hem de daha rahat çalıştıkları için, masa başında çalıştıkları için mutlular. Bazen home office modunda çalıştıkları için memnunar. Şimdiki gençliğin rahatına düşkün moduna uygun bir sektör.” (EP3)

“Buraya iki öğrenci geldi. Birincisi yaşadığımız şeylerden kaynaklı olabilir ya da bireysel olabilir bilmiyorum ama çocukların genelde bir hayali yok. Yani ne olacağını kendisi de bilmiyor. Buraya neden geldiğini de bilmiyor. Niye böyle bir okula gittiğini de bilmiyor. Ne yapması gerektiği konusunda bir fikri yok. Dolayısıyla yönlendirmeye çok açık, çok daha kötü insanların elinde, çok daha kötü yönlendirmelere açık hale gelebilir. Çünkü dört gün burada çalışıyor. Personelden sadece bir gün eksik çalışıyor. Devamsızlığa biz izin vermiyoruz. Çünkü biz de burada ciddi bir iş yapıyoruz. Sigaraya izin vermiyoruz stajyer olduğu için. Kılık kıyafet yönetmenliğimiz var. Zaten kendisine imza atıyoruz, sizlerle paylaşabiliriz. Öğrenmek konusuna gelince de şimdi kimseye zorla bir şey öğretemezsin. İlk uygulayarak veya anlatarak öğretiyorum. Takıldığı yerde biz anlatmayı da seviyoruz ve anlatıyoruz. Ama defalarca anlattığımız şeyi tekrar sorduğunda biz de anlatmaktan artık bıkiyoruz.” (EP4)

“Öğrenciler aradan biraz zaman geçtikten sonra çeşitli problemlerle karşılaşınca bize bildiriyorlar. Yani şöyle söyleyeyim. %30-%40 civarında öğrencimizden işletme değişiklik talebi geliyor. İşletmeden taraflı problem oluyor. Öğrenci ve işletme uyuşamayınca bizi arıyorlar.”(Öğrt3)

“Eğer çocuk mutlu değilse problemler başlıyor. Devamsızlık problemi de çıkıyor. Bir de işletmede mutlu olmadığı zaman çocuk zaten işi yapmak istemiyor veya ayakları geri gidiyor. Okulda devamsızlık yapıyor. Çocuk okulda uyuyor. Ne için

uyuduğunu veya ne için devamsızlık yaptığını, gittiği işletme ile ilgili sorunu olup olmadığını soruyoruz. Çocuğa ondan sonra yönlendirme yapıyoruz.” (Öğrt6)

“Gerçekten bilişim öğrencisi değilse ve mesleki eğitim merkezlerine kaydolup çıarak olarak bir işletmeye girdiyse, bunu yapamadığının göstergeleri mesleğe girdikten sonra oluyor. Öğrenci iş ve alan değişikliği yapıabiliyor.” (Öğrt4)

“Öğrencinin bölüme ait olup olmadığını, öğrencinin davranışları ele veriyor zaten. Öğrencilerin okula geldikleri günde mesleki derslerde öz güveninin arttığını görürsünüz. Alanla ilgili farklı konulara değinildiğinde, işletmeden veya orada çalışanların yaptıklarından örnek vermeye başlar. Özellikle ona görev verildiyse öz güven artışı daha fazla olur. Eğer işletmeyi sevmiyorsa devamsızlık başlar, iş yapmak istemez ve iş yeri kurallarına uymaz.” (Öğrt5)

“Çocuk istediği işletmeye gidiyorsa sıkıntı olmaz. Eğer işletme ile çocuk uyumlu değilse sorunlar patlak veriyor. Çocuk geç gidiyor, izin alıyor, verimli olamıyor ve zamanla iş yeri değişikliğine gidiliyor. Ne çocuk mutlu ne de iş yeri.” (Öğrt2)

“Öğrencinin yapması gereken bir iş takibini yapmaması yüzünden kurum zarara uğramıştı. Şöyle anlatayım: Bir lojistik firmasında öğrenciye verilen görev, tırların otoyol ücretlerini takip etmesiydi. Kartlara yüklemesi gereken ücretleri zamanında yüklemediği ve kaçak geçişlerin olduğu ortaya çıktı. Maddi zarar, işletme ve öğrenci tarafından bana söylendi. Tabii konuştuk, işletmeyle de konuştuk. İşletme çocuğun hata yaptığını ama çocuğun takibini yapmayarak bu hataya zemin hazırladıklarını kabul etti. Öğrenci çalışmaya devam etti. Tabii ki bu olaydan sonra öğrenci de işletme de daha dikkatliydi.” (Öğrt3)

“Biz defalarca sorduğumuzda bir sıkıntı yok diyorlar sonrasında bir anda öğrenci ya da işletme sıkıntı var diyor. İş yeri değişikliği yapıyoruz. Başlangıçta öğrencinin fitrat ve becerisine uygun işletme seçilmelidir.” (Öğrt1)

“İşletmemi seviyorum. İki yıl önce okulu bırakıp MESEM’e geçtim. Hiç tereddüt etmedim. Çünkü okuldaki derslerden hiçbir şey anlamıyordum. Ben çalışmak

istiyordum. İyi ki böyle bir karar almışım. İş yerimi seviyorum. Çünkü yaparak öğreniyorum. Hem de para kazanıyorum. Eve de katkım oluyor.” (Öğr6)

“Bu işletmede çalışmayı seviyorum. Zaten yazılımla ilgilenmek istiyordum. Okulu oldum olası sevmedim. Proje ekiplerine katılmayı, uygulama yapmayı, para kazanmayı daha çok sevdim. Okuldan daha çok seviyorum. Okul formal bir alan ama iş yerinde bir özel alanın var ve üretiyor, kazanıyorsun.” (Öğr5)

“Okulu hiç sevmiyorum. Bu yüzden bıraktım ve MESEM’e geçtim. Ben öyle okuyarak anlayan bir insan değilim. Okuyarak değil, yaparak yaşayarak uygulayarak öğrenmeyi seviyorum. Bu sebeple işletmeyi daha çok seviyorum. Bir de para kazanınca daha iyi oluyor. Kendi paramı kazanıyor, ihtiyaçlarımı karşılıyor ve aileme yük olmuyorum.” (Öğr3)

“En çok grafik tasarımı istiyorum. Çok güzel çizim yeteneklerim var ve üstüne kursuna da gittim.3 ay boyunca eğitimini de gördüm. Bu yüzden buradan devam etmek istiyorum. İş yeri olarak grafik tasarımı istedim hatta biz bu yazın grafik tasarımı için yerde bulduk.” Yazılımın desteğini al, temelini öğren, içeriği yükleme açısından neler kullanabileceğini de öğren sonra buna yönel.” dediler. İlk önce platform oluşturdum. Yani platformları yazabilmeyi öğrenip sonra ona grafik yüklemesi yüklemem lazım. Her çok mantıklı geldi bana. Zaten ilgi duyduğum bir alan. Adobe programlarını kullandım. Afterefekt ve Illustrator seviyorum. İşletmemi seviyorum ve çalışanlarla da iyi anlaşıyorum” (Öğr4)

4.1.2. Müfredatla İlgili Uygulamalarda Yeterlilik

Eğitici personel ve koordinatör öğretmen olan katılımcılar, öğrencilerin Bilişim Teknolojileri Çerçeve Öğretim Programı’na uygun olarak eğitim almadıklarını ifade etmektedir. İşletmenin öğrencileri kendi ihtiyaçları doğrultusunda eğittikleri belirtilmektedir. Öğrenci olan katılımcılar da bu bulguyu desteklemektedir.

“Yeni stajyer kabul etmeye başlamış bir işletme ise tabii ki tecrübesizliğinden kaynaklanan bazı sorunlar yaşayabiliyoruz. Mesela biz onlara sene başında bir plan

veriyoruz. O sene öğrencilerin görecekleri konularla alakalı bir plan veriyorum. Bu planı işletme sahibinin detaylı olarak incelemesi, her hafta o öğrencinin yapması gereken konuları ona öğretmesi, bu konulara hâkim olması gerekiyor. Ama işletme sahipleri tabii bu noktada bu programa tam uymayabiliyorlar. Kendilerine gelen o hafta iş ne ise daha çok o iş üzerinden gidebiliyorlar. Bu da bazen o tabloda yazılan bazı konuların atlanmasına, bilinçli olarak değilse bile uygulanmamasına sebep olabiliyor. Herkes, her işletme kendi konusu neyse kendi ihtiyacına göre öğrenciyi yönlendiriyor. “(Öğrt4)

“Bizim müfredatımıza göre değil kendi iş alanları üzerine uzmanlaşmış durumdalar. Dolayısıyla kendi alanında uzman ama bizim öğretmek istediğimiz müfredatta uzmanı olmayan insanlarla karşılaşıyoruz. En büyük problem bu. Bizim de rotasyona göre eğitim yaptırmanız gerekiyor. İşletme kendi işini öğretiyor sadece. Kısıtlı alanda eğitiyor.” (Öğrt3)

“Biz orada işletmeye öğrenci gönderirken yeterlilik için Usta Öğreticilik Belgesi sorguluyoruz. İşleyişe bakarsanız, %100 verim alıyoruz diyemeyiz. İşletme ne iş yaptırırsa çocuklar onu öğreniyor. Eğitici personelin tutum ve davranışı çok önemli.” (Öğrt2)

“Usta öğretici öğrenciye mesleki yeterliliklerini aktarmak istiyorsa birinci olarak usta öğretici belgesi olmalı. Bu pedagojik formasyon bilgisine sahip olmak demek. İkincisi zaman harcamalı. Belli bir düzeyde bilgisi olan işletme eğitmenleri, istese de bilgiyi aktaramıyor. Çünkü iş yerinin şartları güncel durumda buna çok müsait olmuyor. İşe öncelik veriyorlar iş yerlerinde. Gelişim tablosu nedir, müfredat nedir, hangi sırayla bu işleri yaptıracaklar bilmiyorlar. Usta öğreticilik kursunda 40 saatlik eğitimi alıyorlar ama bu yeterli gelmiyor.” (Öğrt1)

“Bu bizim için çok önemli çünkü işletme etmenlerinin çekirdekten yetiştiğini anlatmaya çalışıyoruz. Ben 30 senedir bu sektördeyim. Bu süre zarfında birçok öğrencim oldu. Ustalarım oldu. Öncelikle öğrencinin merakı varsa o merakına yönelik çalışıyorum. Yani işletmede yaptığı işler dışında kendi merakıyla alakalı işlere yöneltmeye çalışıyorum. Bizim işin dışındaki şeylere cevap veremediğimiz zamanlar oluyor çünkü biz genelde kamera işiyle uğraşıyoruz. Kamera işi,

bilgisayar işi, network sistemleri, altyapı sistemleri gibi. Laptopla alakalı işlerimizde, donanımsal ve yazılımsal tamir işleri yapıyoruz.” (EP2)

“Öncelikle biz bilişim sektöründe sistem danışmanlığı yapıyoruz. Sistem danışmanlığı derken sunucu odasındaki tüm ürünlere destek verebiliyoruz. Veri tabanı uzmanıyım. Daha çok veri tabanı desteği veriyoruz. Bunun haricinde sanallaştırma, domain, entegrasyon, kullanıcı yönetimi, kullanıcı hak yönetimi gibi işler de yapıyoruz piyasada. Piyasada, sahada olarak çalıştığımız için kendi aramıza katılan stajyerimize de kendi personelimiz gibi davranıyoruz ve kendi personelimizle beraber çalıştırmaya çalışıyoruz. Kendi işimizi öğretiyoruz. Gelişim tablosu ve çerçeve programlar, çocuklara her işletmenin vermesi gereken konuları içeriyor. Bunu biliyorum çünkü işletmeyi bir eğitim birimi olarak görüyorum. Ama bu çizelgeyi takip etmiyoruz. Kendi işimizi yapıyoruz. İşleri ancak yetiştirebiliyoruz.” (EP4)

“Bazı işletmeler öğrenciyi, yetiştirmeleri gereken bir öğrenci olarak görmüyor da ellerinin altında angarya işleri yapacak biri gibi görüyor. Eğitim birimi rollerini kabul etmiyorlar. Bu, rahatsız edici bir durum. Gelişim tablosunu uygulamak yerine işlerini yüklüyorlar. “(Öğrt5)

“Verdikleri eğitim yeterli. İş yeri ne iş yapıyorsa o konuda uzmanlaşıyor. Gittiğim işletmelerde şunu gördüm: Gerçekten bilişimle ilgili eğitim seviyesi yeterli. Zaten alanı ile ilgili bir iş yapıyor. İş yeri, öğrenci olarak değerlendirmiyor sadece. İşletmeler bilgilerini aktarırken stajyer öğrenci olarak düşünmüyor. Uzun soluklu eleman yetiştirmek istiyorlar.” (Öğrt6)

“Aslında müfredat, firmaların isteğine göre şekillendirilebilir. Okuldaki müfredat biraz güncel değil. Bölgenin ihtiyacına göre de şekillenebilir. Örneğin; yazılım geliştirme ve ağ sistemleri olarak ayrılır. Buradaki firmaların istekleri, talepleri öne alınarak belki bir platform oluşturulur. Eğitim kalitesi artırılabilir. Çünkü firmalar, eleman ihtiyacı ve iş yükünü azaltmak için eleman alıyor. “(EP3)

“Yani çoğu şeyi öğretebiliyor donanım açısından. Yazılım o kadar ağırlıklı değil. Kasa toplamak için bütün teknolojik parçalar var. Bana yeterli geliyor. İşletmedeki ustam ana kartların hepsinin (İntelden Amd'ye kadar) bütün özelliklerini biliyor ve bu benim çok hoşuma gidiyor. Hem anlatıyor hem yapıyor. Bu standartlar bana yetiyor. Ben sadece donanım seviyorum zaten.” (Öğr6)

“Genel web tasarımları yapıyorum. Ondan sonra sevdiğim tasarımları yaptım. Çok farklı web tasarımların ilk önce galerisini, sonra başka özelliğini, formunu farklı farklı alanlarda yaptım. Bir Instagram uygulamasını düşünün onun ara yüzünü yapabiliyordum. O tarzda devam ettim. Hep Google olsun, Facebook olsun, Instagram olsun, uygulama arayüzleri tasarladım. Hep bu işleri öğrettiler. Ve o işin türevlerinde kendimi geliştirdim. İş yerinde düzenli olarak bu işleri yaptım.” (Öğr5)

“Donanım ağırlıklı çalışıyoruz. Yazılım çok az. İşletim sistemi kuruyoruz. Serdivan Belediyesinin işlerini yapıyoruz. İnternet ağ sistemi, güvenlik duvarı kuruyoruz. Güvenlik sistemleri üzerine çalışıyoruz. Sahaya çıkamıyorum. İş yerinde patronum sahaya çıkmam için 18 yaşımı doldurmamı bekliyor. İş yerindekiler Ordu'ya gidiyor ama ben gidemiyorum mesela. Ben de iş yerinde sistemleri kuruyor ve tamir işlerini yapıyorum.” (Öğr3)

“Farklı projelerin ekibindeyim. İş yeri projelerine bir fikir vererek ilerleyen süreçlere katkıda bulunuyorum. Özel okullar için olan bir sistem tasarlıyoruz. Discord üzerine bir yapay zekâ bölümü ekleyerek öğrenciler adına dersleri, daha kolay hale getirmeyi ve oradan sınav soruları örnekleri çözmelerini sağlamayı düşünüyoruz. Puanlama sistemi olan yarışma mantığına bağlı bir iş. Bu ekibe dahilim ve fikirlerimi sunabiliyorum. Hem evde hem ofiste çalışıyorum. Donanımla ilgili hiçbir şey yapmıyorum.” (Öğr2)

4.1.3. Yasa ve Yönetmeliklerle İlgili Uygulamalarda Yeterlilik

Öğrenci olan katılımcılar, mesleki eğitimin yapılacağı işletmeleri bulurken yönlendirme ve rehberlik hizmeti almadıklarını ve tanıdık vasıtasıyla işletme bulduklarını belirtmektedir.

“Bu işletmeyi babam buldu. Babamın arkadaşının bir tanıdığı vardı. Araştırdı, öğrendi. Beni de yerleştirdiler.” (Öğr1)

“Bu işletmeyi bir tanıdık sayesinde buldum.” (Öğr2)

“Babamın arkadaşı buldu.” (Öğr3)

“Bu işletmeyi babam sayesinde buldum. Babam Teknokent’te güvenlik görevlisi. Bana da Teknokent’ten bu firmayı ayarladı.” (Öğr4)

“Babam buldu. Babamın bir arkadaşı aracı oldu.” (Öğr6)

“Önceki iş yerindeki patronumun arkadaşı şu anki patronum. Eski patronum bana referans oldu.” (Öğr5)

Koordinatör öğretmen ve eğitici personel olan katılımcılar, devlet katkısı desteğinin işletmelerin öğrenci talebini artırdığını fakat devlet katkısı alma süreç akışının işletmelerde sıkıntı oluşturduğunu belirtmektedir. Usta Öğreticilik Belgesi alım sürecinde verilen eğitimlerin, yeterli ve verimli olmadığı vurgulanmaktadır.

“Devlet katkısında şöyle bir durum var: Onların sigortalarını ödeyerek maaşlarının bir kısmını vererek yükümüzü azaltıyor. Bize eleman yetiştirmek için fırsat veriliyor. Tabii ki maaşlarda iyileştirme yapılabilir çünkü eleman gibi çalışıyor. Devlet katkısını bize değil de öğrenciye yatırırsa bizim için daha iyi. Biz öğrenciye veriyoruz sonra bizim hesaba geç yattıyor.” (EP1)

“İlk önce işletmenin öğrenciye maaşını vermesi, okula dekont gelmesi ve yaklaşık yirmi beş gün sonra işletme hesabına geçmesi sırasında sıkıntı olabiliyor. Devlet katkıları işletmeye değil, direkt öğrenciye yatırılsa daha iyi olur.” (Öğr1)

“İşletmelerin, devlet katkısı hakkını kaybetmiş öğrencileri istememesi problem. MESEM öğrencileri, aynı sınıf seviyesinde işletmeden kaldığında diğer sene devlet katkısı alamamaktadır. Öğrencilerin stajını feshetmek için en ufak fırsatları kovalaması da büyük problem.” (Öğrt5)

“Usta Öğreticilik Belgesi, kırk saatlik eğitimin arkasından sınavla veriliyordu. Şimdi e-sınav yapılıyor. İnternette videolar izleniyor, akabinde e-sınava giriliyor, oradan belge alınıyor. Yani ölçme değerlendirmeyle, iş sağlığı ve güvenliğiyle, eğitim ve öğrenme psikolojisiyle alakalı eğitimler alıyorlar ama üstün körü ve ezbere dayalı. Yeterli değil. Bu sebeple takıldığı konular için bizi arıyorlar. Mevzuatla ilgili daha çok para odaklı sorular alıyoruz. Diğer bir sorun da bilişim alanında sürekli dal isimleri değiştiği için okullarda problemler oluyor. Örneğin; seneler önce web programcılığından mezun olan bir öğrenciye usta öğreticilik belgesi veriyoruz. O öğrenci usta öğreticilik belgesi almış olsa bile yazılım geliştirmeden yanına öğrenci veremiyoruz. Web Tasarım Programlama ve Veri Tabanı dalı birleşti ve Yazılım Geliştirme oldu.” (Öğrt1)

Koordinatör öğretmen ve eğitici personel olan katılımcılar, öğrencilere küçük yaşta mesleki yönlendirme yapılmasının yararlı bir uygulama olduğunu belirtmektedir. Aynı zamanda etkin yönlendirme ve rehberlik sistemiyle, becerilere uygun alanlara ve bu alanlarla ilgili doğru işletmelere yerleştirilmesinin önemi vurgulanmaktadır.

“Öğrencilere ilk başta yönlendirme yaparken gerçekten istedikleri bölüme yönlendirilme yapılması, çocuklara ön test yapılarak belki bu konuyla ilgili gittikten sonra sevmeyecekleri, beğenmeyecekleri bir alana yönlendirip daha sonradan mutsuz olacakları bir işte hayatlarını geçirmelerini engellemek gerekiyor. Küçük yaşta yönlendirilmeleri bence pozitif bir şey. Küçük yaşta meslek eğitimine başlamalarına.” (Tanımak iyi oluyor.) (Öğrt6)

“Okul süresi daha uzun olmalı bence, staj süresinden. Bir de gerçekten meslek liseleri belli bir yetenek sınavından sonra bölümlere ayrılmalı. İlk yıl bence okulda olup yetenek sınavları ilk yılın sonunda yapılmalı. Bir rehberlik ve yönlendirme sistemi olmalı. Ondan sonra öğrencileri gerekli bölümlere yönlendirip sonra işletmelere teslim edilmesi gerekiyor. Mesela bizde şu an bir stajyer var. Babasının yanında çalışmak istiyor veyahut da dış doktoru olmak istiyor. O bilgisayar

bölümünde okuyor, mecburen girmiş. Biz ona neden bir şey öğretme gereği duyalım? Duymuyoruz. Ve hiçbir şey yapmadan inanıyor sekizden beşe kadar sadece oturuyor. Önüne bir tane kutu koyduk test için. Bildiğiniz koli koyduk. Üç gün boyunca kaldırmadı bunu. Zaman kaybı aslında. Bizde 8.00-17.00 arası çalışıyor maaş alıyor ama mutsuz.” (EP4)

“Mesem erken yaşta meslek edindirmeyi sağlayan etkin bir sistem. Öğrenci eğer kendi yeteneğinin farkında ise erken yaşta meslek hayatına atılması bir avantajdır. Öğrencinin eğitim göreceği istediği alanla ilgili işletmelere yerleştirme yapıyoruz. Bunu da senenin başında, zaten o işletmeyle öğrenci görüştüğünde, onaylama aşamasında soruyoruz. Diyoruz ki: “Burada usta öğretici var mı? Usta öğretici belgesi var mı?” Veya işte orada ilgilenilecek olan personelin mezuniyet durumunun uygunluğuna bakıyoruz. Bunların tabii ki daha öğrenciyi işletmeye yerleştirmeden sağlanmasını bekliyoruz.” (Öğrt4)

Öğrenci olan katılımcılar, genel olarak aldıkları ücretlerden ve çalışma saatlerinden memnun olduklarını belirtmektedir.

“Şu anda maaşım asgari ücretin %30’u veriliyor. Bu ay 5700 TL yattı. Yemek ve yol parası var. El harçlığı alıyorum. Benim için yeterli. İşletme çalışma saatleri ise 9.00-18.00 arası. Ben çalışma saatlerinden memnunum. İlave çalışma yapmıyoruz.” (Öğr1)

“Beş bin beş yüz, devletin verdiği ücreti alıyorum. Yemek, yol masrafımı karşılamıyor fakat iş yerinin kendi yemek yeri var. İş yeri belirli bir seviyede her şeyi karşılıyor. O da ofiste genel olarak herkese karşı yapılan uygulama. Yemek şeklinde değil atıştırma şeklinde. Çalışma saatleri aynen olması gerektiği gibi. Yani normalde 8.00-17.00 olmalı. 18.30’a kadar çalıştığımız oluyor. Bana çok gelmiyor.” (Öğr2)

“Yani maaş, yemek ve yol parası veriyorlar. Yemek kartı veriyorlar. Çalışma saatim 8.00-17.30 ve gayet iyi.” (Öğr3)

“Yolu zaten babamla gidip geliyorum. Yemeğimi kendim karşılıyorum. Zaten babam da orada. Yol ve yemek vermiyor. Devlet katkısını alıyorum. 8.30-17.30 arası çalışıyorum. Gayet iyi bence.” (Öğr4)

“Asgari ücretin %30’u kadar alıyorum. Ara sıra “Harçlığın var mı?” diye soruyorlar ve harçlık veriyorlar. Yemek ve yol masrafı işletmeye ait. Maaşımı veriyor. Yemek yol masrafını veriyor. Karne aldığım günlerde para veriyor. Bir de Kurban Bayramı ve Ramazan Bayramı’nda bayram harçlığı oluyor. 9.00 ve 19.00 arası çalışıyorum. Bence fazla çalışma saati olarak. Ücretler daha fazla olabilir. Çünkü eleman gibi çalışıyoruz. Sahaya çıkıyoruz ve istenilen her işi yapıyoruz. Yasal süre 8 saat ve işletme 9.00-17.00 saatleri arasında olmalı ve ek çalışma oluyorsa belirli saat başı ücret olmalı. İş yerinin insafına bırakılmamalı. (Öğr6)

“Maaşımı alıyorum. Yemek ve yol masrafı da karşılanıyor. Şirket dolar üzerinden çalıştığı için yemek ve yolu dolar üzerinden veriyor. Yaptığımız işlerden de prim alıyoruz. 9.00-18.00 arası çalışıyorum. Benim için ideal.” (Öğr5)

4.2. Beklentiler ve Çözüm Önerileri Teması

İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasını değerlendirmek amacıyla yöneltilen sorularda, katılımcıların beklentilerini ve bu sürece ilişkin çözüm önerilerini derinlemesine ortaya koymaya yönelik sorulara da yer verilmiştir. Görüşme sürecinde özellikle sona doğru yöneltilen sorular, katılımcıların deneyimlerine dayalı daha kapsamlı ve detaylı bilgileri açığa çıkarmayı hedeflemiştir. Bu kapsamda, MESEM paydaşları olan öğrenciler, eğitici personeller ve koordinatör öğretmenlerin mesleki eğitim uygulamalarına ilişkin beklentileri ile sürecin iyileştirilmesine yönelik önerileri sistematik biçimde analiz edilmiştir. Koordinatör öğretmen ve eğitici personel olan katılımcılar, öğrencinin doğru işletmeye yerleştirilmesi için yönlendirme ve rehberlik sisteminin olması gerektiğini belirtmektedir.

“Okuldan tamamen uzak kalıyorlar. Sadece iş öğrenmek de yeterli değil maalesef. Üniversiteye de gitmeleri gerekiyor. Sakarya’da iş bulur, ama kurumsal bir firmada, diplomanın gerektiği yerlerde iş istiyorsa eğitim devam etmeli ve rehberlik sistemi desteklemeli. Mesela çevrim içi MESEM rehberlik sistemi olabilir. Çevrim içi

MESEM ile rehberlik hizmeti alabilir, haklarını öğrenebilir, eksik derslerinin videolarını seyredebilir”. (EP1)

“Sakarya da Teknokent var. Yani burada yüzden fazla firma ve dört blok var. Benim bildiğim, yüze yakın firma var sanal ofislerde. İstanbul'dan gelen firmalar da var. İstanbul'dan gelip burada faaliyetlerini sürdürüyorlar. O yüzden yani BT alanında bence iyiyiz. Yetersiz değiliz. Okullarla protokoller sağlanabilir. Öğrenciler rastgele değil yeteneklerine göre işletmelere yerleştirilmeli. Bunu sağlayan bir rehberlik sistemi olmalı.” (EP3)

“Okul süresi daha uzun olmalı bence, staj süresinden. Bir de gerçekten meslek liseleri belli bir yetenek sınavından sonra bölümlere ayrılmalı. İlk yıl bence okulda olup yetenek sınavları ilk yılın sonunda yapılmalı. Bir rehberlik ve yönlendirme sistemi olmalı. Ondan sonra öğrencilerin gerekli bölümleri yönlendirilip sonra işletmelere teslim edilmesi gerekiyor. Şu an bir stajyerimiz var. Babasının yanında çalışmak istiyor veya dış doktoru olmak istiyor. O bilgisayar bölümünde okuyor, mecburen girmiş. Biz de ona neden bir şey öğretme gereği duyalım? Duymuyoruz.” (EP4)

“Bizim gönderdiğimiz işletmelerin çok vasıflı olduğunu düşünmüyorum. Ana problem bu. Dolayısıyla da çok iyi eğitim aldıklarını düşünmüyorum. Evet şimdi diyelim organize sanayinde bir fabrikaya gönderdik çocuğu. Gönderilen çocuk bazen bantta bile çalıştırılabilir. İşletme ve öğrenci uyumu çok önemli.” (Öğrt3)

“Bence stajyer, çırak ya da öğrenciyi çalıştırmak isteyen işletmeler kendisi talepte bulunsaydı ve bir sistem olsaydı daha iyi olurdu. Belli kriterleri sağlayan iş yerleri oraya talepte bulunsa daha işlevsel olurdu. Belgeleri de yükleyecekler. Böylece okullardaki yük alınacak ve bir sistem vesilesiyle problem çözülecek. Her öğrenci istediği alanda çalışacak.” (Öğrt1)

“Öğrencilere ilk başta yönlendirme yaparken gerçekten istedikleri bölüme yönlendirme yapılması, çocuklara ön test yapılması belki bu konuyla ilgili gittikten sonra sevmeyecekleri, beğenmeyecekleri bir alana yönlendirip daha sonradan mutsuz olacakları bir işte hayatlarını geçirmelerini engellemek gerekiyor bana göre.

Küçük yaşta yönlendirmeleri bence pozitif bir şey. Daha güzel. Bu değişken bizim için mantıklı. Küçük bir yaşta mesleki eğitime başlamak meslekte avantajdır.”
(Öğrt6)

“Mesleki eğitimin ortaokulla birlikte başlaması daha iyi olur. Mesleki eğitimin uygulanması, önceden bildiğimiz usta- çırak mantığına dayanmaktadır. Farklı bir çeşidi diyebiliriz. Bir öğrencinin önce mesleğini kavraması sonrasında o alanda kendini geliştirmesi için lise seviyesi yeterli değildir. Öğrenciyi doğru yönlendirmek gerekiyor. Öğrenci yeteneklerine uygun, doğru bir işletmeye gitmeli. Çünkü mesleğe bakış açısını o işletmedeki eğitmen belirleyecek. Müfredatı ve eğitim yöntemlerini bilen, mesleki yeterliliği olan bir eğitmenle işi öğrenen bir öğrenci, kalifiyeli eleman olur.” (Öğrt5)

“Mesleki eğitim konusunda öğrencilere, yönlendirme ve rehberlik etme konusunda en başında, hangi alana kaydolacakları konusunda öğrencilerin, ilgi ve yeteneklerinin belirlenmesi, bir rehberlik servisi sağlanabilir. Okul rehber öğretmeni olarak demiyorum, daha çok öğrencilerin ilgi ve alakaları noktasında yönlendirme yapacak bir rehberlik olabilir.” (Öğrt4)

Eğitici personel olan katılımcılar, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin içeriğinin, bölgenin ihtiyacına göre değişebileceğini ve bazı derslerin Bilişim Teknolojileri alanı baz alınarak daha çok ön planda olması gerektiğini belirtmektedir. Okul ve iş yeri arasındaki bağı kuvvetlendirmek ve iş birliğini arttırmak için önlemler alınması gerektiğine değinilmiştir.

“Özellikle Matematik ve İngilizce dersi için ayrıca çalışılmalı. Çünkü Bilişim Teknolojileri bölümü için çok önemli. Diğer derslere göre daha önem verilmeli.”
(EP1)

“Neye ihtiyacımız varsa ona göre mesleki eğitim vermeliyiz. Bölgelerin ihtiyacı farklı olabilir. Müfredat ona göre şekillenmeli. Okul ve iş yeri her zaman iletişim içinde olmalı yoksa öğrenciye tam anlamıyla faydamız olmaz” (EP2)

“Gittikleri işletmede öğrendikleri ile ilgili, sunum ve projeyi okulda yapmaları gerekir. Ne kadar öğrendiğine dair bu konuda okuldaki öğretmenlerin de bilgisi olur. Böylelikle okul ve öğrenci arasında bağ kurulur. İster yazılım geliştirme ister teknik servis ister ağ işletmenliği olsun okula bir ödev sunabilirler.” (EP1)

“Aslında müfredat, firmaların isteğine göre şekillendirilebilir. Okuldaki müfredat güncel değil. Bölgenin ihtiyacına göre de şekillenebilir. Bu konuda mesela yazılım geliştirme ve ağ sistemleri olarak ayrılabilir. Buradaki firmaların istekleri, talepleri öne alınarak belki bir platform oluşturulur. Eğitim kalitesi artırılabilir. Ayrıca öğrencilerin okula bir gün gelmesi okula karşı soğukluk oluşturuyor. Okulla bağları artırılmalı. Okul Matematik ve İngilizce desteğiyle bu soğukluğu giderebilir. Bilişim Teknoloji alanına destek olacak Matematiksel Analiz dersleri olabilir. Ödev ve projeler yapılabilir.” (EP3)

Katılımcılar, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi ile ilgili mevzuat bilgi eksikliğinin olduğunu ve bu eksikliğin uygulamadaki tüm paydaşlar tarafından giderilmesi gerektiğini belirttiler.

“İşletme öğrencinin fitratına ve alanına uygun diyelim bu sefer gerekli eğitimi vermiyor. İş yerinde çocuğa sıkıntı. Öğrenci, veli ve hatta koordinatör öğretmenlerimiz de sözleşmeyi okumuyorlar. Sözleşmede her şey yazıyor Mevzuat bilgisi her kesime verilmeli.” (Öğrt1)

“Son iki yılda Usta Öğreticilik Belgesi’nden kaynaklı sıkıntılar yaşıyoruz. Çünkü işletmeler bu belgeyi almak istemiyor, uğraşmak istemiyor. Fakat bunu almadan da stajyer öğrenci alamıyorlar. Aslında alaylı çok var ama direkt bunu belgelendirme konusunda hevesli değiller. Belgelendirme konusunda biraz isteksiz işletmeler. Bu belge eksikliği sebebiyle son iki yılda işletme bulma sorunları yaşıyoruz. Kolaylıklar sağlanabilir ve bu konuda çalışmalar yapılabilir.” (Öğrt4)

“Koordinatör öğretmenlerin biraz daha bilinçli hale getirilmesi gerekiyor. Yönetmelikte her şey yazıyor aslında ama biz biraz daha üstünkörü yapıyoruz doğrusu. Sık sık güncelleme yapmalıyız.” (Öğrt1)

“Mevzuat olup mevzuatla ilgili bilgileri bizden öğrenmeye çalışıyorlar. Araştırıp da kendi bilgilerini öğrenmeye çalışan çok az. Çok az. Genelde okulla bağlantı kurmaya çalışıyorlar. Bize söylüyorlar. Biz de ilgili müdür yardımcısına veya kendimiz bildiğimiz kadarını anlatmaya çalışıyoruz. Araştırıp yasal süreci sürdürmede yardımcı olsalar daha iyi olurdu” (Öğrt6)

“Aslında koordinatör öğretmenlerimizi bilgilendirdiği kadar bilgimiz var. Onun haricinde detaylı bir araştırma yapamadık. Ödemelerle de ilgili olsun veya herhangi bir mevzuatla ilgili bilgilendirmeleri bize koordinatör öğretmenler yapıyor. O şekilde bilgi ediniyoruz. Bu konu da işletme olarak bizim de bilgi sahibi olmamız gerekir” (EP3)



BÖLÜM V

SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde, araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen nitel veriler doğrultusunda ulaşılan bulgulara dayalı sonuçlara yer verilmiş, söz konusu sonuçlar ışığında geliştirilen öneriler sunulmuştur. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bünyesinde faaliyet gösteren MESEM'lerdeki İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasının paydaşlarının görüşleri derinlemesine incelenmiş, uygulamada karşılaşılan sorunlar tespit edilmiş ve çözüm önerileri ortaya konulmuştur.

Araştırmanın birinci temasında, MESEM'lerdeki İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamalarının yeterliliğine odaklanılmıştır. Bu bağlamda, söz konusu uygulamanın yeterliliğine ilişkin algılar; koordinatör öğretmenler, öğrenciler ve eğitici personel olmak üzere üç temel paydaş grubunun perspektifinden geçirilmiştir. Böylece, uygulamaya yönelik çok yönlü bir yeterlilik değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir.

Yeterlilik algısı; mesleki yeterlilik, müfredatla ilgili uygulama yeterliliği, yasa ve yönetmeliklerle ilgili uygulama yeterliliği kategorileri altında incelenmiştir. Bu kapsamda, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasının etkililiği ve işlevselliği hem eğitim sürecinin içeriği hem de yasal çerçeveye uygunluk açısından ele alınmıştır.

5.1.1.Mesleki Yeterlilik Algısına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar

Öğrencilerin iş yeri ortamına ve iş kurallarına uyum sağlamalarında, eğitici personelin önemli bir işlev üstlendiği görülmektedir. Eğitici personel, sürecin başlangıcında öğrenciyi iş yeriyle tanıştırmakta, ardından gözlem yapmalarına olanak tanıyarak onların adaptasyon süreçlerini desteklemektedir. Bu durum, Özkan'ın (2013) araştırmasında elde edilen bulgularla da örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada, öğrencilerin yaklaşık beşte dördünün işletmeye dair temel bilgileri, doğrudan ilgili kişilerden edindiği belirtilmiş ve bu yönüyle eğitici personelin rehberlik rolü vurgulanmıştır.

İşletmelerde görev yapan usta öğreticiler, öğrencilere mesleki bilgi ve becerilerini aktarma sürecinde ağırlıklı olarak yaparak yaşayarak öğrenme yöntemini tercih etmektedir. Usta öğreticiler, işletmeye yeni başlayan öğrencilere öncelikle belirli bir gözlem süresi tanıdıklarını, ardından uygulamalı olarak işi gösterdiklerini ifade etmektedir. Bu öğretim yaklaşımı, katılımcı öğrencilerin görüşleriyle de doğrulanmaktadır. Öğrenciler, iş başında öğrenme yönteminden memnun kaldıklarını ve bu yöntemin mesleki gelişimlerine olumlu katkı sağladığını belirtmektedir.

Aykır ve Taşpınar (2017) çalışmasında, yaparak yaşayarak öğrenmenin mesleki yaşama katkıları konusunda önemli noktalara değinmektedir. Öğrenciye daha hızlı bir şekilde mesleki deneyim kazandırdığını, teorik bilgiyi pratiğe çevirdiğini, işi daha kısa sürede tanıma ve öğrenme sağladığını belirtmektedir. Çalışmanın bu bulguları, katılımcıların ifadeleriyle desteklenmektedir. Özkan (2023) çalışmasında bu konuyu, pedagojik bilgi açısından yorumlamaktadır. Usta öğreticilerin pedagojik eksikliğinden dolayı, verilen eğitimin veriminin düşük olduğunu belirterek MEB tarafından verilen eğitimin yüzeysel olduğunu ve bilgilerin sadece belge üzerinde kaldığını söylemektedir. Bunun sonucu olarak usta-çırak ilişkisinin olumsuz etkilendiğini vurgulamaktadır.

Öğrenci olan katılımcılar, koordinatör öğretmenlerin sorumluluklarının yalnızca işletmedeki süreci takip etmekle sınırlı olmadığını, aksine oryantasyon süreci başlamadan önce okulda başladığını ifade etmektedir. Bu kapsamda, okul ortamında verilen İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri ile öğrencilerin yasal hakları konusunda yapılan düzenli bilgilendirmeler koordinatör öğretmenlerin hazırlık sürecindeki görevlerine örnek olarak gösterilmektedir.

Eğitici personel olan katılımcılar, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulama sürecinde, koordinatör öğretmenlerin sorunların çözümünde en aktif role sahip olduklarına değinmektedir. Bu bulgular, Taşlı'nın (2019) "Koordinatör Öğretmenler, Türkiye'de Mesleki Eğitim Sisteminin Kilit Aktörleri" başlıklı çalışmasıyla örtüşmektedir. Taşlı, mesleki eğitim sisteminde koordinatör öğretmenlerin yalnızca saha izleme değil, aynı zamanda sistemin dönüşümünde aktif rol oynayan stratejik aktörler olduklarını vurgulamaktadır. Çalışmada, eğitim ile üretim dünyası arasında köprü kuran koordinatör öğretmenlerin, mesleki eğitimin sorunlarının çözümünde en etkili unsurlar arasında yer aldığı belirtilmektedir. Ayrıca, mesleki eğitim sisteminde yapılacak herhangi bir yapısal değişikliğin, koordinatör öğretmenlerin görüş ve katkıları dikkate alınmaksızın gerçekleştirilmesinin hata olacağı ifade edilmektedir.

MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, işletmelerde mesleki eğitimin işleyişine ilişkin maddeler içermektedir. Aynı zamanda MEB'in 2019 'da yayımladığı koordinatör öğretmenler ve eğitici personeller için yayımlanan kitapçıklar, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasının daha verimli geçmesine katkı sağlamaktadır. Bu el kitaplarında işletmelerde mesleki eğitim uygulamasının tüm paydaşlarının, görev ve sorumlulukları yazmaktadır.

MEB'in 2023 Eğitim Vizyonu, 23 Ekim 2018 tarihinde yayımladığı bir belgedir. 2023 Eğitim Vizyonu mesleki eğitimin güçlendirilmesine çok özel bir yer ayırmaktadır. Özer (2018), "2023 Eğitim Vizyonu ve Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeni Hedefler" adlı çalışmada, MEB tarafından kamuoyuna sunulan 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi'nde mesleki ve teknik eğitime ilişkin ortaya konan stratejik hedefleri ele almaktadır. Bu hedeflerden biri de Mesleki Eğitim Merkezine kaydolan öğrenci sayısını artırmak için yeni düzenlemelere yer vermektir. Özkan (2023) "Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Mesleki Eğitim Merkezi Uygulamasının Okul Paydaşları Açısından İncelenmesi" adlı çalışmada öğrenci sayılarının artırılması için, çırak-kalfa-usta adayı olan bireylerin sınavlarının kolaylaştırılarak belge verildiğinden ve sayısal değerlere daha önem verildiğinden bahsetmektedir. Özsoy'un (2015) çalışması da bu konuyu destekler niteliktedir. Mesleki eğitimde sayıdan çok kaliteye önem verilmesi, Türkiye'nin gelişmesi için mesleki eğitimin etkin ve verimli olması gerektiği vurgulanmaktadır.

Katılımcı öğrenciler ve eğitici personeller, Mesleki Eğitim Mevzuatı'nı takip etmediklerini kabul etmektedir. Bu konuda oluşacak bir ihtiyacı, koordinatör öğretmen aracılığıyla giderdiklerini ifade etmektedir. Koordinatör öğretmenlerin düzenli olarak her hafta işletmeye geldikleri, işletme ve öğrenci ile ilgili problemlerde yasa ve yönetmelikler konusunda bilgilendirme yaptıkları belirtilmektedir. Koordinatör öğretmenler, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasında öğrenci ve işletme arasında bir aracı olduğu kadar, okul ve işletme arasında da aracı olmaktadır. Yasa ve yönetmeliklerin doğru bir şekilde uygulanmasında önemli role sahip olduğu tüm paydaşlarca kabul edilmektedir. Elde edilen bulgular, koordinatör öğretmenlerin mesleki eğitim uygulamalarındaki merkezi rollerine işaret etmektedir. Bu durum, Taşlı'nın (2019) çalışmada da benzer şekilde ele alınmaktadır. Taşlı, koordinatör öğretmenleri mesleki eğitim sisteminin temel aktörlerinden biri olarak değerlendirmekte ve bu öğretmenlerin, okul ile işletme arasında etkili bir iletişim ağı kurarak, ilgili yasal düzenlemelerin sahada doğru biçimde uygulanmasını sağladıklarını ifade etmektedir. Aynı zamanda koordinatör öğretmenlerin, mesleki yeterliliğinin yanında

kişisel yeterliliğine değinmektedir. Koordinatör öğretmenlerin mesleki becerileri kadar problem çözmedeki kişisel yeteneklerinin de öğrencilerin mesleki eğitim sürecini desteklediğini savunmaktadır. Katılımcı eğitimci ve öğrencilerin, koordinatör öğretmenlerle olan deneyimleri bunu desteklemektedir. Aynı şekilde, Özkan (2023) da koordinatör öğretmenlerin yalnızca uygulamanın izlenmesiyle sınırlı kalmayıp, pedagojik rehberlik sağlamaları ve mevzuata ilişkin bilgilendirme görevlerini üstlenmeleri açısından önemli sorumluluklar taşıdığını belirtmektedir. Özkan'a göre, öğrenci ve eğitimci personelin mevzuat konusunda yaşadığı bilgi eksiklikleri, koordinatör öğretmenlerin düzenli yönlendirme ve bilgilendirmeleri sayesinde giderilmekte; böylece mesleki eğitim süreci daha düzenli, işlevsel ve mevzuata uygun bir yapıya kavuşmaktadır.

İşletmenin öğrenciye ilk zamanlarda sorumluluk vermediği, zaman içerisinde iş programlarına kattıkları görülmektedir. Eğitimci personel yaparak-yaşayarak öğretim tekniğini kullanarak öğrenciyi eğitmektedir. Eğitim videoları ve eğitim setleriyle süreci desteklemektedir. Katılımcı eğitimci personeller, öğrenciye verdikleri görevleri takip ettiklerini ve öğrencinin tam anlamıyla çalışan olması için çok zaman gerektiğini belirtmektedir. Eğitimci personeller, işletmeyi bir eğitim birimi olarak görüp öğrencinin ilgi ve alanlarına göre uygulamalar yaptırmamaktadır. İşletmeler kendi iş programlarına göre öğrenciye eğitim vermektedir. Eğitimci personeller uzmanlaştığı alanla ilgili mesleki bilgi ve becerilerini aktarmada fazlasıyla hevesli olmalarına rağmen, çerçeve programdaki diğer konular için bu istekli tavır geçerli olmamaktadır. Bozok (2019) bunun gerekçesi olarak eğitimci personellerin uzmanlaştığı alan dışındaki alanlarda mesleki yetersizliğini ya da mesai saatlerinde iş programını yetiştirme kaygısını göstermektedir.

Öğrenci, okuldan çok işletmeye aidiyet duygusu hissetmektedir. Katılımcılar ifadelerinde birçok sebep belirtmektedir. İşletmenin teknolojik imkânlarını kullanmak, maaş almak, işletmede geçen sürenin okula göre daha fazla olması, öğrenci kimliğinden çok çalışan kimliğini benimsemeleri bunlardan bazılarıdır. Eğitimci personellerin meslek birikimini aktarma yöntemleri ve öğrencilerle kurdukları samimi ilişki de bunu desteklemektedir. Çelik (2023) "Mesleklerin ve Değerlerin Eğitim ve Öğretiminde Yüz Yüze İletişimin Önemi: Ahilik Teşkilatında Usta Çırak İletişimi Modeli" adlı çalışmasında ustabaşı ve çırak ilişkisinin en etkin iletişim yöntemi olan yüz yüze iletişime en güzel örnek olduğuna değinirken işbaşında eğitim-öğretim kavramına vurgu yapmaktadır. Usta öğreticiyi iş başında ve iş dışında söz ve davranışlarıyla örnek kişiler olarak tanımlarken öğrenciyi de öğrenme yeteneği olan, fiziki yapısı ve kabiliyetine göre mesleğe yönelmiş kişi olarak

tanımlamaktadır. Usta-çırak ilişkisinin belli bir zaman dilimiyle sınırlı olmaması, kalıcı davranış ve mesleki bilgilerin kişisel deneyimlerle kazandırılması, en etkin iletişim yöntemi olan yüz yüze iletişimin kullanılması öğrencinin iş yerine olan aidiyetlik duygusunu olumlu yönde etkilemektedir. Katılımcıların ifadeleri de bunu desteklemektedir.

Koordinatör öğretmenler, MEB tarafından görevlendirilen ve İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamasının sağlıklı ve verimli bir şekilde sürdürülmesinden sorumlu öğretmenlerdir. Katılımcıların ifadeleri, koordinatör öğretmenin mesleki rehberlik ve yönlendirme rolünün aktif olmadığını göstermektedir. Koordinatör öğretmenlerin her hafta ziyaret ettikleri işletmelerdeki eğitici personelle ilişkisinin, evrak işleri seviyesinde kaldığı görülmektedir. Koordinatör öğretmenin, evrak taşıyan postacı rolünün daha baskın olduğu görülmektedir. Katılımcı öğrenciler, koordinatör öğretmenleriyle iletişim kurmakta sıkıntı yaşamadıklarını belirtmektedir. İşletme ve öğrenci arasındaki uyumsuzluklarda koordinatör öğretmen, uzlaştırıcı ve çözüm bulucu eleman görevindedir. Aynı zamanda koordinatör öğretmenler, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi ile ilgili tüm mevzuat değişikliklerinden işletmeyi haberdar ederek yasal süreci sürdürmektedir. Eyeberdiyev (2004) çalışmasının bulgularına göre koordinatör öğretmenler işletmeye gittiklerinde, usta öğretici ve iş sahipleri tarafından gerekli ilgiyi görmemektedir. Aynı zamanda iş yeri, öğrencinin mesleki durumu ile ilgili bir paylaşım yapmamakta ve öğrencilerin hatalarını düzeltmemektedir. Katılımcı eğitici personel ve koordinatör öğretmenlerin ifadeleri bu çalışmanın bulgularıyla örtüşmemektedir. Aksine koordinatör öğretmenler süreci yönetmede paydaşlar tarafından kabul edilen aktif bir elemandır.

Katılımcı koordinatör öğretmenler ve eğitici personeller, öğrencilerin mesleki eğitim sürecindeki başarılarının, büyük ölçüde ilgi ve yeteneklerine uygun alanlarda ve sevdikleri işletmelerde görev almalarına bağlı olduğunu ifade etmektedir. Görüşler doğrultusunda, öğrencilerin işletmedeki mesleki performanslarının olumlu yönde etkilendiği; aksine, alan uyumsuzluğunun çeşitli disiplin sorunlarına yol açtığı belirtilmektedir. Nitekim “işletmeye izinsiz devamsızlık”, “geç gelme”, “verilen görevleri yerine getirmeme” ve “usta öğreticiyle iletişim kurmama” gibi davranış problemleri, çoğunlukla öğrenci ile işletme arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalarda mevcuttur. Binici ve Arı (2004) çalışmasında Türkiye’de mesleki eğitimin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olduğuna değinmektedir. Akıl ve yeteneklerin bütün toplumlar için aynı dağılımda olduğunu ve önemli olanın bu yeteneklerin doğru alanlarda kullanılması gerektiğini belirtmektedir.

Eryetiş (2016) “Meslek Seçimi ve Mesleki Rehberlik” adlı çalışmasında mesleki rehberliğin öneminden bahsetmektedir. Mesleki rehberlik hizmetlerini üç alanda incelemektedir: Bu alanlar kişiye tanıma, meslek dallarını tanıma, kişinin yetenekleri ile meslek arasında bağ kurma alanlarıdır. Bireylerin hayatta verebileceği en önemli kararlardan birinin meslek seçimi olduğunu ve bunun da kişisel yeteneklere göre yapılması gerektiğine değinmektedir. Gl (2019), “Mesleki Eğitim Merkezi ğrencilerinin Yetenek, İlgisi ve Değerleri ile Okudukları Bölüm Arasındaki İlişki “başlıklı çalışmasında, mesleki eğitim merkezlerinin, genellikle ortaöğretim düzeyinde akademik başarı sağlayamayan ve devamsızlık sorunu yaşayan öğrenciler tarafından tercih edildiğine dikkat çekmektedir. Araştırmada, ğrencilerin mesleki alan seçiminde ilgi ve değerlerinin yanı sıra yeteneklerinin de belirleyici ön koşul olarak dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Gl (2019), ğrencilerin yeteneklerinin objektif şekilde değerlendirilmesine olanak sağlayacak lme araçlarının geliştirilmesi ve bu verilerin sistemli bir biçimde kayıt altına alınarak ilgili paydaş kurumlarla paylaşılması gerektiğini belirtmektedir. Araştırmanın bulgularına göre, mesleki eğitimin başlangıç aşamasında öğrencilere yapılacak etkili mesleki rehberlik; okul terki, alan/bölüm değişikliği ve devamsızlık gibi yapısal sorunların önüne geçilmesinde kritik bir rol oynamaktadır.

5.1.2. Müfredat ile İlgili Yeterlilik Algısına İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar

İşletmelerdeki Mesleki Eğitim dersi, Bilişim Teknolojileri alanı ereve ğretim programına uygun verilmelidir. Fakat katılımcılar işletmenin kendini bir eğitim birimi olarak görmediğini ve iş programına göre hareket ettiğini belirtmektedir. Bu durum, öğrencinin seçtiği işletmenin uzmanlık alanına göre mesleki hayatını yönlendirmesine sebep olmaktadır. Eğer ğrenci donanım ile ilgili işletmeye gittiyse donanımla ilgili konularda uzmanlaşmaktadır. Yazılımla ilgili bir işletmeyi seçtiyse masa başında çalışarak işletmenin iş planı doğrultusunda uzmanlaşmaktadır. Katılımcı ğrencilerin paylaştığı mesleki deneyimler de bu sonucu doğrulamaktadır. Koordinatör ğretmen olan katılımcılar, işletmenin öğrenciye rotasyona göre eğitim vermek yerine işletmenin ihtiyacına göre iş yaptırdığını belirtmektedir. İşletmedeki usta öğreticilerin, uzmanlaştığı alanda iyi olduğu ve bu mesleki bilgi birikimini öğrenciye aktarma konusunda hevesli oldukları ifade edilmektedir. Fakat eğitici personeller, işletmelerin uzmanlaştığı alan dışındaki mesleki bilgi aktarımı konusunda iş yerindeki işleri yetiştirme yükümlülüğünden dolayı zaman

bulamadıklarını ve bu konuda hevesli olmadıklarını ifade etmektedir. Ayrıca çerçeve öğretim programlarında, İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi için belirtilen kriterler, yapılacak eğitim etkinliklerinin işlem basamakları ve öğrenci kademeleri tam anlamıyla belirtilmemektedir. Bu da işletmelerin ve usta öğreticilerin bu durumu suistimal etmesine sebep olmaktadır. Öğrencilerin çerçeve program dışında ve hatta alanı dışında çalıştırılmasına sebep olmaktadır. Özkan (2023) çalışması bu bulguları desteklemektedir.

Katılımcı koordinatör öğretmenlerin görüşüne göre, işletme eğitmenlerinde olması gereken Usta Öğreticilik Belgesi'nin kapsamında olan pedagojik formasyon, eğitici personellerin öğrencilere mesleki bilgi birikimini aktarması için çok önemlidir. Katılımcı koordinatör öğretmenler, bir usta öğreticinin mesleki bilgisini ve becerisini aktarırken doğru ve etkili yöntemleri kullanmasının, öğrencinin meslek hayatının yönünü belirlediğini vurgulamaktadır. İş yerlerindeki usta veya usta öğreticilerin pedagojik bilgi eksikliği, öğrencinin mesleki eğitim sürecini olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple Usta Öğreticilik Belgesi'nin kapsamında olan pedagojik formasyon alma sürecinde verilen eğitim programlarına önem verilmelidir.

Katılımcı eğitici personeller, müfredatın güncel olmadığına değinmektedir. Eğitici personeller müfredatın, sektörün ve bölgenin ihtiyacına göre düzenlenmesi gerektiğini ve tek tip içerikten vazgeçilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Katılımcı öğretmenler özellikle iş yerleri ile yapılan protokollerle, öğrencilerin ve işletmelerin daha kolay birbirini bulabileceğini belirtmektedir. Katılımcı işletme eğitmenlerine göre, güncel ve bölgenin sektör ihtiyacına göre düzenlenmiş bir program içinde ilgi ve yeteneklerine göre çalışan öğrenciler, kalifiye eleman olma yolunda ilerleyebilmektedir. Literatürde yer alan çeşitli çalışmalar, MESEM programlarının sektör ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırılmasının gerekliliğine işaret etmektedir (Gemici, 2010; Binici & Arı, 2004; Gültekin, 2023). Bu bağlamda, mesleki eğitim müfredatlarının hazırlanma sürecinde iş dünyasıyla daha yakın ve sürdürülebilir bir iş birliğinin kurulması gerektiği vurgulanmaktadır. İş gücü piyasasının güncel taleplerini dikkate almayan eğitim programlarının, mezunların istihdam edilebilirliğini olumsuz etkileyebileceği belirtilmektedir. Demirkol ve arkadaşları (2024), MESEM uygulamalarının daha etkili ve işlevsel hale gelebilmesi için eğitim kaynaklarının etkin kullanılmasına ve sektör temsilcileriyle koordineli çalışmanın önemine dikkat çekmektedir. Bu tür bir iş birliği, öğrencilerin uygulamalı ve nitelikli mesleki eğitim almalarını desteklemekte, aynı zamanda

iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine de doğrudan katkı sağlamaktadır.

5.1.3. Yasa ve Yönetmeliklerle İlgili Yeterlilik Algısına İlişkin Sonuçlar

Koordinatör öğretmen olan katılımcılar devlet katkısının, işletmelerin öğrenci talep etmesinde büyük etkisi olduğunu düşünmektedir. Öğrenci maaşlarının bir bölümünün devlet tarafından ödenmesinin ve SGK primlerinin yatırılmasının işverenleri cezbediği ifade edilmektedir. Devlet katkılarının işletmeye geç yatırılmasının, büyük işletmelerde problem oluşturmadığı fakat küçük işletmelerde probleme sebep olduğu katılımcı koordinatör öğretmenler tarafından ifade edilmektedir.

Özkan'ın (2023) çalışma bulgularına göre, birçok aile ve öğrenci ortaokul eğitiminden sonra meslek okullarını en son tercih ettiği için meslek okullarına karşı olumsuz bir algı oluşmaktadır. Her öğrenciye çalıştıkları süre içerisinde devlet katkısı ödenmesi, meslek ve iş kazalarına karşılık sigorta yapılması, diploma verilmesi bu algıyı değiştirmektedir. Katılımcıların ifadeleri sağlanan ekonomik ve sosyal hakların MESEM'e olan algıyı değiştirdiğini göstermektedir. Literatürde MESEM uygulaması kapsamında verilen teşviklerin, MESEM'lerin tercih edilmesinde etkili olduğunu ifade eden çalışmalar da mevcuttur. Durna ve Mermer'in (2024) çalışması da bu bulguyu desteklemektedir

Katılımcı koordinatör öğretmenler, usta öğretici olmak için başvuran iş yeri sahiplerine verilen kırk saatlik çevrim içi eğitimin yetersizliğinden dolayı, usta öğreticilerin üstünkörü ve ezbere dayalı bir eğitim aldıklarına dikkat çekmektedir. Bunun sonucu olarak pedagojik formasyon bilgisi eksik ve mesleki eğitim yönetmelik bilgisi yetersiz usta öğreticiler yetiştiğini ifade etmektedir.

Eğitici personel ve koordinatör öğretmen olan katılımcılar, küçük yaşta başlayan mesleki eğitimin öğrencinin meslek yaşamı için faydalı olduğunu düşünmektedir. Literatürde bazı çalışmalarda uygulamanın, öğrencilere mesleki anlamda işbaşında yaparak yaşayarak eğitim imkânı tanınması, usta öğretici-çırak ilişkisini oluşturması ve erken yaşta mesleki deneyim kazandırması avantaj olarak sunulmaktadır. Deveci, Ulutaşdemir ve Açık'ın (2011) yürüttükleri çalışmada, çocuk yaşta iş yaşamına atılan bireylerin karşılaştıkları zorlu yaşam koşullarının, çalışma ortamlarındaki olumsuzlukların ve erken yaşta çalışma deneyimlerinin, bu bireylerde yaratabileceği umutsuzluk ve kaygı düzeyi incelenmektedir. Çalışmanın

bulgularına göre, öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini anlamlı biçimde etkileyen demografik değişkenler; yaş, çalışma süresi, sosyal güvenceye sahip olup olmama durumu, anne-baba eğitim düzeyi, alınan eğitim türü ya da yaşanan yer gibi faktörler değildir. Bu değişkenler ile umutsuzluk düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamaktadır. Bununla birlikte, iş ortamında karşılaşılan olumsuzlukların ve özellikle usta öğretici ile kurulan usta-çırak ilişkisinin niteliğinin, öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini artırdığı belirlenmiştir. Bu durum, mesleki eğitim sürecindeki çocuk yaştaki öğrencilere yönelik olarak psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin önemini ortaya koymaktadır. Bu tür desteklerin mesleki gelişim kadar psikososyal iyilik halleri açısından da önemli bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Katılımcı öğrenciler işletmelerini bir tanıdık aracılığıyla bulduklarını belirtmektedir. Sakarya ili içerisindeki işletmelerin niceliğinin ve niteliğinin, öğrencileri ilgi ve yeteneklerine uygun işletmelere yerleştirme konusunda yeterli olmadığı ifade edilmektedir. Bu görüşü bazı katılımcı koordinatör öğretmenler ve işletme eğitmenleri de desteklemektedir. Etkin bir rehberlik ve yönlendirme sisteminin olmadığı vurgulanmaktadır. Eğitici personel ve koordinatör öğretmen olan katılımcılar, etkin yönlendirme ve rehberlik sistemiyle öğrencilerin becerilerine uygun alanlara ve bu alanlarla ilgili doğru işletmelere yerleştirildiği takdirde sektörde kalifiye bir eleman olarak yer bulabileceğini belirtmektedir. Meslek okullarında ve MESEM’lerde mesleki rehberlik ve yönlendirme servislerinin olmayışının büyük kayıplara yol açtığının altı çizilmektedir.

Katılımcı öğrenciler, genel olarak işletmelerdeki çalışma koşullarından memnun olduklarını belirtmiş; özellikle çalışma saatleri ve aldıkları ücretler konusunda ciddi bir şikâyet dile getirmemişlerdir. Öğrenciler, yasal sınır olan günlük sekiz saatlik çalışma süresini aşmalarına rağmen, çalıştıkları işletmeden memnun olmaları durumunda bu fazladan çalışmayı sorun olarak görmediklerini ifade etmişlerdir.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’na göre, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin günlük çalışma süresi en fazla sekiz saat olarak belirlenmektedir. Ancak literatürde yer alan bazı araştırmalar, uygulamada bu sınırın sıkça aşıldığını ortaya koymaktadır (Zengin, 2014). Öğrenciler ile işletmeler arasında yapılan ve tarafların yükümlülüklerini, izin haklarını, ödenecek ücretleri ve sigorta işlemlerini belirleyen staj sözleşmesine rağmen, bazı işletmelerin bu sözleşme hükümlerine yeterince riayet etmediği görülmektedir.

5.1.4. Beklentiler ve Çözüm Önerilerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar

Bu araştırma kapsamında, MESEM uygulamaları çerçevesinde görev yapan koordinatör öğretmenlerin, eğitici personellerin ve öğrencilerin deneyim ve görüşleri analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, mesleki eğitimin sahadaki uygulamalarında çeşitli yapısal, yönetsel ve pedagojik sorunların devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Katılımcı koordinatör öğretmenlerin büyük çoğunluğu, görevlerini yürütürken öğrenci ve eğitici personellerin mevzuata ilişkin bilgi eksikliği yaşadıklarını belirtmektedir. Bu durum, eğitimin yasal çerçevede sürdürülebilmesi açısından önemli bir engel teşkil etmektedir. Bundan dolayı, okul dışı eğitim alanlarının denetimi ve eğitimin niteliğinin sürdürülmesi konusunda koordinatör öğretmenin kilit rolü güçlenmektedir. Demirkol ve arkadaşlarının (2024) çalışmasında da MESEM uygulamaları konusunda okul yöneticilerinde bilgi eksikliklerinin görüldüğü ve bu eksikliklerin hizmet içi eğitimlerle giderilmeye çalışıldığı belirtilmektedir. Bu bulgu, çalışmamızla tutarlılık göstermektedir.

Araştırmada öne çıkan bir diğer önemli sonuç ise iş pedagojisi eğitiminin yetersizliğine ilişkin eleştirilerdir. Katılımcılar, mevcut kırk saatlik çevrim içi kursların hem içeriği hem de sunum yöntemi açısından yeterli olmadığını belirtmektedir. Eğitimin yüz yüze ve daha etkileşimli biçimde verilmesinin, mesleki eğitimin niteliğini artıracakı düşünülmektedir. Özkan'ın (2023) çalışması da bunu desteklemektedir. MEB'in 2023 Eğitim Vizyonu kapsamında 2020 yılında uygulamaya koyduğu Uzaktan İş Pedagojisi eğitimi ile zaman kaybını önlemeyi ve eğitici personelin yükünü azaltmayı hedeflemesi anlamlı bir çözüm gibi görünse de uygulamada bu yöntemin etkililiğine dair şüpheler olduğuna değinilmektedir. Katılımcılar ayrıca, Usta Öğreticilik Belgesi'nin alınmasının, işletmeler açısından bürokratik bir yük oluşturduğunu ve bu nedenle birçok işletmenin belge temin etme konusunda isteksiz olduğunu ifade etmektedir. Bu isteksizlik, öğrenci yerleştirme sürecini doğrudan etkilemekte, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun işletmelerde eğitim alma olasılıklarını sınırlamaktadır. Bu yüzden, mesleki yönlendirme sürecinin etkinliği zayıflatmakta ve mesleki eğitimde fırsat eşitsizliği oluşmaktadır.

Araştırma bulguları, öğrencilerin okul yerine, işletmelerde daha fazla zaman geçirmesinin, onların okula olan aidiyet duygusunu azalttığını ve akademik başarılarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda katılımcılar, MESEM kapsamındaki öğrencilere yönelik rehberlik birimlerinin kurulması gerektiğini önermektedir. Özellikle öğrencilerin

ilgi ve yeteneklerine uygun biçimde yönlendirilmesinin mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkileyebileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca okuldaki ders saatlerinin artırılarak proje ve ödev temelli öğretim yöntemlerine geçilmesi önerilmektedir. Akademik başarı ve mesleki beceriler arasında dengeyi sağlamak için yalnızca iş başı eğitime değil, aynı zamanda akademik yeterliklerin gelişimine de odaklanılması gerektiği vurgulanmıştır.

Katılımcı eğitici personellerinin müfredatın, sektörün ve bölgenin ihtiyaçlarına göre esnek biçimde yeniden yapılandırılması gerektiği yönündeki görüşleri, merkezi ve tek tip programların sahadaki farklı koşulları yeterince karşılayamadığını göstermektedir. Bu bağlamda mesleki eğitimde yerelleştirme ve sektör temelli esneklik, kaliteyi artırabilecek unsurlar arasında değerlendirilmektedir.

Araştırmanın dikkat çeken bulgularından biri işletme yerleştirme sürecinde yaşanan zorluklardır. Öğrencilerin tamamının işletmeleri tanıdık aracılığıyla bulması, sistemin kurumsal bir eşleştirme mekanizmasından yoksun olduğunu göstermektedir. Bu durum, Eyeberdiyav'ın (2004) bulgularıyla da örtüşmektedir. İşletmelerin belirlenmesi sürecinde yaşanan koordinasyon eksikliği, mesleki eğitimin sürdürülebilirliği açısından ciddi bir engel teşkil etmektedir. Katılımcılar, tüm paydaşların erişebileceği ve evrak yükleyebileceği dijital bir platformun oluşturulmasının süreci şeffaflaştıracığı, okulların idari yükünü hafifleteceği ve öğrenci-işletme eşleşmesini daha adil hale getireceğini belirtmektedir.

Genel olarak bu araştırma, MESEM uygulamalarında mevzuat bilgisi, pedagojik eğitim, yönlendirme süreçleri, işletme iş birlikleri ve dijital altyapı gibi alanlarda önemli eksikliklerin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu eksikliklerin giderilmesi, yalnızca uygulayıcıların değil, politika yapımcıların ve karar vericilerin de sürece bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşmasını gerekli kılmaktadır. Bulgular, mesleki eğitimin yalnızca istihdama yönelik değil, aynı zamanda bireyin çok yönlü gelişimini hedefleyen bir sistem olarak yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir.

5.2.Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Mesleki eğitimde yer alan çıraklık sözleşmesi, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği ve ilgili diğer mevzuat ve yönetmeliklerin uygulama aşamasında sorun oluşturan maddelerle ilgili araştırmalar

yapılabilir. Mevzuatın iş dünyasında uygulanabilirliği konusunda yapılan çalışmaların bulguları doğrultusunda yeniden düzenlenmeler oluşturulabilir.

- Mesleki eğitimde nicelik olarak konulan hedeflerin yanı sıra mevcut araştırmada sıkça kullanılan nitelikli eleman ihtiyacının giderilmesi için, sektöre yeterli sayıda ve mesleki yeteneğe sahip elemanı nasıl kazandırabileceğimize yönelik araştırmalar yapılabilir.
- Araştırmada MESEM öğrencilerinin erken yaşta mesleki eğitim alarak iş hayatına atıldıkları vurgulanmaktadır. Fiziksel ve ruhsal gelişimin hızlı olduğu bu süreçte, öğrenciler için iş yerindeki usta öğretici rol model olabilmektedir. Mesleki eğitimin temellerini, usta öğreticiden almaktadır. Bu süreçte alınan eğitimin ilerleyen süreçte gerçek iş gücüne nasıl yansıdığı, işsizliği azaltmada veya ertelemedeki rolü ve sektörel etkilerini inceleyen araştırmalar yapılabilir.
- Araştırmada, işletmelerde eğitimden sorumlu eğitici personellerin pedagojik eksikliğinin bulunduğu vurgulanmaktadır. Usta öğreticilere verilen pedagojik eğitimleri ve usta öğreticilerin öğrencilere karşı davranışlarını gözlemleyen araştırmalar yapılabilir.
- Mevcut araştırmada öğrenciler, işletmeye başlamadan önce koordinatör öğretmenlerinden, işletmeye başlayınca da usta öğreticilerinden oryantasyon eğitimi aldıklarını belirtmektedir. Bu oryantasyon süreci öğrencinin, mesleki eğitimine olan bakış açısını belirlemektedir. Oryantasyon sürecinde öğrenciye, koordinatör öğretmenin ve usta öğreticisinin mesleki katkılarını inceleyen araştırmalar yapılabilir.
- İşletmelerde mesleki eğitim uygulamasının müfredatının, MESEM paydaşlarının fikirleri doğrultusunda güncellenmesi katılımcılar tarafından önerilmektedir. MESEM müfredatı konusunda paydaşlarının fikirlerini inceleyen araştırmalar yapılabilir.

5.3 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Araştırma bulgularına göre, işletmelerde yürütülen İşletmelerde Mesleki Eğitim dersi uygulamalarında karşılaşılan temel sorunlardan biri, paydaşların mevzuata ilişkin bilgi eksiklikleri ve bu eksikliklerin taraflar arasındaki iş birliğini olumsuz etkilemesidir. Özellikle; öğrenci ile işletme arasında imzalanan Mesleki Eğitim Sözleşmesi'nin kapsamı, yükümlülükleri ve yasal çerçevesi hakkında hem öğrencilerin hem de işverenlerin yeterli bilgiye sahip olmamaları, uygulamada çeşitli aksaklıklara yol açmaktadır. Bu sorunun giderilmesine yönelik olarak, uygulama öncesinde öğrencilere

yönelik oryantasyon süreci içerisinde düzenlenen bilgilendirme seminerlerinin kapsamı, genişletilmeli ve içeriği güncellenmelidir. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimlerinin yalnızca yasal bir zorunluluk olarak değil, mesleki bilinç oluşturma sürecinin önemli bir bileşeni olarak ele alınması sağlanmalıdır. Bu doğrultuda, eğitim içeriklerinin görsel, uygulamalı ve etkileşimli yöntemlerle desteklenmesi, öğrencilerin mevzuata ilişkin farkındalıklarını artıracak ve sürece aktif katılımlarını kolaylaştıracaktır. Aynı şekilde, eğitici personel ve işverenlere yönelik bilgilendirme çalışmaları da periyodik aralıklarla gerçekleştirilerek tüm paydaşların ortak bir yasal zeminde buluşması teşvik edilmelidir.

- İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin etkili bir biçimde yürütülebilmesi için sürece dâhil olan tüm paydaşların, işleyişe dair bilgi düzeylerinin artırılması gerekmektedir. Bu kapsamda, okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, işverenler ve öğrenci velileri başta olmak üzere tüm ilgili gruplara yönelik periyodik aralıklarla hizmet içi eğitim programları düzenlenmesi faydalı olacaktır. Özellikle, öğrenci ve veli kitlesine hitap eden bilgilendirici etkinlikler aracılığıyla mesleki eğitime ilişkin farkındalık ve yönlendirme süreci daha sağlıklı biçimde yürütülebilir. Ayrıca, tüm paydaşların erişimine açık, süreçleri ayrıntılı şekilde açıklayan kapsamlı bir “MESEM Uygulama Kılavuzu” hazırlanması, bilgi kirliliğinin ve yanlış yönlendirmelerin önüne geçilmesine katkı sağlayacaktır. Bu tür sistematik bilgilendirme mekanizmaları, uygulamaya ilişkin ön yargıların kırılmasında ve toplumsal desteğin artırılmasında da önemli rol oynayacaktır.
- Sektörün talep ettiği nitelikli iş gücünün yetiştirilebilmesi için, öncelikle bu iş gücünü yetiştiren işletmelerin belirli kalite standartlarını karşılaması gerekmektedir. Bu doğrultuda, mesleki eğitim verilen iş yerlerinin ulusal meslek standartlarına uygunluğunu belirlemeye yönelik denetim ve sertifikasyon süreçleri geliştirilebilir. Aynı zamanda öğrenciler için, sadece belirli sektör veya işletmelerle sınırlı kalmadan, çeşitli meslek alanlarını kapsayan daha geniş ve nitelikli bir iş yeri havuzu oluşturulması önem arz etmektedir. Bu yaklaşım, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun alanlarda eğitim almalarını kolaylaştırırken sektörlerin farklı kademelerde nitelikli insan kaynağı ihtiyacını karşılamada da etkinlik sağlayacaktır.
- E-MESEM benzeri dijital platformların altyapısının güçlendirilmesi, mesleki eğitim süreçlerinin dijital dönüşümüne katkı sunacak önemli bir adımdır. Bu tür teknolojik sistemlerde yalnızca veri toplama ve evrak işlemlerinin değil, aynı zamanda rehberlik, bilgilendirme ve yönlendirme işlemlerinin de etkin biçimde yapılandırılması

gerekmektedir. Böyle bir dijital entegrasyon hem öğrenci hem de diğer paydaşların süreçlere daha hızlı ve doğru şekilde erişimini mümkün kılacak; aynı zamanda mesleki eğitimin izlenebilirliğini ve sürdürülebilirliğini artıracaktır. Dolayısıyla dijital sistemlerin sadece yönetsel değil, pedagojik ve rehberlik boyutlarını da kapsayacak biçimde tasarlanması, MESEM programının bütünsel verimliliğini destekleyecektir.

- İşletmelerde yürütülen mesleki eğitim uygulamalarının mevcut müfredat yapısı, sürece dâhil olan tüm paydaşların (öğrenciler, öğretmenler, işverenler ve veliler) görüş ve ihtiyaçları doğrultusunda yeniden ele alınmalıdır. Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, mesleki eğitimin niteliğinin artırılması, sektörle olan iş birliklerinin güçlendirilmesi ve gelişen iş gücü piyasasına uygun yeni meslek alanlarının açılması bu bütüncül yaklaşımı zorunlu kılmaktadır. Bu doğrultuda, okul, işletme ve aile üçgenindeki iş birliği daha etkin hâle getirilerek, iş dünyasının beklentilerine karşılık veren esnek ve dinamik eğitim programları oluşturulmalıdır. Böylelikle öğrencilerin mesleki gelişimleri daha çok desteklenebilir ve sektörlerin değişen ihtiyaçlarına uyum sağlayan bir mesleki eğitim sistemi inşa edilebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, A. A. & Köksal, C. D. (2005). Meslek yüksekokullarında işletmelerde beceri eğitimi (staj) uygulamalarının öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(2), 102–112. Erişim: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1129739>
- Adıgüzel, M. (2021). Türkiye’de genç işsizliği etkileyen faktörler. *Econharran*, 5(8), 100-129. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1698166>
- Adıgüzel, O. C., & Berk, Ş. (2009). Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliçe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-236. Erişim: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yyuefd/issue/13711/166003>
- Alkan, C., Doğan, H., & Sezgin, İ. (1998). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları: Kavramlar, gelişmeler, uygulamalar, yönelmeler*. Ankara: Alkım Yayınları
- Aşkan, T. & Usta, E. (2022). Pandemi sürecinde bilişim teknolojileri öğretmenlerinin uzaktan eğitimin işleyişi ile ilgili görüşleri. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 15-28. doi: 10.30855/gjes.2022.08.01.002
- Aydın, A. (2017). Genç işsizliği sorununun Almanya ve Türkiye mesleki eğitim sistemi çerçevesinde değerlendirilmesi. *Sosyal Güvençe*, (11), 1-23. doi:10.21441/sguz.2017.53
- Aykır, Z., & Taşpınar, M. (2017). Çocuk Gelişim ve Eğitim Alanında İşletmelerde Verilen Eğitimin İşlevselliği ile İlgili Paydaş Görüşleri. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 146-171. Erişim: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/393760?utm_source=chatgpt.com
- Bağ, Y. (2024). Türkiye’de mesleki eğitimde yaşanan değişim süreci. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 8(101), 2739-2756. doi: 10.29228/sssj.63945
- Binici, H. & Arı, N. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitim’de Arayışlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 383-396. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/77312>
- Bozok, A. (2019). Meslek Lisesi Bilişim Teknolojileri alanı öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri (Denizli ili örneği) (Yüksek Lisans Tezi) YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 562154).

- Canbal, M. Kerkez, B. Suna, E. Numanoglu, K. & Özer, M. (2020). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim’de paradigma değişimi için yeni bir adım: Eğitim programlarının güncellenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*,11(21),1-26.Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eibd/issue/53462/742980>
- Çelik, Z. E. A. (2023). Mesleklerin ve Değerlerin Eğitim ve Öğretiminde Yüz Yüze İletişimin Önemi Ahilik Teşkilatında Usta Çırak İletişimi Modeli. *Erciyes İletişim Dergisi*, 10(2), 1001-1017. <https://doi.org/10.17680/erciyesiletisim.1274197>
- Demir, E, & Göksoy, S. (2023). Öğretmen Görüşlerine Göre Öğrencilerin İşletmelerde Mesleki Eğitimlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 7(2), 31-48. <https://doi.org/10.32960/uead.1240131>
- Demir, E. & Şen, H. Ş. (2009). Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 39-58. Erişim: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/57032>
- Demirer, M., & Dal, S. (2020). Mesleki eğitimde program güncellemeleri, sektörle iş birliği ve yükseköğretime devam oranları üzerine eğitim yöneticileri ve meslek dersi öğretmenlerinin görüşleri. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*,11(22), 298-319.Erişim: <https://mardin1.ebs.org.tr/storage/publication/x2P6SCUrmNlwHClgEH4Ky4SC1VR4pLrOCUKSLgro.pdf#page=107>
- Demirkol, M, Ceylan, E.Özdemir, T. Y. & Doğan, A. (2024). Vocational Education Centers from a Holistic Perspective. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 57(3), 1149-1199. doi: 10.30964/auebfd.1474193
- Deveci, S. E.Ulutaşdemir, N.& Açık, Y. (2011). Bir mesleki eğitim merkezi öğrencilerinde umutsuzluk düzeyi ve etkileyen faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*, 38(3), 312-317. <https://doi.org/10.5798/diclemedj.0921.2011.03.0039>
- Durna, E. & Mermer, S. (2024). Okul Yöneticilerinin Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM) Hakkındaki Görüşleri (Sivas İli Örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 806-825. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2024.-1350638>
- Ekşioğlu, S. & Taşpınar, M. (2019). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Ortaöğretimin Gelişimi. *Sakarya University Journal of Education*, 9(3). doi: 10.19126/suje.657776
- Erdoğan, D. G. Demirtaş, Z.& Özalan, S. (2020). Teknik Öğretmenlerin Gözünden Mesleki Eğitim’de Karşılaşılan Sorunların İncelenmesi. *Ondokuz Mayıs University Journal of*

Education Faculty, 39(3 100. Yıl Eğitim Sempozyumu Özel Sayı), 44-57.doi: 10.7822/omuefd.722859

Eren, Z. (2021). Öğrenci ve öğretim elemanları görüşlerine göre mesleki teknik eğitimin sorunları ve çözüm önerileri: Sinop Üniversitesi örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi*, 1(1), 89-108. Erişim: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usmad/issue/80993/1395232>

Eryetiş, M. V. (2016). Meslek Seçimi ve Mesleki Rehberlik. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu dergisi*, (44). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/abmyoder/issue/46666/585116>

Eyeberdiyev, A. (2024). Endüstri Meslek Liselerinde okul yöneticilerinin ve koordinatör öğretmenlerin okul sanayi ilişkileri ile ilgili görüşleri (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 145101).

Gemici, N. (2010). Ahilikten günümüze meslek eğitiminde model arayışları ve sonuçları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8(19), 71-105. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ded/issue/29181/312478>

Gül, D. (2019). Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin, yetenek, ilgi ve değerleri ile okudukları bölüm arasındaki ilişki (Master's thesis, Bursa Uludag University (Turkey)). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 600486).

GÜLTEKİN, M. Ş. (2023). Mesleki ve Teknik Eğitim’de Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *ENTIS-Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 11-18.Erişim adresi: <https://entisdergi.com/index.php/sosyal/article/view/27>

Gür, B. S., & Çelik, Z. (2009). Türkiye’de millî eğitim sistemi: Yapısal sorunlar ve öneriler. Ankara: SETA Yayınları. Erişim :https://file.setav.org/Files/Pdf/20121126140909_setaturkiyede_milli_egitim_sistemi.pdf

Kaplan, Ö. F.Baskın, Z.Adıyaman, N. Kaçmaz, M. & Aktaş, N. (2023). Meslek ve Teknik Okulların Eğitim Sorunları, İstihdam ve İşsizlikteki Roller. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal (Smart Journal)*, 9(71), 3612-3625. doi : 10.29228/smryj.70215

- Karakaş, M. (2012). İlköğretim Öğrencilerinin Mesleki ve Teknik Eğitim Algıları. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 313338)
- Kaya, N. (2021). Meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilerin işletmelerdeki beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi) Erişim adresi: <https://gcris.pau.edu.tr/handle/11499/38366>
- Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (2024). *Çerçeve eğitim programları*. <https://meslek.meb.gov.tr/cerceve>
- Millî Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2022a, 10 Ağustos). *Mesleki Eğitim Merkezleri İş Birliği Protokolü*. Erişim: <https://meb.gov.tr/tobb-ile-mesleki-egitim-merkezleri-alaninda-is-birligi/haber/27249/tr-https://ayvalikto.org.tr/wp-content/uploads/2022/09/Protokoller.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı, İstanbul Sanayi Odası, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul Teknik Üniversitesi. (2022b, 24 Mart). *Mesleki ve Teknik Eğitim İş Birliği Protokolü*. Erişim: https://mtegm.meb.gov.tr/upload/meb_protokol/2022_0324_162_meb-stb-itu-iso-ito-protokolu-22-03-2022-tarihli-makam-onayi-ile-duzeltilen.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2002, 3 Temmuz). *Meslekî ve Teknik Eğitim Yönetmeliği* (Resmî GazeteNo:24804).Erişim: https://amasyamem.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/05/01/229668/dosyalar/2017_10/07081254_3_mesleki_ve_teknik_egitim_yonetmeli.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2014). Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi 2014–2018. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı. Erişim: https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_07/29122004_mte_stareji_belgesi_2014_2018_1.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). *Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. Resmî Gazete, (30060). Erişim:https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/20161748_MYLLY_EYYT_YM_BAKANLIYI_ORTAYYRETYM_KURUMLARI_YINETMELYYY.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018). *2023 eğitim vizyonu*. T.C. Millî Eğitim Bakanlığı. <https://www.meb.gov.tr/2023-egitim-vizyonu/>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2019a). *Usta Öğretici El Kitabı*. Ankara: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. Erişim:

https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_11/26115629_USTA_OYRETYCY_NYN_EL_KYTABI.pdf

Millî Eğitim Bakanlığı. (2019b). *Koordinatör Öğretmen El Kitabı*. Ankara: Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. Erişim: https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_11/26115454_KOORDYNATOR_OYRETMEN_EL_KYTABI.pdf

OECD. (1998). *Pathways and participation in vocational and technical education and training*. OECD Publishing. Erişim: https://www.oecd.org/en/publications/1998/01/pathways-and-participation-in-vocational-and-technical-education-and-training_g1gh2359.html

Oswald-Egg, M. (2021). Work experience during vocational training and its impact on post-graduation income. *International Journal of Training Research*, 19(1), 34–52. DOI: 10.1016/j.econedurev.2020.102065

Özcan, V. (2014). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim ile İstihdam İlişkisi. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 361754)

Özer, M. (2018). 2023 Eğitim Vizyonu ve Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeni Hedefler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 425-435. doi: 10.5961/jhes.2018.284

Özer, M. (2019). Mesleki ve Teknik Eğitimde Sorunların Arka Planı ve Türkiye’nin 2023 Eğitim Vizyonunda Çözüme Yönelik Yol Haritası. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 1-11. doi: 10.5961/jhes.2019.304

Özer, M. (2020). Türkiye’de Mesleki Eğitim’de Paradigma Değişimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 40(2), 357-384. <https://doi.org/10.17152/gefad.752523>

Özkan, F. (2013). Ticaret Meslek Lisesi Muhasebe bölümü öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi uygulaması, uygulamanın verimliliğinin artırılması ve uygulamada karşılaşılan sorunlar, Gaziantep ilinde bir uygulama. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 425649)

Özkan, N. & Göktürk, Ş. (2023). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında Mesleki Eğitim Merkezi uygulamasının okul paydaşları açısından incelenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(11), 2153-2175. doi:10.5281/zenodo.10420870

Özkan, N. (2023). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında Mesleki Eğitim Merkezi uygulamasının okul paydaşları açısından incelenmesi. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 803867)

- Özsoy, C. E. (2015). Mesleki eğitim-istihdam ilişkisi: Türkiye’de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 5(5),173-181.Erişim:
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejovoc/issue/79298/1336959>
- Stöckl, A., & Struck, F. (2025). The role of continuous vocational training and technological integration in workplace performance. *Journal of Vocational Education and Training*, 77(2), 145–162. <https://doi.org/10.1186/s12651-025-00398-x>
- T.C. Resmî Gazete. (1986, 5 Haziran). 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (Kanun No: 3308). Resmî Gazete (Sayı: 19139).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3308&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Taşlı, V. (2019, Kasım). *Koordinatör öğretmenler: Türkiye’de mesleki eğitim sisteminin kilit aktörleri* [Konferans bildirisi]. 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, Türkiye.Erişim: https://www.researchgate.net/profile/Vildan-Tasli-Karabulut-2/publication/337623605_KOORDINATOR_OGRETMENLER_TURKIYE'DE_MESLEKI_EGITIM_SISTEMININ_KILIT_AKTORLERI/links/5de107e5a6fdcc2837f44528/KOORDINATOR-OeGRETMENLER-TUeRKIYEDE-MESLEKI-EGITIM-SISTEMININ-KILIT-AKTOERLERI.pdf
- Topkaya, E. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri Güncelleştirilmiş 5.Baskı. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 2(2), 113-118. Erişim adresi:
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/63326>
- Tosun, T. (2010). Tanzimat’tan Günümüze Türkiye’de Mesleki ve Teknik eğitim Politikaları (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 263770)
- Toz, İ. (2019). Mesleki Eğitim Merkezleri’nde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerinin yönetici, öğretmen, işveren ve öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi (Master's thesis, Bartın University (Turkey)). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 585122)
- Türkiye Cumhuriyeti. (1986). 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu. Resmî Gazete (Sayı: 19139, Tarih:5.6.1986).Erişim:https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_05/18152030_DAYANAK.pdf

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2023). *İşgücü istatistikleri*, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521>
- Yazgeç, S. (2008). Mesleki Eğitim Merkezi Metal Teknolojisi-Makine Teknolojisi bölümlerinde öğrenim gören öğrencilere, işletmelerde uygulanan mesleki eğitim (Pratik eğitim) çalışmalarının değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 226237)
- Yıldırım, A. & Çarıkçı, O. (2017). Meslek yüksekokullarında belirsiz gelecek: Sınavsız geçişten ek puana. Yöneticilerin ve öğretmenlerin, MYO'ların geleceği hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 203-218. <https://doi.org/10.20875/makusobed.317275>
- Yıldırım, K. & Şahin, L. (2015). Osmanlı'dan Günümüze Mesleki Eğitim'in Gelişimi, *Çalışma ve Toplum*, 1(44), 77112. Erişim: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71811/1155312>
- Yörük, S., Dikici, A., & Uysal, A. (2002). Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 299-312. Erişim: <https://www.acarindex.com/pdfs/656295>
- Yüksek, Ö. (2006). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında İşletmede Beceri Eğitimi Uygulamasının İşletme ve öğrenci Açısından Değerlendirilmesi. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 185240)
- Zengin, C. (2014). Meslek Lisesi Matbaa alanı öğrencilerinin işletmelerde sanayi stajı esnasında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. Yüksek Lisans Tezi, YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 377210).

EKLER

Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu

Araştırma Sorusu:

1)MESEM kapsamında eğitim gören Bilişim Teknolojileri alan öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin uygulanmasında;

a) Öğrencinin karşılaştığı sorunlar nelerdir?

b) Öğrencinin karşılaştığı sorunlara yönelik öneriler nelerdir?

2) MESEM kapsamında eğitim gören Bilişim Teknolojileri alan öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin uygulanmasında;

a) Koordinatör öğretmeninin karşılaştığı sorunlar nelerdir?

b) Koordinatör öğretmeninin karşılaştığı sorunlara yönelik önerileri nelerdir?

3) MESEM kapsamında eğitim gören Bilişim Teknolojileri alan öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin uygulanmasında;

a) Eğitici personelin karşılaştığı sorunlar nelerdir?

b) Eğitici personelin karşılaştığı sorunlara yönelik çözüm önerileri nelerdir?

Görüşmecî Tarih ve Saat:

GİRİŞ

Merhaba, ben Güler Kütük. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesinde yüksek lisans öğrenciyim. Serdivan Farabi MTAL’de Bilişim Teknolojileri Öğretmeni olarak görev yapmaktayım. İşletmelerde uygulanan ve koordinatör öğretmenler tarafından kontrol edilen **İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin uygulamasında karşılaşılan problemler** üzerine bir araştırma yapıyorum. Sizinle bu konuda görüşmek istiyorum. Görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacının dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğümüz bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağım. Bu araştırma kapsamında İşletmelerde Mesleki eğitim dersi alan öğrencilerle, bu dersin sağlıklı bir şekilde işlemesi için görevlendirilen öğretmenlerle ve öğrencinin iş yerindeki mesleki eğitiminden sorumlu olan eğitici personellerle görüşme sağlayacağım. Bu konuda sizinle görüşmek istiyorum.

Görüşmeye katılıp katılmamam sizin isteğinize bağlıdır. Görüşmeyi izin verirsiniz ses kayıt cihazı ile kaydetmek istiyorum. Bunun sizin için bir sakıncası var mı? Başlamadan önce bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı? İzin verirsiniz sorulara başlamak istiyorum.

ÖĞRENCİ GÖRÜŞME SORULARI

Demografik sorular:

1-Şu anki yaşıınız kaç? (Dar aralık)

- 15-18
- 18-20
- 21-22
- 23-25
- 26-28
- 28-30

2-Cinsiyetiniz nedir?

- Erkek
- Kadın

3-Mezun olduktan sonra bölümünüzle ilgili bir mesleğe yönelmeyi düşünüyor musunuz?

- Evet
- Hayır

4. Çalıştığınız işyeri hangi sektörde faaliyet gösteriyor?

- Kamu Sektörü
- Özel Sektör

1. Oryantasyon sürecinde iş ortamına uyum sağlamanız için neler yapıldı?

2. Mesleki anlamda yeterliliğe sahip olmak için iş yerinde neler yaptınız?

3. Beceri eğitim esnasında yaptığım uygulamalarda usta öğreticiniz sizi nasıl değerlendiriyor ve çalışmalarınıza nasıl destek oluyor?

4. Koordinatör öğretmenizden destek almanızı gerektirecek bir olay yaşadınız mı? Anlatır mısınız?
5. Koordinatör öğretmeninizden beklentileriniz nelerdir?
6. Koordinatör öğretmeniniz adaptasyon sürecinde size hangi konularda destek oldu?
7. Bu işletmeyi nasıl buldunuz? Bilişim Teknolojisi alan öğrencisi olarak meslek hayatınıza olan katkısı nedir?
8. İşletmenin ekonomik anlamda size sağladığı imkanlar nelerdir? Size yeterli geliyor mu?
9. İşletme çalışma saatleri konusunda ne düşünüyorsunuz?
10. Mezun olduktan sonra nasıl bir iş yerinde ve hangi şartlarda çalışmak isterdiniz?
11. İşletmenizi bir eğitim birimi olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?
12. İşletmenize karşı duyduğunuz aidiyetlik duygunuzdan bahsedebilir misiniz?
13. İşletmelerde mesleki eğitim dersinin işleyişinin daha verimli olması için önerileriniz nelerdir?

KOORDİNATÖR ÖĞRETMEN GÖRÜŞME SORULARI

1-Şu anki yaşıınız kaç? (Dar aralık)

- 23-30
- 30-40
- 40-50
- 50-60

2-Cinsiyetiniz nedir?

- Erkek
- Kadın

3-Son mezuniyet belgeniz hangi derecededir?

- Ön Lisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora ve üzeri

4-Medeni durumunuz nedir?

- Evli
- Bekar

5-Meslekteki Kıdeminiz:

- 1-5 yıl
- 6- 10 yıl
- 11- 15 yıl
- 16- 20 yıl
- 21 ve üzeri

1. İşletmelerdeki öğrencilerin eğitiminden sorumlu eğitici personelin programlarda yer alan bilgi ve becerileri aktarmada, mesleki tutum ve alışkanlıkları kazandırmada yeterlilik derecesi hakkında ne düşünüyorsunuz?
2. İşletmelerdeki öğrencilerin eğitiminden sorumlu eğitici personelin Mesleki Eğitim Mevzuatı hakkındaki bilgi düzeylerinin seviyesi hakkında ne düşünüyorsunuz?
3. Öğrencilerin İşletmelerdeki Mesleki Eğitim dersi uygulaması yaptıkları işletmelerin okudukları bölüme ve öğrencinin meslek hayatına uygun olup olmadığını nasıl anlarsınız? Bunun öğrencideki yansıması nasıl olur?
4. İşletmeye ne sıklıkla gidiyorsunuz? İşletmeye gittiğinizde eğitici personelin tutumu nasıl oluyor?
5. Oryantasyon sürecinde, iş ortamına daha hızlı uyum sağlaması için öğrenciye nasıl yardımcı oluyorsunuz?
6. Yaşadığınız sizi rahatsız edici olaylardan bahseder misiniz?
7. İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin işleyişinin daha verimli olması için önerileriniz nelerdir?

EĞİTİCİ PERSONEL GÖRÜŞME SORULARI

1-Şu anki yaşıınız kaç? (Dar aralık)

- 21-25
- 25-35
- 35-50
- 50 ve üzeri

2-Cinsiyetiniz nedir?

- Erkek
- Kadın

3-Son mezuniyet belgeniz hangi derecededir?

- İlköğretim
- Ön Lisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora ve üzeri

4-Medeni durumunuz nedir?

- Evli
- Bekar

1. Oryantasyon sürecinde öğrenciye olan katkılarınızı anlatır mısınız?

2. İşletmelerde Mesleki Eğitim uygulama dersini alan öğrencilerle işletmede yaşadığınız problemler nelerdir? Bu problemleri çözmede nasıl bir yol izliyorsunuz?

3. Koordinatör öğretmenlerle yaşadığınız problemler nelerdir? Bu problemleri çözmede nasıl bir yol izliyorsunuz? Örnek olaylarla anlatır mısınız?

4. Elektronik/Bilgisayar bölümü dışında başka hangi görevler veriyorsunuz? Sizce bu, mesleklerine nasıl katkı sağlıyor?

5. İşletmelerde Mesleki Eğitim mevzuat ve uygulamaları konusunda ne derecede bilgi sahibisiniz? Hangi kaynaklar aracılığıyla bilgi sahibi oldunuz?
6. İşletmelerde Mesleki Eğitim dersinin işleyişinin daha verimli olması için önerileriniz nelerdir?



Ek 2.Veli Onay Formu

Sayın Veli,

Çocuğunuzun katılacağı bu çalışma, “.....”
adıylar,..... tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi:

.....
.....

Araştırma Uygulaması: Anket / Görüşme / Gözlem şeklindedir.

Araştırma, T.C. Milli Eğitim Bakanlığının ve okul yönetiminin de izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çocuğunuz çalışmaya katılıp katılmamakta özgürdür. Araştırma, çocuğunuz için herhangi bir istenmeyen etki ya da risk taşımamaktadır. Çocuğunuzun katılımı **tamamen sizin isteğinize bağlıdır**, reddedebilir ya da herhangi bir aşamasında ayrılabilirsiniz. Araştırmaya katılmamama veya araştırmadan ayrılma durumunda öğrencilerin akademik başarıları, okul ve öğretmenleriyle olan ilişkilerini etkilemeyecektir.

Çalışmada öğrencilerden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir.

Uygulamalar, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden çocuğunuz kendisini rahatsız hissederse cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta özgürdür. Bu durumda rahatsızlığın giderilmesi için gereken yardım sağlanacaktır. Çocuğunuz çalışmaya katıldıktan sonra istediği an vazgeçebilir. Böyle bir durumda veri toplama aracını uygulayan kişiye, çalışmayı tamamlamayacağını söylemesi yeterli olacaktır. Anket çalışmasına katılmamak ya da katıldıktan sonra vazgeçmek çocuğunuza hiçbir sorumluluk getirmeyecektir.

Onay vermeden önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla...

Araştırmacı :

İletişim bilgileri :

*Velisi bulunduğum sınıfı numaralı öğrencisi
.....'in yukarıda açıklanan araştırmaya katılmasına izin veriyorum.
(Lütfen formu imzaladıktan sonra çocuğunuzla okula geri gönderiniz*).*

.../.../.....

İsim-Soy isim İmza:

Veli Adı-Soyadı :

Ek 3. Araştırma İzni

SAÜ Evrak Tarih ve Sayısı: 26.02.2024-E.340915 Evrak Tarihi ve Sayısı:26.02.2024-E.97501350



T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-29065503-44-97501350
Konu : Araştırma İzni (Güler KÜTÜK)

26.02.2024

DAĞITIM YERLERİNE

Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi EABD yüksek lisans programı Y2270420006 numaralı öğrencisi Güler KÜTÜK'ün yüksek lisans tez araştırması kapsamında; "MESEM Kapsamında Eğitim Gören Bilişim Teknolojileri Alan Öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim Dersinin Uygulanmasında Öğrencinin, Koordinatör Öğretmenin ve Eğitici Personelin Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri" konulu çalışma yapma talebinin uygun görüldüğü ile ilgili 23/02/2024 tarihli ve 97448087 sayılı Valilik Onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ahmet Duran YÜCE
Vali a.
Millî Eğitim Müdür V.

Ek :

- 1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
- 2- Mühürlü Formlar (19 Sayfa)

Dağıtım :

- 16 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)
- Sakarya Üniversitesi Rektörlüğüne
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

Bu belge geçerli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Resmi Daireler Kampüsü B Blok 54290 Adapazarı/SAKARYA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meh-ehya>

Telefon No : 0 (264) 251 39 14

E-Posta: asko54@meh.gov.tr

Kep Adresi : meh@mh01.ksp.tr

Bilgi İçin: Gizem KOÇ

Unvan : Büro Personeli

İnternet Adresi: sakarya.meh.gov.tr

Faks:2842513611

Bu evrak geçerli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakaorgu.meh.gov.tr/adresinden> d508-7e01-3180-bd13-9f35 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 4. Etik Kurul İzni



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-314823
Konu : 26/26 Güler KÜTÜK

14.12.2023

Sayın Güler KÜTÜK

İlgi : 08.12.2023 tarihli ve E--000-0 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Araştırmaları ve Yayın Etik Kurulu'nun 13.12.2023 tarihli ve 26 sayılı toplantısında alınan "26" nolu karar ile Güler KÜTÜK'ün başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Murat İSKENDER
Eğitim Araştırmaları ve Yayın Etik
Kurulu Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSALD15955 Pin Kodu :90222

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebdf/eK-5783&eD=BSALD15955&eS=314823>

Adres:Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr

Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31

e-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ:www.sakarya.edu.tr

Bilgi için: Hanife Babacan

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



KARAR

26. Güler KÜTÜK'ün “ MESEM Kapsamında Eğitim Gören Bilişim Teknolojileri Alan Öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim Dersinin Uygulanmasında Öğrencinin, Koordinatör Öğretmenin ve Eğitici Personelin Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri ” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Güler KÜTÜK'ün “ MESEM Kapsamında Eğitim Gören Bilişim Teknolojileri Alan Öğrencilerinin İşletmelerde Mesleki Eğitim Dersinin Uygulanmasında Öğrencinin, Koordinatör Öğretmenin ve Eğitici Personelin Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri ” başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Ek 5. İşletmelerde Mesleki Eğitim / Tamamlayıcı Eğitim / Staj Sözleşmesi

[illegible]

GENEL HÜKÜMLER

Dayanak

MADDE 1- Bu sözleşme, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanmıştır.

Sözleşmenin Tarafları

MADDE 2- Bu sözleşme işletmede yapılacak mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / stajın esaslarını düzenlemek amacıyla okul / kurum müdürü, işveren veya işveren vekili ile öğrenci reşit ise kendisi, değilse yasal temsilcisi arasında üç nüsha düzenlenir, imzalanan sözleşmenin birer nüshası taraflarda bulunur.

MADDE 3- (1) Bu sözleşmede geçen;

a) **Eğitici personel:** Mesleki yeterliğe sahip, öğrencilerin iş yerindeki eğitiminden sorumlu, iş pedagojisi eğitimi almış, mesleki eğitim yöntem ve tekniklerini bilen ve uygulayan veya kurumlarında atölye ve laboratuvar öğretmeni yapabilmeye yetkisine sahip kişiyi,

b) **İşletme:** Öğrencinin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki eğitim gördüğü,

1) Özel sektöre ait kurum ve kuruluşları,

2) Kamu kurum ve kuruluşlarını, (il / ilçe millî eğitim müdürlükleri, okul öncesi eğitim kurumları, ilköğretim ve ortaöğretim kurumları dâhil)

3) Bünyesinde döner sermaye işletmesi bulunan okul ve kurumlar için döner sermaye işletmesini,

c) **İşletmelerde Mesleki Eğitim:** Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını,

ç) **Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu:** Mesleki ve teknik Anadolu lisesi, mesleki ve teknik eğitim merkezi, çok programlı Anadolu lisesi, özel eğitim meslek lisesi ile mesleki eğitim merkezini,

d) **Okul / Kurum:** Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki okul, merkez, pansiyon, uygulama oteli, öğretmen akademisi ve hizmet içi eğitim

enstitüsü, olgunlaşma enstitüsü ile sosyal tesisleri,

e) **Öğrenci:** Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında örgün eğitim görenler ile mesleki eğitim merkezlerinde kalfalık ve ustalık eğitimi görenler ve mesleki açık öğretim liselerinde öğrenim görenleri,

f) **Staj:** İşletmelerde mesleki eğitime gönderilemeyen öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları toplam 40 iş günü süreli mesleki çalışmayı,

g) **Usta Öğretici:** ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırağ, çırağ, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitiminden sorumlu; mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişiyi,

ğ) **Tamamlayıcı Eğitim:** Açık öğretim yoluyla eğitimi yapılamayan alan veya dallarda, mesleki ve teknik ortaöğretim programlarını tamamlayamadan okuldan ayrılanlar ile yurtdışında öğrenim görenlerin denklik işlemleri sonucunda tespit edilen eksik meslek alan veya dal derslerini işletmelerde mesleki eğitim esaslarına göre tamamlamalarına imkân sağlayan eğitimi,

h) **Yönetmelik:** Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğine, ifade eder.

İşletmelerde Mesleki Eğitim, Tamamlayıcı Eğitim ve Staj

MADDE 4- (1) İşletmede mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj süresince öğrencinin teorik eğitimi okul, kurum veya iş yerinin eğitim biriminde yapılır. Teorik eğitim ve işletmede mesleki eğitim programın özelliği ve sınıflar itibarıyla haftalık ders çizelgelerinde belirtilen süre kadardır (Yönetmelik Madde 123/1).

(2) Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumu ile okul ve iklim şartları da dikkate alınarak yılın belli zamanlarında faal olan yiyecek içecek hizmetleri, konaklama ve seyahat hizmetleri ve eğlence hizmetleri, denizcilik, hayvan yetiştiriciliği ve sağlığı, tarım alanları ile Bakanlıkça uygun bulunan diğer alan/dallarda 10'uncu sınıfta meslek derslerinin

eğitimi tamamlayan öğrenciler, 11 ve 12'nci sınıfın dal derslerinin eğitimini işletmelerde yoğunlaştırılmış olarak görebilirler. Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin okulda almaları gereken dersler, işletmelerle yapılacak iş birliği çerçevesinde yoğunlaştırılarak okutulabilir (Yönetmelik Madde 63 ve 121).

(3) İşletmedeki mesleki eğitim, il millî eğitim müdürlüklerince hazırlanan ilgili öğretim yılı çalışma takvimine göre yapılır.

(4) Mesleki eğitim merkezi programı öğrencileri, 3308 sayılı Kanun hükümlerine göre işletmelerde olan sözleşmeleri devam ettiği sürece, ücretli ve ücretsiz izin süreleri dışında eğitim ve öğretim yılı boyunca işletmede mesleki eğitime devam eder (Yönetmelik Madde 15/3).

(5) Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını okulda yapan Anadolu teknik programı öğrencileri ile çeşitli nedenlerle işletmelerde mesleki eğitime gönderilemeyen öğrenciler, yarıyıl ve yaz tatillerinde staj yapar. Staj süresi toplam 40 iş günü olup bunun 10 gününe kadar 9'uncu sınıfın sonunda yapılabilir. Stajın 11'inci sınıf sonuna kadar tamamlanması için öğrencilere okul müdürlüğünce gerekli rehberlik ve yönlendirme yapılır. Öğrenim süresi içerisinde stajını tamamlayamayan öğrencilere diploma düzenlenmez (Yönetmelik Madde 69, 126 ve 127).

(6) Tamamlayıcı eğitim kapsamında eğitimlerine devam eden öğrencilerin eksik meslek alan veya dal dersleri işletmelerde mesleki eğitim esaslarına göre işletmelerde yapılır (3308 sayılı Kanun Madde 18).

(7) İşletmelerdeki mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / stajın gündüz yapılması esastır. Ancak 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 73'üncü maddesine göre sanayiye ait işlerin dışındaki diğer sektörlerde mesleki eğitim, sektör ve program türünün özelliği ile iklim şartları ve yılın belli zamanlarında çalışan işletmeler dikkate alınarak il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun kararıyla günde 8 saati ve saat 22.00'vi geçmemek üzere gece de yapılabilir. Ayrıca yoğunlaştırılmış eğitim programına göre işletmelerde mesleki eğitim haftalık azami çalışma saatini geçmemek şartıyla velinin veya reşit ise öğrencinin isteği doğrultusunda haftada 6 gün olarak da planlanabilir.

Okul / Kurum Müdürü 	İşveren veya Vekili İmza	Öğrenci Veli / Yasal Temsilcisi (18 yaşından büyükse kendisi) İmza
--	-----------------------------	--

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hâli
MADDE 5- (1) Öğrencinin işletmede mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / stajı sırasında meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından ve süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna gerekli bildirimde bulunulmasından iş yeri işverenleri / işveren vekili sorumludur (3308 sayılı Kanun Madde 25, 5510 sayılı Kanun Madde 13, Yönetmelik Madde 144, Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 29/09/2016 tarihli ve 2016/21 sayılı Genelge).

Programlara Uygunluk

MADDE 6- İşletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj, Yönetmelik hükümleri ve ilgili alan / dal çerçeve öğretim programlarına uygun olarak yürütülür.

İzin

MADDE 7-(1) Öğrenim gördüğü program türü esas alınarak işletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim/ staj süresinde öğrenciye ara tatil, yarıyıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin verilir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul / kurum müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz mazeret izni de verilebilir. (3308 sayılı Kanun Madde 26 ve Yönetmelik Madde 134).

(2) Öğrenciler, teorik eğitim günleri ile eğitime erişimlerinin mümkün olmadığı mahallî mülki idare amirince tespit edilen günlerde ücretli izinli sayılır (Yönetmelik Madde 36/10 ve 123).

(3) Öğrencilere telâfi eğitimi süresince ve okul / kurumda yapılacak sınavlar için belirtilen günlerde ücretli izin verilir (Yönetmelik Madde 144).

(4) Staj süresi toplam 40 iş günü olup izinli ve raporlu olunan sürelerin fiilen tamamlanması gerekir (Yönetmelik Madde 127).

Ödenecek Ücret

MADDE 8- (1) İşletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücret net tutarının yirmi ve üzerinde personel çalıştıran iş yerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran iş yerlerinde yüzde on beşinden, mesleki eğitim merkezi öğrencilerine (aday çırak ve çırağa) asgari ücretin yüzde

otuzundan, kalfalık yeterliliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12'nci sınıf öğrencilerine asgari ücretin yüzde ellisinden aşağı ücret ödenemez. Ders dışı zamanlarda yoğunlaştırılmış eğitime devam eden öğrencilerin ücretleri çalışma gün sayısı dikkate alınarak asgari ücretin yüzde ellisinden aşağı olmamak kaydıyla taraflarca belirlenir. Ücret, başlangıçta (.....) TL'dir. Öğrenciye ödenecek ücret her türlü vergiden muafır (3308 sayılı Kanun Madde 25).

* 3308 sayılı Kanun'un Geçici 12'nci maddesi yürürlükte kaldığı sürece birinci fıkra yerine aşağıdaki (1/a) fıkrası uygulanacaktır.

(1/a) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere mesleki eğitim devam ettiği sürece yürürlükteki asgari ücretin net tutarının %30'undan az olmamak üzere ücret ödenir. Ücret, başlangıçta (.....) TL'dir. Öğrenciye ödenecek ücret her türlü vergiden muafır (3308 sayılı Kanunun Geçici 12'nci Maddesi).

(2) Sözleşmenin geçerlilik süresi, içinde asgari ücrette artış olması halinde bu artışlar aynı oranda öğrencinin ücretine yansıtılır (3308 sayılı Kanun Madde 25).

Devamsızlık Yapan Öğrencinin Ücretinden Kesinti Yapılması

MADDE 9- (1) Öğrenci, mesleki eğitim için işletmeye devam etmek zorundadır. İşletmede mesleki eğitime ve teorik eğitime özürsüz devam etmeyen veya ücretsiz izin kullanan öğrencinin bu günlerdeki ücreti kesilir.

(2) Ücret kesilerek yapılacak ödeme miktarı

a) 20 ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerde
 Ödenecek ücret = (Net Asg. Ücret x %30) + (Net Asg. Ücret x %30 x Devamsız Gün Sayısı)/30

b) 20'den az (19 ve altında) personel çalıştıran işletmelerde;
 Ödenecek ücret = (Net Asg. Ücret x %15) + (Net Asg. Ücret x %15 x Devamsız Gün Sayısı)/30

* 3308 sayılı Kanunun Geçici 12'nci maddesi yürürlükte kaldığı sürece bu

fıkranın (b) bendi yerine (2/a) fıkrası uygulanacaktır.

c) Mesleki eğitim merkezi programı 9, 10 ve 11'inci sınıf öğrencilerine eğitim veren işletmelerde
 Ödenecek ücret = (Net Asg. Ücret x %30) + (Net Asg. Ücret x %30 x Devamsız Gün Sayısı)/30 formülü uygulanarak bulunur.

d) Mesleki eğitim merkezi programında kalfalık yeterliliğini kazanmış 12'nci sınıf öğrencilerine eğitim veren işletmelerde
 Ödenecek ücret = (Net Asg. Ücret x %50) + (Net Asg. Ücret x %50 x Devamsız Gün Sayısı)/30 formülü uygulanarak bulunur.

(2/a) Ödenecek ücret = (Net Asg. Ücret x %30) + (Net Asg. Ücret x %30 x Devamsız Gün Sayısı)/30 formülü uygulanarak bulunur.

SİGORTALILIK

Öğrencilerin Sigortalılığı

MADDE 10- (1) Okul / kurum müdürlüğünce bu sözleşmenin akdedilmesi ile öğrencinin işletmede mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staja devam ettiği sürece 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortası hükümlerine göre tüm aylar için gün sayısına bakılmaksızın 30 gün olarak sigortalıdır. Bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar için ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenir. Staj yapan öğrenciler ise iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalıdır. (5510 sayılı Kanun Madde 5).

SGK Primlerinin Ödenmesi

MADDE 11- (1) Bakanlıkça ödenmesi gereken sigorta primleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39'uncu maddesine göre belirlenen yürürlükteki asgari ücretin %50'si üzerinden hesap edilerek okul / kurum müdürlüğünce Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir veya bu Kurumun hesabına aktarılır (3308 sayılı Kanun Madde 25).

Sigortalılıkla İlgili Belgelerin Muhafazası

MADDE 12- (1) Sigorta ve prim ödeme ile ilgili belgeler okul/kurum müdürlüğünce süresiz muhafaza edilir. (Yönetmelik Madde 76).

Okul / Kurum Müdürü İmza	İşveren veya Vekili İmza	Öğrenci Veli / Yasal Temsilcisi (18 yaşından büyükse kendisi) İmza
-----------------------------	-----------------------------	--

ÖĞRENCİNİN DEVAM VE DİSİPLİN DURUMU

Eğitime Devam Edemeyen Öğrenciler
MADDE 13- (1) Mesleki eğitimi / tamamlayıcı eğitimi / stajını işletmede gören öğrencilerde uzun süreli tedaviyi gerektiren bir hastalık, yangın, deprem gibi doğal afetlerden dolayı eğitime devam edemeyen öğrenciler hakkında Millî Eğitim Bakanlığının ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

(2) İlçe, il veya ülke genelinde genel hayatı etkileyen salgın hastalık, doğal afet, elverişsiz hava koşulları gibi olağanüstü haller ile işletmeden kaynaklanan durumlar veya öğrencinin uzun süreli tedaviyi gerektiren bir hastalığı, disiplin cezası, tutuklu/hükümlülüğü ve benzeri nedenlerle işletmelerde mesleki eğitime / tamamlayıcı eğitime / stajına devam edemeyen öğrenciler hakkında Millî Eğitim Bakanlığının ilgili mevzuat hükümleri uygulanır (Yönetmelik Madde 36, Ek Madde 2, Ek Madde 3).

İşletmeye Özürsüz Devamsızlık

MADDE 14- (1) İşletme yetkilileri, özürsüz olarak aralıksız iki iş günü mesleki eğitimine gelmeyen öğrenciyi en geç iki iş günü içinde okul / kurum müdürlüğüne elektronik ortamda veya yazılı olarak bildirmek zorundadır (Yönetmelik Madde 144).

Disiplin

MADDE 15- (1) Öğrencinin işletmede disiplin soruşturmasını gerektirecek davranışta bulunması hâlinde bu durum işletme tarafından okul / kurum müdürlüğüne raporla bildirilir. Disiplin işlemi okul / kurum müdürlüğü tarafından mevzuatına göre yürütülür. Sonuç işletmeye yazılı olarak bildirilir (Yönetmelik Madde 165).

Beceri Sınavı

MADDE 16-(1) İşletmelerde mesleki eğitimi / tamamlayıcı eğitimi / stajını tamamlayan öğrenciler Yönetmelik'in 46'ncı maddesi hükümlerine göre beceri eğitiminin değerlendirilmesi amacıyla ders yılının son haftasında beceri sınavına alınırlar. Mesleki açık öğretim lisesi öğrencileri her dönemin son haftasında beceri sınavına alınırlar. Öğrenciler bu süre içerisinde ücretli izinli sayılırlar. Bu sınav, dersin özelliğine göre komisyonca alınacak karar doğrultusunda uygulamalı ve / veya yazılı olarak yapılır. Mesleki eğitim merkezi programına kayıtlı 11 ve 12'nci sınıf öğrencilerinin beceri sınavı;

Bakanlıkça hazırlanan, kalfalık / ustalık beceri sınavı değerlendirme kriterleri doğrultusunda uygulamalı olarak yapılır ve kamera kaydına alınır.

(2) İşletmelerde beceri eğitiminde dönem puanı, işletmedeki eğitim süresince öğretmen, eğitici personel / usta öğretici tarafından temrin, proje, iş, deney ve hizmet değerlendirmesinden verilen puanlar, varsa telafi eğitimi süresince okulda temrin, proje, iş ve hizmetlerden aldıkları puanlar ve alanıyla ilgili yarışmalarda alınan ve işletmeye bildirilen puanların aritmetik ortalamasıdır.

(3) İşletmelerde beceri eğitiminde yılsonu puanı birinci ve ikinci dönem puanlarının aritmetik ortalaması ile yılsonu beceri sınavı puanının aritmetik ortalamasıdır.

(4) İşletmelerde mesleki eğitime konu olan ders / derslerin öğrencilerin başarılı sayılabilmesi için beceri sınavı puanı en az 50 olmak kaydıyla birinci ve ikinci dönem puanları ile beceri sınavı puanının aritmetik ortalamasının en az 50 veya beceri sınavı puanının en az 70 olması gerekir (Yönetmelik Madde 46, 51, 53, 56).

TARAFLARIN DİĞER GÖREV VE SORUMLULUKLARI

İşletmelerin Görev ve Sorumlulukları
MADDE 17- (1) Yönetmelik'in 144 ve 146'ncı maddelerine göre mesleki eğitim yaptıracak işletmelerin görev ve sorumlulukları

- a) Öğrencilerin işletmede yapacakları mesleki eğitim tamamlayıcı eğitim ve staj, bu eğitime katılacak öğrenci sayısı ve eğitimin uygulanışıyla ilgili esasları düzenleyen tutanağı işletme belirleme komisyonuyla birlikte imzalar ve eğitimi, çalışma takvimine uygun olarak yaptırır.
- b) Mesleki eğitimin, işletme belirleme komisyonunca belirlenen yerlerde ilgili meslek alan / dallarının öğretim programlarına uygun olarak yapılmasını sağlar. İşletmeler, 3308 sayılı Kanunun 21'inci maddesine göre öğrencilerin, iş yerlerinin şartlarına ve çalışma düzenine uygun olarak işletme bölümlerini, alanlarını, aynı işletmenin başka birimlerinde de yapılacak mesleki eğitim yerlerini belirler. Öğrencinin aynı işletmenin başka birimlerinde veya iş için gidilen uygulama alanlarında eğitim almasına izin verilenlerin eğitimlerini sağlar.
- c) İşletmede mesleki eğitim, tamamlayıcı eğitim ve staj yapılacak alan / dalların her biri için öğrencilerin beceri eğitiminden sorumlu olmak üzere

öğrencinin eğitim aldığı aynı alanda ustalık veya mesleki yeterliğe sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış yeterli sayıda ve nitelikte eğitici personel veya usta öğretici görevlendirir. Özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler için Bireyselleştirilmiş Eğitim Programına (BEP) göre okulla iş birliği yaparak gerekli tedbirleri alır. İşletmenin uygun yerinde mesleki eğitim almasını sağlar.

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

d) Öğrencinin eğitiminden sorumlu eğitici personel / usta öğreticinin çeşitli nedenlerle ayrılması hâlinde üç iş günü içerisinde okul müdürlüğüne yazılı olarak bildirir.

e) Mesleki eğitim için gerekli olan temrin malzemesiyle araç gereci temin eder.

f) İşletmede mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim gören öğrenciye, 3308 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinde belirtilen miktardan az olmamak üzere ödenecek ücret tutarı, ücret artışı ve diğer olanakları kapsayan eğitim sözleşmesini, öğrenci veya velisi okul müdürüyle birlikte imzalar.

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

ğ) Öğrencilerin ilgili döneme ait puan çizelgelerini, dönem sonundan beş gün önce kapalı zarf içinde ilgili okul müdürlüğüne teslim eder (Zarf öğrenciye verilmaz).

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

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

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

j) Öğrencilere ara tatil, yarıyıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin verir.

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

Okul / Kurum Müdürü İmza	İşveren veya Vekili İmza	Öğrenci Velisi / Yasal Temsilcisi (18 yaşından büyükse kendisi) İmza
-----------------------------	-----------------------------	--

l) İşletmede mesleki eğitimi / tamamlayıcı eğitimi / staj başladıktan sonra personel sayısının azalması durumunda da eğitime alınmış olan öğrencileri, mezun oluncaya kadar işletmede eğitime devam ettirir.

m) Öğrencilerin işletmelerdeki mesleki eğitim, tamamlayıcı eğitim ve staj süresince bulunabileceği işletme bölümleri ve alanları, aynı işletmenin başka birimlerinde de eğitim alabileceği ve eğitim alanının dışına çıkılıp çıkılmayacağı sözleşmede belirlenir. Öğrencinin işletmenin farklı bir şubesi / biriminde eğitim görmek üzere eğitim yerinin değişmesi hâlinde okul müdürlüğünü işletme bilgilendirir.

n) Eğitimi yapılan meslek alan / dallarının öğretim programlarında bulunduğu hâlide işletmedeki olanaksızlıklar nedeniyle işlenemeyen konuların öğretimi için okul müdürlüğüyle iş birliği yapar.

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

ö) Öğrencileri, günde sekiz saatten fazla, meslekleri dışındaki işlerle bağımsız olarak 6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırı işlerde çalıştırmaz.

p) Öğrenci ve öğretmenleri, işletmenin personeline sağladığı ulaşım, yemek ve diğer imkânlardan, il dışında mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj yapılması durumunda ise ayrıca barınma imkânlarından yararlandırır (Yönetmelik Madde 144/2).

r) 15/05/2013 tarih ve 28648 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik esaslarına göre işletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staja başlayacak öğrencilere, eğitici personel / usta öğreticilerin katılımıyla işletme tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş yerine özgü tanıtım ve güvenlik eğitimleri verilir.

s) İşletmelerde mesleki eğitimde görev alacak eğitici personel / usta öğreticiye görev ve sorumluluklarını bildirir (Yönetmelik Madde 146).

ş) Öğrenciye, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çerçevesinde öğrencinin işletmede bulunduğu sürece

kullanılmak üzere çalışandan farklı özellikte yaka kartı, iş kıyafeti ve benzeri tedbirleri alır.

Okul / Kurumların Görev ve Sorumlulukları

MADDE 18- (1) Yönetmelik'in 78, 82 ve 88'inci maddelerine göre okul / kurumların işletmelerdeki mesleki eğitimde iş yerlerinin belirlenmesi, eğitimin planlanması, koordinasyonu, uygulanması ve izlenmesi kapsamındaki görev ve sorumlulukları şunlardır:

- a) Öğrenci veya yasal temsilcileri ile birlikte işletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj sözleşmesini imzalar.
- b) Okulda atölye, laboratuvar kurulamaması veya yeterli donanım bulunmaması hâlinde sektörel iş birliği çerçevesinde yapılan protokol kapsamında işletmelerin eğitim birimlerinde meslek /alan / dal derslerinin eğitim ve öğretimi için ilgili alanın atölye ve laboratuvar öğretmeni görevlendirir. Ayrıca uygulamalı derslerin eğitiminin işletmelerde yapılması hâlinde yüz yüze eğitim kapsamında ders okutmak üzere bu işletmelerde öğretmen görevlendirir.
- c) Eğitimi yapılacak meslek alan / dallarıyla ilgili öğretim programlarının ve öğrencilerin işletmede yaptıkları etkinliklerle ilgili formların ders yılı başında işletmelere verilmesini sağlar.
- ç) İşletmelerdeki mesleki eğitimin eğitici personel / usta öğretici tarafından yapılmasını sağlar.
- d) İşletmelerdeki mesleki eğitimin ilgili meslek alan / dalı çerçeve öğretim programlarına uygun olarak yapılmasını sağlar
- e) İşletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj yapan öğrencilerin ücretli ve ücretsiz mazeret izinleri ile devam-devamsızlık durumlarının izlenmesini ve kayıtlarının tutulmasını sağlar.
- f) İşletmelerde mesleki eğitimi / tamamlayıcı eğitim / staj yapan öğrencilerin sigorta primlerine ait işlemlerin mevzuatına göre yürütülmesini sağlar.
- g) İşletmelerle iş birliği yaparak öğrencilerin mesleki eğitiminden sorumlu eğitici personel / usta öğreticinin yetiştirilmesi için iş pedagojisi kursları açar, başarılı olanlara "Usta Öğretici" belgesi verir, bununla ilgili kayıtları tutar.
- ğ) İşletmelerde görevli eğitici personel/usta öğreticinin hizmet içi

eğitiminde okul / kurumun personel ve diğer imkânlarıyla yardımcı olur.

h) İşletmelerde yapılan mesleki eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileri ile sürekli iş birliği yaparak eğitimle ilgili gerekli önlemleri alır.

ı) Okul müdürü, koordinatör müdür yardımcısı ve koordinatör öğretmenin değişmesi durumunda ilgili işletmeyi bilgilendirir.

i) Eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileri ile birliği yaparak gerekli önlemleri alır. İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık eder.

j) 15/05/2013 tarih ve 28648 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik esaslarına göre işletmelerde mesleki eğitimi/ tamamlayıcı eğitimi/staja başlayacak öğrencilere temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini verir.

Öğrencilerin Görev ve Sorumlulukları

MADDE 19- (1) Yönetmelik'in 36, 124, 126 ve 147'nci maddelerine göre işletmede mesleki eğitimi/tamamlayıcı eğitimi/staj yapan öğrencinin görev ve sorumlulukları:

- a) İş yerinin şartlarına, çalışma düzenine ve kılık-kıyafet kurallarına uyar.
- b) Üretim ve hizmetle ilgili gizlilik gerektiren konular ile kişilere ait özel bilgileri başkalarıyla paylaşmaz.
- c) Sendikal etkinliklere katılmaz.
- ç) Eğitime düzenli olarak devam eder.
- d) Mesleki eğitim ile ilgili iş dosyası tutar ve zamanında koordinatör öğretmene teslim eder.
- e) İşletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / staj gördüğü günlerde devamsızlık yaptığı süreye ilişkin özür belgesi veya yazılı veli beyanını özür gününü takip eden en geç beş iş günü içinde okul / kurum müdürlüğüne teslim eder.
- f) 15/05/2013 tarih ve 28648 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik esaslarına göre işletmelerde mesleki eğitim, tamamlayıcı eğitim ve staja başlayacak öğrenciler, okul müdürlüğü tarafından verilecek temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile işletme tarafından verilecek alanına özgü iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır.

Okul / Kurum Müdürü 	İşveren veya Vekili İmza	Öğrenci Veli / Yasal Temsilcisi (18 yaşından büyüğe kendisi) İmza
--	-----------------------------	---

DİĞER HUSUSLAR

Hüküm Bulunmayan Hâller

MADDE 20- (1) İşletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitimi / staj süresince öğrenciler hakkında bu sözleşmede yer almayan diğer hususlarda Yönetmelik ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

İşverenin Değişmesi

MADDE 21- (1) İşverenin değişmesi hâlinde yeni işveren aynı mesleği / üretimi sürdürüyorsa sözleşme yenilenir.

Öğrencinin Okul / Kurumunun Değişmesi

MADDE 22- (1) Öğrencinin okul / kurum değişmesi durumunda okul / kurum müdürlüğünce sözleşmenin yenilenmesi sağlanır.

Öğrenciye Sağlanacak Hak ve İmkânlar

MADDE 23- (1) İşletme tarafından öğrenci aşağıdaki sosyal hak ve imkânlardan yararlandırılacaktır.

☐ Öğle yemeği

☐ Ulaşım

☐ Barınma

☐ Kişisel koruyucu donanım

☐ Diğer

Sözleşmenin Feshi

MADDE 24- (1) Sözleşme;

a) İş yerinin çeşitli sebeplerle kapatılması,

b) İşletmelerde grev ve lokavt uygulaması olması,

c) Deprem, yangın ve sel gibi afetler veya taraflardan birinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi,

☒ d) İş yerindeki eğitici personel / usta öğretici ünvanlı personelin işten ayrılması ve iş yerinde öğrencinin eğitim aldığı aynı alanda başka eğitici personel / usta öğretici bulunmaması,

e) İş yeri sahibinin değişmesi,

f) Sağlık durumunun işletmedeki eğitimden olumsuz etkilenmesi,

g) Öğrencinin okul değiştirme veya örgün eğitim dışına çıkarma cezası alarak okul/kurumla ilişkisinin kesilmesi,

h) Öğrencinin okula veya işletmeye devamsızlığı nedeniyle başarısızlığının söz konusu olması,

☒ i) Öğrenciye bakmakla yükümlü olanın ikametini değiştirmesi nedeniyle öğrencinin ulaşımını sağlayamayacağına dair yazılı beyanı,

j) Öğrencinin nakil yoluyla okul değiştirmesi, durumlarında Yönetmelik'in 143'üncü maddesine göre tek taraflı veya karşılıklı olarak feshedilir.

(2) Fesih durumu, sözleşmenin feshi tarihinden itibaren üç iş günü içinde ilgili okul / kurum müdürlüğüne ve işletmeye yazılı olarak bildirilir (3308 sayılı Kanun Madde 22, Yönetmelik Madde 143).

Yürürlük

MADDE 25- (1)/..... Tarihinde yürürlüğe girmek üzere taraflarca imzalanan bu sözleşme öğrencinin işletmelerde mesleki eğitim / tamamlayıcı eğitim / stajını tamamladığı tarihe kadar geçerlidir.

Saklanma Süresi

MADDE 26- Sözleşme, okul / kurum müdürlüklerince öğrenci dosyasında süresiz saklanır (Yönetmelik Madde 76)

Okul / Kurum Müdürünün Adı Soyadı:	İşveren veya Vekilinin Adı Soyadı:	Öğrenci Velisi / Yasal Temsilcisi (18 yaşından büyükse kendisi) Adı Soyadı:
Tarih:/...../.....	Tarih:/...../.....	Tarih:/...../.....
İmza Mühür	İmza Kaşe	İmza