

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**MESLEKİ EĞİTİMİN ARA ELEMAN SORUNU ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: ANKARA İLİ İNŞAAT SEKTÖRÜ ÜZERİNDE BİR
ÇALIŞMA**

HAZIRLAYAN

SIRMA BÜŞRA ALKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. MEHMET ÇAKAR

ANKARA – 2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 26/06/2025

Öğrencinin Adı, Soyadı : Sırma Büşra ALKAN
Öğrencinin Numarası : 22210369
Anabilim Dalı : İşletme
Programı : İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı
Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı : Prof. Dr. Mehmet ÇAKAR
Tez Başlığı : Mesleki Eğitimin Ara Eleman Sorunu Üzerindeki
Etkisi: Ankara İli İnşaat Sektörü Üzerinde Bir
Çalışma

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 176 sayfalık kısmına ilişkin, 26/06/2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %6'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih:26/06/2025

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof.Dr. Mehmet ÇAKAR

Bu tez çalışması sürecinde, en kıymetli zamanlarımı paylaşmakta eksik kaldığım, küçücük yaşında sabırla ve sevgiyle yanımda olan canım kızım Arya'ya...

Anlayışın, varlığın ve masum gülüşünle bu zorlu yolculuğu anlamlı kıldığın için...

Tüm emeğimi ve sevgimi sana ithaf ediyorum.



TEŞEKKÜR

Bu yüksek lisans çalışmasının şekillenmesinde ve tamamlanmasında katkısı olan tüm kişi ve kurumlara en içten teşekkürlerimi sunarım.

Öncelikle, akademik yolculuğum boyunca bilgi birikimi, tecrübesi ve yönlendirmeleriyle bana rehberlik eden; düşünsel gelişimime önemli katkılar sağlayan değerli danışmanım Prof. Dr. Mehmet Çakar'a ve jürime katılarak destek veren Prof. Dr. Şule Tuzlukaya ve Dr. Zühal Şenyuva'ya gönülden şükranlarımı sunarım.

Akademik ve kişisel gelişimime katkıda bulunarak bu süreci teşvik eden Ankara Ticaret Odası'na; anlayışları ve iş birliğiyle sürecimi kolaylaştıran başta Sayın Müdür ve Müdür Yardımcılarım olmak üzere tüm çalışma arkadaşlarıma ve emeği geçen tüm kişi ve kurumlara teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi bu zorlu süreçte de koşulsuz sevgisi ve desteğiyle yanımda olan sevgili aileme; sabrı, anlayışı ve güçlü duruşuyla bana her zaman güç veren kıymetli eşime ve en büyük ilham kaynağım olan canım kızım Arya 'ya minnettarlığımı en içten duygularıyla ifade ederim.

ÖZET

Sırma Büşra ALKAN, Mesleki Eğitimin Ara Eleman Sorunu Üzerindeki Etkisi: Ankara İli İnşaat Sektörü Üzerinde Bir Çalışma, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, 2025.

Bu araştırmada, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin inşaat sektöründeki yeri ve etkisi, işveren, çalışan ve eğitmen bakış açılarıyla incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı, mesleki eğitimin inşaat sektöründe nitelikli ara eleman temininde oynadığı rolü ortaya koymak ve sektörde yaşanan nitelikli iş gücü eksikliğinin mesleki eğitim sistemi üzerinden nasıl iyileştirilebileceğini analiz etmektir. Nitel araştırma desenine dayanan çalışmada, işveren eğitmen ve mezun olmak üzere üç paydaş grupla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler tematik içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, uygulamalı eğitimin yetersizliği, müfredatın sektör ihtiyaçlarına uyumsuzluğu, teknolojik donanım eksiklikleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeterince etkin verilememesi ve mezunların saha uygulamalarına adaptasyon eksikliği gibi temel sorunları ortaya koymuştur. İşverenler, eğitilmiş personelin teknik bilgiye sahip olduğunu ancak sahada yeterli tecrübeye ulaşmakta güçlük çektiğini belirtmiş; çalışanlar ve mezunlar ise, mesleki eğitimin istihdam şansını artırdığını ancak iş piyasasında karşılaşılan uygulama eksikliklerinin eğitim sürecinde daha iyi giderilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Araştırmanın sonucunda, mesleki eğitimin inşaat sektöründeki nitelikli iş gücü açığını kapatmada hayati bir öneme sahip olduğu, ancak eğitim programlarının sektörün güncel ihtiyaçlarına tam uyumlu hâle getirilmesi, sektörle daha güçlü iş birliklerinin kurulması ve uygulamalı eğitimin artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma, Türkiye’de mesleki eğitim ve inşaat sektörü arasındaki ilişkiyi derinlemesine irdeleyerek literatüre önemli katkılar sağlamayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim, Ara Eleman, İnşaat Sektörü, Uygulamalı Eğitim

ABSTRACT

Sırma Büşra ALKAN, The Impact of Vocational Education on the Skilled Labor Shortage: A Study on the Construction Sector in Ankara Province, Başkent University, Institute of Social Sciences, Master's of Business Administration with Thesis Program, 2025.

This study examines the role and impact of vocational and technical education in the construction sector in Turkey from the perspectives of employers, employees, and instructors. The primary aim is to reveal the role of vocational education in supplying qualified intermediate staff in the construction sector and to analyze how the current shortage of skilled labor can be improved through the vocational education system. Based on a qualitative research design, semi-structured interviews were conducted with three stakeholder groups—employers, instructors, and graduates—and the data were analyzed using thematic content analysis. Findings indicate major problems such as the insufficiency of practical training, the mismatch between curricula and sectoral needs, lack of technological equipment, ineffective occupational health and safety training, and the poor field adaptation of graduates. Employers emphasized that while trained personnel possess technical knowledge, they struggle to gain sufficient field experience. Graduates and employees noted that vocational training enhances employment opportunities, but practical shortcomings in the labor market should be better addressed during the education process. In conclusion, vocational education plays a critical role in addressing the shortage of skilled labor in the construction sector. However, aligning education programs with the current demands of the sector, establishing stronger collaborations with industry stakeholders, and increasing the amount of practical training are essential. This research aims to contribute significantly to the literature by thoroughly examining the relationship between vocational education and the construction sector in Turkey.

Keywords: Vocational Education, Intermediate Staff, Construction Sector, Practical Training

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
GİRİŞ.....	1
1. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM.....	4
1.1. Mesleki ve Teknik Eğitimin Tanımı.....	4
1.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Önemi.....	4
1.3. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı	4
1.4. Dünyada Mesleki Eğitim	5
1.5. Türkiye’de Mesleki Eğitim	7
1.5.1. Türkiye’de mesleki eğitimin tarihçesi.....	7
1.5.1.1. Cumhuriyet öncesi dönem	7
1.5.1.2. Cumhuriyet dönemi	9
1.6. Cumhuriyet Döneminde İnşaat Bölümü İle İlgili Açılan Mesleki Eğitim Kurumları.....	12
1.6.1. İnşaat usta okulları	12
1.6.2. İnşaat teknisyen okulu.....	12
1.6.3. Tekniker okulları	13
1.6.4. Endüstri meslek liseleri	13
1.6.5. Mesleki ve teknik eğitim merkezleri	13
1.6.5.1. Mesleki eğitim merkezleri	14
1.6.5.2. Mesleki ve teknik anadolu liseleri.....	14
1.7. Mesleki Eğitim Veren Okul Türleri ve Programları.....	14
1.7.1. Örgün mesleki ve teknik eğitim okulları	17
1.8. Önceki Çalışmalar	18
2. İNŞAAT VE MESLEKİ EĞİTİM	28
2.1. Ortaöğretimde İnşaat Teknolojisi Alanı.....	28
2.2. Mesleki Eğitim Merkezleri.....	30

2.3. Mesleki Eğitim Merkezlerinde İnşaat Teknolojisi Alanının Dalları.....	31
2.4. Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim Okulları.....	32
2.4.1. Mesleki açık öğretim liseleri	32
2.4.2. Mesleki eğitim veren diğer kurumlar ve kurslar.....	32
2.4.2.1. Halk eğitim merkezleri	33
2.4.2.2. Türkiye İş Kurumu	33
2.4.2.3. Özel meslek edindirme kursları	33
2.4.2.4. Meslek odaları ve birlikleri	33
2.4.2.5. İnşaat Mühendisleri Odası	34
2.4.2.6. Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası	34
2.4.2.7. Türkiye Müteahhitler Birliği	34
2.4.2.8. Belediyeler	34
2.4.2.9. Özel sektör ve kurumsal eğitim merkezleri	35
2.4.2.10. Online eğitim platformları.....	35
2.4.2.11. Mesleki Yeterlilik Kurumu sertifikaları	35
2.5. Meslek Yüksekokullarında İnşaat Teknolojisi Programı	36
2.6. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirmek İçin Uygulanan Projeler	38
2.7. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Mesleki Yeterlilik Belgesi.....	39
2.8. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme	
Merkezi	42
2.8.1. TOBB MEYBEM'in faaliyetleri.....	42
2.9. İnşaat Sektörü	43
2.9.1. Türkiye’de inşaat sektörü	43
2.9.2. Türkiye’de inşaat sektörünün önemi	45
2.9.3. Türkiye’de inşaat sektörünün güncel durumu	46
2.9.4. İnşaat sektörünün istihdama etkisi / inşaat sektöründe istihdamın görünümü.....	50
2.9.5. İnşaat sektöründeki ara elemanlar	55
2.9.5.1. Kalıpcı	56
2.9.5.2. Demirci	56
2.9.5.3. Betoncu	56
2.9.5.4. Sıvacı.....	56
2.9.5.5. Seramik kaplamacı.....	56
2.9.5.6. İzolasyoncu.....	57

2.9.5.7. Elektrik tesisatçısı	57
2.9.5.8. Mekanik tesisatçı	57
2.9.5.9. PVC doğrama montajcısı.....	57
2.9.5.10. Teknik ressam.....	57
2.9.6. İnşaat sektöründe mesleki eğitimin gerekliliği.....	58
2.10. İnşaat Sektöründe Nitelikli Ara Eleman Sorunu.....	59
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	63
3.1. Araştırmanın Amacı	63
3.2. Araştırmanın Önemi.....	63
3.3. Araştırmanın Sorunsalı.....	64
3.4. Araştırmanın Yöntemi	66
3.5. Çalışma Grubu	67
3.6. Araştırmanın Kısıtları.....	69
3.7. Araştırmanın Sayıtları	70
3.8. Veri Toplama Yöntemi.....	70
3.9. Verilerin Analizi	71
4. BULGULAR VE YORUM.....	73
4.1. Eğitimcilerin Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	73
4.1.1. Eğitimcilerin sektörle uyum ve müfredata yönelik görüşleri.....	74
4.1.2. Eğitimcilerin ara eleman olarak yetiştirilen öğrencilerin iş bulma sürecine ilişkin görüşleri.....	79
4.1.3. Eğitimcilerin eğitimin öğrenci ihtiyaçlarını karşılama düzeyi ile ilgili görüşleri	83
4.1.4. Eğitimcilerin sektörle işbirliğine yönelik önerilerine ilişkin görüşleri	87
4.1.5. Eğitimcilerin maddi destek ve teşvik sistemine yönelik görüşleri	91
4.2. İşverenlerin Görüşlerine İlişkin Bulgular	96
4.2.1. İşverenlerin nitelikli ara eleman eksikliğine yönelik görüşleri	97
4.2.2. İşverenlerin mesleki eğitim almış ve almamış personel arasındaki farklara ilişkin görüşleri	101
4.2.3. İşverenlerin saha tecrübesi ve eğitim kurumlarından beklentilere yönelik görüşleri	105
4.2.4. İşverenlerin eğitilmiş ve eğitimsiz personelin maliyetlerine ilişkin görüşleri	110

4.2.5. İşverenlerin eğitim durumu, iş güvenliği ve verimlilikle ilgili görüşleri	114
4.3. Mezunların Görüşlerine İlişkin Bulgular	120
4.3.1. Mezunların mesleki eğitimin iş bulma sürecine etkisine yönelik görüşleri	121
4.3.3. Mezunların mesleki eğitimin saha uygulamasına katkısına yönelik görüşleri	129
4.3.4. Mezunların mesleki eğitimin iş güvenliği ve verimliliğe katkısına ilişkin görüşleri	133
4.3.5. Mezunların mesleki eğitim alınması gerektiğini düşündükleri branşlara yönelik görüşleri	137
4.4. İşveren, Eğitimci ve Mezunların Görüşlerinden Ortaya Çıkan Ortak Temalar.....	141
5. TARTIŞMA.....	144
5.1. Mesleki Eğitim Kurumları İle Sektör Arasındaki İş Birliği Mekanizmalarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	144
5.2. Maddi Teşvikler ve Mesleki Eğitime Katılımın Sürdürülebilirliğine İlişkin Bulguların Tartışılması	146
5.3. Nitelikli Ara Eleman Açığının Yaşandığı Alanlara İlişkin Bulguların Tartışılması.....	149
5.4. Mesleki Eğitimin Mezunların İstihdamı ve Saha Uyumundaki Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması	151
5.5. Mesleki Eğitim Almış ve Almamış Bireylerin Farklılıklarına İlişkin Bulguların Tartışılması	154
5.6. Mesleki Eğitim Müfredatı ve Uygulamalarının Yeterliliği ve Sektörel Beklentilerle Uyumuna İlişkin Bulguların Tartışılması.....	156
SONUÇ VE ÖNERİLER	160
KAYNAKLAR.....	165
EKLER	
EK 1: Mülakat Soruları	
EK 2: Araştırma Uygulama İzni	
EK 3: Etik Kurul Onayı	

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1.1. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul, Program ve Belge Türleri	15
Tablo 1.2. Türkiye Geneli Meslek Öğrencisi Listesi.....	15
Tablo 1.3. Ankara İli Meslek Öğrencisi Listesi.....	16
Tablo 1.4. 2024 Yılı III. Çeyrek İş Gücüne Katılma Oranı, İstihdam Oranı ve İşsizlik Oranı	16
Tablo 1.5. Mesleki ve Teknik Lise Okul, Öğretmen ve Öğrenci Sayısı.....	18
Tablo 2.1. Mesleki Eğitim Programında İnşaat Teknolojisi Alanında Uygulanan Alan ve Dal Listesi	28
Tablo 2.2. Türkiye Geneli Çalışan/Öğrenci İstatistikleri	28
Tablo 2.3. İnşaat Teknolojisi Alanında Eğitim Gören Öğrenci Sayısına Göre İlk 10 İl	29
Tablo 2.4. İnşaat Teknolojisi Alanında Çalışanların Sayısına Göre İlk 10 İl.....	29
Tablo 2.5. Türkiye Geneli İnşaat Teknolojisi Alanında Mesleki Eğitim Gören Öğrenci Sayısı ve Yüzdesi.....	30
Tablo 2.6. Ankara İlinde İnşaat Teknolojisi Alanında Mesleki Eğitim Gören Öğrenci Sayısı ve Yüzdesi	30
Tablo 2.7. Merkezi Eğitim Merkezi Okul, Öğretmen ve Öğrenci Sayısı.....	31
Tablo 2.8. Mesleki Eğitim Merkezlerinde İnşaat Teknolojisi Alanına Ait Dallar	31
Tablo 2.9. Türkiye Geneli Mesleki Açık Öğretim Lisesi Toplam Öğrenci Sayıları ve Kurum Sayıları	32
Tablo 2.10. İnşaat Teknolojisi Programı Yükseköğretim Kontenjan ve Yerleşme İstatistikleri.....	37
Tablo 2.11. İllere Göre Yerleşme İstatistikleri	37
Tablo 2.12. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirmek İçin Uygulanan Projeler	39
Tablo 2.13. İnşaat Sektöründe Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Kapsamındaki Meslekler.....	41
Tablo 2.14. Ankara İş Gücü Göstergeleri.....	51
Tablo 2.15. Ücretli Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı.....	53
Tablo 2.16. Mevsim Etkisinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri	53
Tablo 2.17. İşgücü İstatistikleri	54
Tablo 2.18. Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Yüzdesel Oranları.....	59

Tablo 3.1. İşverenlere Ait Demografik Özellikler.....	67
Tablo 3.2. Eğitimcilerle Ait Demografik Özellikler.....	67
Tablo 3.3. Mezunlara Ait Demografik Özellikler	67
Tablo 3.4. Veri Analiz Sürecinde Kodlama ve Temalaştırma Örneği.....	71
Tablo 4.1. Eğitimcilerin Görüşlerine İlişkin Temalar.....	73
Tablo 4.2. Eğitimcilerin Sektörle Uyum ve Müfredata Yönelik Görüşleri.....	74
Tablo 4.3. Eğitimcilerin Ara Eleman Olarak Yetiştirilen Öğrencilerin İş Bulma Sürecine İlişkin Görüşleri.....	79
Tablo 4.4. Eğitimcilerin Eğitimin Öğrenci İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyine İlişkin Görüşleri	83
Tablo 4.5. Eğitimcilerin Sektörle İşbirliğine Yönelik Önerilerine İlişkin Görüşleri	87
Tablo 4.6. Eğitimcilerin Maddi Destek ve Teşvik Sistemine Yönelik Görüşleri	91
Tablo 4.7. İşverenlerin Görüşlerine İlişkin Temalar	96
Tablo 4.8. İşverenlerin Nitelikli Ara Eleman Eksikliğine Yönelik Görüşleri.....	97
Tablo 4.9. İşverenlerin Mesleki Eğitim Almış ve Almamış Personel Arasındaki Farklara İlişkin Görüşleri.....	101
Tablo 4.10. İşverenlerin Saha Tecrübesi ve Eğitim Kurumlarından Beklentilere Yönelik Görüşleri	105
Tablo 4.11. İşverenlerin Eğitimli ve Eğitimsiz Personelin Maliyetlerine İlişkin Görüşleri	110
Tablo 4.12. İşverenlerin Eğitim Durumu, İş Güvenliği ve Verimlilikle İlgili Görüşleri ...	114
Tablo 4.13. Mezunların Görüşlerine İlişkin Temalar	120
Tablo 4.14. Mezunların Mesleki Eğitimin İş Bulma Sürecine Etkisine Yönelik Görüşleri	121
Tablo 4.15. Mezunların Eğitimli ve Alaylı Çalışanlara Yönelik Gözlemlerine İlişkin Görüşleri	125
Tablo 4.16. Mezunların Mesleki Eğitimin Saha Uygulamasına Katkısına Yönelik Görüşleri	129
Tablo 4.17. Mezunların Mesleki Eğitimin İş Güvenliği ve Verimliliğe Katkısına İlişkin Görüşleri.....	133
Tablo 4.18. Mezunların Mesleki Eğitim Alınması Gerektiğini Düşündüğü Branşlara Yönelik Görüşleri.....	137
Tablo 4.19. Ortak Temalar ve Paydaş Grupları Tablosu	143

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 2.1. İşgücü Piyasasında İnşaat Sektörünün Payı 1980-1999	45
Şekil 2.2. İşgücü Piyasasında İnşaat Sektörünün Payı 2000-2021	45
Şekil 2.3. İnşaat Sektöründe Büyümenin Seyri	47
Şekil 2.4. GSYH ve İnşaat Sektöründe Büyümenin Seyri	47
Şekil 2.5. İnşaat Harcamaları Milyar TL	48
Şekil 2.6. Ciro Endeksleri Aylık Değişim Oranları Eylül 2024	49
Şekil 2.7. GSYH ve İnşaat Sektöründe Büyümenin Seyri 2024 İkinci Çeyrek.....	49
Şekil 2.8. GSYH, iktisadi faaliyet kollarına göre A10(1) düzeyinde büyüme hızları	50
Şekil 2.9. 15-29 Yaş Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler	51
Şekil 2.10.15-24 Yaş İşsizlik Oranları	51
Şekil 2.11. 15-24 Yaş İşsizlik Oranlarına Göre Ülke Karşılaştırması.....	52
Şekil 4.1. Eğitimcilerin Sektörle Uyum ve Müfredatla Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi	78
Şekil 4.2. Eğitimcilerin Ara Eleman Olarak Yetiştirilen Öğrencilerin İş Bulma Sürecine İlişkin Görüşlerinin Kod Hiyerarşisi	82
Şekil 4.3. Eğitimcilerin Eğitimin Öğrenci İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyi ile İlgili Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi.....	86
Şekil 4.4. Eğitimcilerin Sektörle İşbirliğine Yönelik Önerilerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi	90
Şekil 4.5. Eğitimcilerin Maddi Destek ve Teşvik Sistemine Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi.....	94
Şekil 4.6. Eğitimcilere Yönelik Soruların Yanıtlarına İlişkin Kelime Bulutu	95
Şekil 4.7. İşverenlerin Nitelikli Ara Eleman Eksikliğine Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi	100
Şekil 4.8. İşverenlerin Mesleki Eğitim Almış ve Almamış Personel Arasındaki Farklara Yönelik	104
Şekil 4.9. İşverenlerin Saha Tecrübesi ve Eğitim Kurumlarından Beklentilere Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi.....	109
Şekil 4.10. İşverenlerin Eğitimli ve Eğitimsiz Personelin Maliyetlerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi	113

Şekil 4.11. İşverenlerin Eğitim Durumu, İş Güvenliği ve Verimlilikle İlgili Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi	119
Şekil 4.12. İşverenlere yönelik soruların yanıtlarına ilişkin kelime bulutu	120
Şekil 4.13. Mezunların Mesleki Eğitimin İş Bulma Sürecine Etkisine Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi	124
Şekil 4.14. Mezunların Eğitimli ve Alaylı Çalışanlara Yönelik Gözlemlerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi	128
Şekil 4.15. Mezunların Mesleki Eğitimin Saha Uygulamasına Katkısına Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi	132
Şekil 4.16. Mezunların Mesleki Eğitimin İş Güvenliği ve Verimliliğe Katkısına İlişkin Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi	136
Şekil 4.17. Mezunların Mesleki Eğitim Alınması Gerekliğini Düşündükleri Branşlara Yönelik Görüşlerine İlişkin Kodların Hiyerarşisi	140
Şekil 4.18. Mezunlara Yönelik Soruların Yanıtlarına İlişkin Kelime Bulut.....	141
Şekil 4.19. Ortak Temalar Zihin Haritası	142

KISALTMALAR LİSTESİ

ASO	Ankara Sanayi Odası
ATO	Ankara Ticaret Odası
AYİDER	Anadolu Yakası İnşaat Mütahhitleri Derneği
EBA	Eğitim Bilişim Ağı
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training (Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretim Kredi Transfer Sistemi)
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu)
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
IEC	International Electrotechnical Commission (Uluslararası Elektroteknik Komisyonu)
IMOİ	İnşaat Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi
INTES	Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
ISO	Uluslararası Standartlar Organizasyonu
ITO	İstanbul Ticaret Odası
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İŞMEP	İşyerinde Mesleki Eğitim ve Gelişim Programı
KFW	Kreditanstalt für Wiederaufbau (Alman Kalkınma Bankası)
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi
MEK	Mesleki Eğitim Kurulu
MEM	Mesleki Eğitim Merkezi
MESEM	Mesleki Eğitim Merkezi
MESGEP-1	Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi – 1
MESGEP-2	Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi – 2
METEK	Mesleki ve Teknik Eğitimin Geliştirilmesi Projesi
METEP	Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi
METGE	Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi
METYAP	Mesleki ve Teknik Eğitimin Yapılandırılması Projesi
MEYBEM	Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezleri A.Ş.
MTEM	Mesleki ve Teknik Eğitim Modernizasyon Projesi

MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
OSANOR	Okul – Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi
SEUP	Mesleki ve Teknik Eğitim Yoluyla Sosyal ve Ekonomik Uyum Projesi
SMART COMET	Metal Sektöründe Yetkinlik Yönetimi için Yapısal Yöntemler Projesi
SODES	Mesleğimi Öğreniyorum, İşimi Buluyorum Projesi
TMB	Türkiye Mütcaahhitler Birliğı
TMBİ	Türkiye Mütcaahhitler Birliğı İktisadi İşletmesi
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
VETEXPRESS	Mesleki Eğitim Hareketlilik Veri Tabanı ve Rehberler Projesi
YÖK	Yükseköğretim Kurul

GİRİŞ

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyine ulaşabilmesi için sahip olması gereken en önemli unsurlarından birisi nitelikli iş gücü kaynağıdır. Refahın sürdürülebilmesi, ekonomik kalkınma ve büyümenin sağlanabilmesi için gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki en büyük sorunlardan biri olan nitelikli ara eleman istihdamı sorununun mümkün olan en düşük düzeye indirilmesi önemlidir (Taş, 2011). Toplumun kalkınması için kalifiye işgücünün yaratılması öncelikle eğitim sisteminin sorumluluğundadır (Şimşek, 1999). Ara eleman sorununun önlenmesinde son derece önemli olan konulardan birisi de mesleki eğitimidir (Taş, 2011). Dünya çapında yaşanan teknoloji konusundaki gelişmeler, iktisadi, siyasal ve kültürel yapılarda yaşanan seri, sürekli ve çok boyutlu değişim süreçleri hizmet ve üretim alanında uzmanlaşmış, teknik bilgi ve beceriye sahip, teknolojik gelişmelere cevap verebilecek nitelikli iş gücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Bu ihtiyacın karşılanması için mesleki ve teknik okulların çağdaş teknoloji yöntemlerini anlayan, yorumlayan, kullanan, geliştiren ve yeniliklere uyum sağlayabilen nitelikli bireyler yetiştirmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada iktisadi ve teknolojik alanlarda ilerlemenin en kritik araçlarından biri olarak görülen kalifiye işçilerin yetiştirilmesi konusunda mesleki eğitim sistemine büyük sorumluluklar ve görevler düşmektedir. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücünün, mesleki ve teknik eğitimin bütünlüğü içerisinde, işletmelerle işbirliği yapılarak eğitilmesi, desteklenmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Yörük, Dikici, ve Uysal, 2002). Mesleki eğitim kurumları, bireylerin iş gücü piyasasında rekabet edebilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmakta, aynı zamanda sektörel istihdamın kalitesini doğrudan etkilemektedir.

Bu çerçevede inşaat sektörü, mesleki eğitimin doğrudan etkilediği kritik alanlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Emek yoğun yapısı ve çok sayıda alt sektörü besleyen işleyişi ile inşaat sektörü, hem ekonomik hem de sosyal kalkınma hedeflerine hizmet eden stratejik bir sektör konumundadır (Uzunkaya, 2013; Yamak, 2018). Türkiye’de inşaat sektörü, 200’ün üzerinde alt sektöre mal ve hizmet talebi oluşturmakta; bu yönüyle hem doğrudan hem de dolaylı yoldan ekonomiye yüksek çarpan etkisiyle katkı sunmaktadır. Ayrıca Gayri Safi Yurt İçi Hasıla’nın yaklaşık %6’sını oluşturan sektörde, 1,5 milyondan fazla kişi doğrudan istihdam edilmekte, dolaylı etkilerle bu oran %30’lara ulaşmaktadır (Güllüoğlu, 2019; TMB, 2024). Ancak sektörün bu güçlü yapısına karşın, en büyük sorun alanlarından

birini nitelikli ara eleman eksikliği oluşturmaktadır. Sektörde yaşanan üretkenlik düşüşleri, iş güvenliği problemleri ve kalite sorunları büyük ölçüde teknik yeterliliği bulunmayan veya yetersiz eğitilmiş iş gücünden kaynaklanmaktadır (İTÜ İnşaat Mühendisleri Odası, 2025). Özellikle sahada uygulama becerisi gerektiren pozisyonlar için mesleki ve teknik eğitim almış bireylerin bulunamaması, bu sorunun sektörel verimliliğe olan olumsuz etkilerini artırmaktadır.

Mesleki eğitimin inşaat sektöründeki nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamada ne derece etkili olduğu sorusu, bu çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır. Çünkü bu eksikliğin yalnızca sektörel verimlilikle sınırlı olmadığı, aynı zamanda genç işsizliği, üretim kalitesi, iş güvenliği ve mesleki yönlendirme süreçleri gibi çok katmanlı sorun alanlarını etkilediği görülmektedir. Demirer ve Dal'ın (2020) belirttiği üzere, mesleki eğitim yalnızca teknik beceri kazandırma aracı değil; aynı zamanda iş kültürü, disiplin, güvenlik bilinci ve toplumsal sorumluluk gibi niteliklerin de bireylere kazandırıldığı bir sistem olarak düşünülmelidir.

Bu çalışma, Türkiye inşaat sektörü örneği üzerinden, mesleki ve teknik eğitimin nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamadaki yeterliliğini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, işverenler, mezunlar ve eğitmenlerle gerçekleştirilen nitel görüşmeler yoluyla sektördeki mevcut durum, karşılaşılan güçlükler ve çözüm önerileri derinlemesine incelenecektir. Böylece mesleki eğitim sisteminin inşaat sektörünün beklentileriyle ne derece örtüştüğü ve bu alanda daha etkin, sürdürülebilir bir yapının nasıl inşa edilebileceği üzerine özgün veriler sunulması hedeflenmektedir. Araştırma bulgularının, hem mesleki eğitim politikalarının geliştirilmesine hem de sektörle eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesine yönelik stratejik adımların belirlenmesine katkı sunması beklenmektedir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, mesleki ve teknik eğitimin tanımı, önemi, amacı ve dünyadaki gelişimi ele alınarak Türkiye'deki tarihsel süreci ayrıntılı şekilde incelenmiştir. Türkiye'de mesleki eğitimin Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönemlerdeki evrimi, inşaat sektörüyle doğrudan ilişkili mesleki eğitim kurumlarının kuruluş süreçleri ve günümüzdeki mesleki eğitim okulları değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde ise Türkiye’de inşaat sektörü ve mesleki eğitim arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Ortaöğretim ve yaygın eğitim kurumlarında verilen inşaat teknolojisi eğitimleri, meslek odalarının, özel sektör kuruluşlarının ve diğer kurumların bu alandaki katkıları, ayrıca sektörde istihdam edilen ara eleman profili ve sektörün güncel durumu detaylandırılmıştır. Türkiye’de inşaat sektörünün istihdam üzerindeki etkisi ve sektördeki ara eleman sorunları da bu bölümde ele alınmıştır.

Son bölümde ise araştırma sonuçlarına dayalı olarak genel bir değerlendirme yapılacak, bulgular tartışılacak ve mesleki eğitim ile sektörün işgücü ihtiyacı arasındaki uyumu güçlendirmeye yönelik çözüm önerileri geliştirilecektir. Nitel bir araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, mesleki eğitimin istihdam edilebilirlik, iş güvenliği, verimlilik ve sektör içi yer edinme üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların, mesleki eğitim politikalarının geliştirilmesine katkı sağlaması, inşaat sektöründe nitelikli işgücü teminini desteklemesi ve eğitim-sektör iş birliğini güçlendirecek stratejik adımların belirlenmesine ışık tutması beklenmektedir.

1. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM

1.1. Mesleki ve Teknik Eğitimin Tanımı

Mesleki eğitim, bireylerin düşünsel, sezgisel, sosyal ve iktisadi gelişimlerini sağlarken, kişisel ve sosyal yaşamı için ihtiyacı olan bir mesleğe ilişkin bilgi, yetenek ve uygulama kabiliyetlerini kazandırma süreci şeklinde tanımlanmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim, ülkenin eğitim sistemiyle uyumlu olarak, tarım, endüstri ve hizmet sektörlerinde ihtiyaç duyulan iş gücünün yetiştirilmesi için gerekli planlama, araştırma, geliştirme, organizasyon ve koordinasyonu kapsayan; yönetim, denetim ve öğretim süreçlerinin bir bütünü olarak tanımlanmaktadır (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001) .

Mesleki eğitim, işletmelerin ihtiyaç duyduğu kalifiye ara elemanların yetiştirilmesini amaçlamaktadır ve bu yönüyle geleneksel eğitimden farklı yeni bir eğitim sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Güzen ve Erbaş, 2023).

1.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Önemi

Sanayileşme süreciyle birlikte, ara eleman ihtiyacındaki artış, özellikle mesleki eğitim alanına verilen önemin dünya genelinde giderek yükselmesine neden olmaktadır. Çağımızda toplumların, sosyal ve ekonomik alanlarda ilerleyebilmesindeki en önemli etkenlerden birisi eğitilmiş işgücü kaynağıdır. Bu gücün değeri gelişmiş ülkelere anlaşıldığı için bu ülkelere mevcut ve potansiyel iş gücü arzına sayısız yatırımlar yapılmaktadır Mesleki eğitim, bireylerin iş verimliliklerini artıran ve iş ile ilişkili herhangi bir öğrenme şekli olarak geniş kapsamda tanımlanmaktadır. Bu eğitim, resmi mesleki ve teknik eğitim kurumlarının yanı sıra, işyerinde veya işyeri dışındaki yerlerde verilen eğitimleri de kapsamaktadır (Gümüşoğlu, Ünal ve Kestane, 2010).

1.3. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı

Mesleki ve teknik eğitim, işgücünü, mesleki yeterliliklerle, meslek etiğiyle ve mesleki değerlerle donatarak, yenilikçi, girişimci, üretken ve ekonomiye katma değer yaratan yetenekli bir işgücünün geliştirilmesini amaçlamaktadır. Mesleki ve teknik

eğitimde amaç insanların kişisel ilgi, yetenek ve mizaçlarına uygun şekilde öğrenme imkânlarının sunulduğu, meslek etiğinin merkeze konulduğu, ekonomik ve sosyal sektörlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde geliştirilen ve güncellenen yenilikçi bir eğitim sisteminin oluşturulmasıdır. Mesleki ve teknik eğitim, gelirin artması ve gelirin adil dağılımını sağlayabilmesi yoluyla kişisel ve sosyal açıdan ekonomiye direkt etki etmektedir ve bu yönüyle bir ülkenin sosyal ve ekonomik açıdan kalkınmasını sağlayacak potansiyele sahiptir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2018).

Mesleki eğitimin amaçlarından birisi de insanları çeşitli sektörlerinde kullanılmak üzere nitelikli işçi olarak yetiştirmek ve onlara mesleki kariyerlerini sürdürebilmeleri için yükseköğretime geçiş yapmaları için ihtiyaç duydukları temel eğitimi sağlamaktır (Eşme, 2007).

Mesleki eğitim, toplumda nitelikli bireyler yetiştirilmesi amacının yanı sıra ülkenin üretim kapasitesini artırma ve ekonomik gelişimine katkı sağlama açısından da toplum ve ulusal çıkarlar nezdinde önem arz etmektedir (Demirer, 2019).

1.4. Dünyada Mesleki Eğitim

Fransa'nın mesleki eğitim sistemi, büyük ölçüde okul temelli bir yapıya dayanmaktadır. İşletmelerin mesleki eğitime katılımı giderek artsa da, işletme içi uygulamalı eğitim ağırlıklı olarak çıraklık eğitimi alan gençlere yöneliktir. Mesleki eğitimde farklı seslerin ve paydaşların etkili olduğu Fransa'da, Eğitim Bakanlığı, sanayi sektörü ve iş dünyası arasındaki iş birliğini kendi bünyesindeki komiteler aracılığıyla organize etmektedir. Fransa'daki mesleki eğitim reformlarının temel hedefi, gençlere mesleki beceriler kazandırmak ve mesleki eğitimde özelleştirme uygulamalarını teşvik etmektir. (Yılmaz, 2014).

Almanya, mesleki ve teknik eğitim alanında "dual sistem" modeliyle dikkat çekmektedir. Dual sistem modelinde, öğrencilerin hafta içi belirli günlerde okul ortamında teorik eğitim görmeleri, diğer günlerde ise ilgili işyerlerinde pratik eğitim görmeleri gerekmektedir. Böylece öğrencilere hem teorik bilgi hem de pratik beceri kazandırılarak, iş gücü piyasasına doğrudan hazır hale gelmeleri sağlanmaktadır (Eker, 2020). İşletmeler ve okullar arasındaki sıkı iş birliği sayesinde, nitelikli iş gücü yetiştirilmektedir. Almanya'nın

düşük genç işsizlik oranı ve ekonomik gücüne bu sistemin önemli katkı sunduğu bilinmektedir (Ankara Sanayi Odası, 2025).

Norveç'te mesleki eğitim sistemi, “2+2” modeliyle yapılandırılmıştır. Öğrenciler ilk iki yılı okulda teorik ve mesleki eğitimle geçirirken, sonraki iki yılı atölyelerde ve işletmelerde uygulamalı eğitimle tamamlamaktadır. Mezuniyet sürecinde uygulamalı ve teorik olmak üzere merkezi bir sınav yapılır. Başarı gösteren öğrencilere sanat veya kalfalık sertifikası verilir. Sistem, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikli bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Katıtaş, 2018)

Finlandiya ise dünya genelinde eğitim sistemiyle tanınmakta olup, mesleki ve teknik eğitimde de önemli başarılar elde etmiştir. Mesleki eğitim, öğrencilere geniş bir beceri ve bilgi yelpazesi sunmakta, programlar ise öğrencilerin bireysel ilgi ve yeteneklerine göre şekillendirilmektedir. Ayrıca, mesleki ve teknik eğitim kurumları ve üniversitelerin arasında yoğun bir iş birliği bulunmakta, böylece öğrencilerin akademik ve mesleki alanlarda yetkinlik kazanmaları sağlanmaktadır (Karlı, Kızıltay, Çakim, Çakmak ve Selvi, 2024).

Güney Kore, mesleki ve teknik eğitimi teknoloji odaklı ve yenilikçi bir perspektifle ele almakta, özellikle dijital yetkinliklerin geliştirilmesine büyük önem vermektedir. Eğitim politikaları, öğrencilerin küresel rekabet ortamına hazırlanmasını ve dijital becerilerle donatılmasını hedeflemektedir. Bu kapsamda sanayi ile eğitim kurumları arasında kurulan güçlü iş birlikleri sayesinde öğrenciler, öğrenim süreçlerinde gerçek dünya deneyimi kazanma imkânı bulmaktadırlar (Karlı ve ark., 2024). Öte yandan, ülkede genç işsizliği, iş gücü piyasasında arz-talep dengesizliği ve işletmelerin yeniden eğitim yükü gibi sorunlar, hükümetin öncelikli gündem maddeleri arasında yer almaktadır. Bu sorunlara çözüm üretmek amacıyla Güney Kore hükümeti, 2013 yılında “dual sistem” adı verilen mesleki eğitim modelini ülke genelinde yaygınlaştırmaya yönelik önemli bir reform başlatmıştır (Çevik, 2015).

Sonuç olarak, Almanya ve İsviçre'nin “dual” sistemleri teorik ve pratik eğitimi bir arada sunarken, Finlandiya'nın esnek ve bireysel yeteneklere odaklanan modeli geniş bir beceri yelpazesi kazandırmaktadır. Güney Kore'nin teknoloji odaklı eğitimi ve ABD'nin esnek toplum kolejleri modeli, Fransa'nın çok sesli mesleki eğitim yapısı, mesleki ve

teknik eğitimde farklı yaklaşımları temsil etmektedir. Bu modeller, nitelikli iş gücü yetiştirmek ve eğitim kalitesini artırmak için önemli örnekler sunmaktadır. (Karlı ve ark.2024).

1.5. Türkiye’de Mesleki Eğitim

Türkiye’de mesleki eğitim sistemi Millî Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere, Millî Eğitim Bakanlığı’nın denetiminde İŞKUR, Bakanlıklar, Belediyeler, Vakıflar ve Sivil Toplum Kuruluşları gibi kurum ve kuruluşlar eliyle yürütülmektedir. Bu kurum ve kuruluşların yürüttüğü eğitim programları sürekli eğitimin yanında yaşam boyu öğrenme gibi unsurları da içermektedir (Taş, 2011). Bu kurum ve kuruluşlar, öğrencilere farklı alanlarda mesleki eğitim sunmakta ve öğrencileri iş gücü piyasasına hazırlamaktadır.

3308 Mesleki Eğitim Kanunu’nda mesleki ve teknik eğitim veren yerler “Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları, mesleki ve teknik eğitim alanında, diplomaya götüren orta öğretim kurumları ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim-öğretim kurumları” şeklinde ifade edilmiştir (Resmi Gazete, 1986). “Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında; İş, hizmet ve sağlık alanlarında ihtiyaç duyulan ulusal ve uluslararası meslek standartlarına uygun nitelikte insan gücünün yetiştirilmesi, mesleki bilgi ve becerilerinin güncelleştirilmesi ve uygulanan programlarla girişimcilik bilinci, meslek etiği, iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile iş alışkanlığının kazandırılması, Mesleki eğitim görenlerin istihdama hazırlanması amaçlanmaktadır” (MEB, 2016).

1.5.1. Türkiye’de mesleki eğitimin tarihçesi

1.5.1.1. Cumhuriyet öncesi dönem

Türkiye eğitim tarihinde mesleki ve teknik eğitimin önemi değerlendirildiğinde, 12. yüzyıldan bu zamana kadar farklı biçimlerde mesleki eğitim uygulamalarının sürdürüldüğü görülmektedir. Osmanlı Devleti meslekî teknik eleman ihtiyacını ahî birlikleri ve loncalar başta olmak üzere sanayi, ziraat ve ticaret okullarından sağlamıştır. Ahî birlikleri ve loncalar Osmanlı da yaygın olarak görülürken sanayi, ziraat ve ticaret okulları hem eleman

eksikliği hem de mali yetersizlik nedeniyle her yerde açılmamıştır. Burada meslekî teknik eğitim veren kurumlardan birisi olan ahî birlikleri, Selçuklu Devleti döneminde kurulmuş ve Osmanlı döneminde ise güçlenip yaygınlaşarak, en verimli dönemini yaşamıştır. Ahi Birlikleri'nde, bireylerin kendi emekleriyle geçimlerini sağlama ve başkalarına muhtaç olmadan meslek sahibi olma anlayışı hâkim olmuştur. Bu doğrultuda, yeni nesillere küçük yaşlardan itibaren bir meslek öğretilerek, kendi geçimlerini temin etmeleri sağlanmıştır. Ahî birlikleri eğitim kurumu olma sıfatıyla; öğrencilerine askeri ve dinî-ahlâkî eğitim vermenin yanı sıra meslekî alanlarda da eğitim hizmeti vererek onları topluma yararlı olmaya hazırlamışlardır. Ahiliklerin önemi zamanla azalmış ve yerini loncalara bırakmıştır (Duman, 2002).

Ahî birlikleri gibi mevcudiyetini sürdüren bir diğer meslek birliği de loncalar olmuştur. Lonca, tüccarlara ve zanaatkârlara hammadde dağıtan merkezler için genel bir terim olarak kullanılmıştır. Her ikisi de tüccar ve sanatkârlarla alakalı olmasına rağmen Ahilik birliklerinin ve loncalarının işlevleri birbirinden farklı olmuştur. Ahi birlikleri, Orta Çağ Türk toplumunun sosyal hayatında da düzenleyici bir rol üstlenmiş, 13. yüzyıldan itibaren ise vatandaşların eğitilmesinde, üretici-tüketici ilişkisinin düzenlenmesinde, hatta devletin askeri gücüne katkı sağlanmasında rol oynamıştır. Loncalar daha çok sendikalara benzeyen esnaf örgütleri olarak bilinmektedir. Osmanlı'da Türk kökenli esnafın yanı sıra azınlık olan esnafın da loncalarının olduğu görülmektedir. Loncaların sadece iş görenleri değil aynı zamanda işverenleri de bünyesinde barındırdığı, küçük esnafın mesleki, idari ve ekonomik tüm sıkıntılarıyla ilgilendiği ve mesleki ve teknik eğitimi de düzenlediği görülmektedir (Duman, 2002). Osmanlı Devleti'nin gerileme dönemine girmesiyle beraber Lonca sisteminde de bozulmalar baş göstermiş, sanayi devrimine uyum sağlayamayan lonca teşkilatı sistemi güçlü Avrupa rekabeti karşısında direnci kaybederek çözülmeye başlamıştır (Şen, 2002). Bu olumsuz durumu düzeltmek amacıyla Osmanlı Devleti bazı düzenleyici tedbirler almaya başlamıştır. "İslah-ı Sanayi Encümeni" 1866 yılında kurularak, sanayinin geliştirilmesi ve esnafın örgütlenmesi konuları üzerine odaklanmıştır. Esnafın yeniden örgütlenebilmesi için 1879 yılında ise "Esnaf Cemiyet Talimnamesi" yayınlanmış ve İstanbul Ticaret Odası kurulmuştur. 1910 yılında Ticaret ve Sanayi odalarına ilişkin bir "Nizamname" hazırlanmıştır. 1913 yılında işyeri sayısını sınırlandıran gedik uygulaması kaldırılmış ve nihayetinde 1924 yılında Lonca örgütleri tamamen ortadan kaldırılmıştır. (Duman, 2002).

Tanzimat'a kadar, mesleki ve teknik eğitimde gerçekleştirilen ıslahatların, 2.Mahmud döneminde memur yetiştirmek amacıyla kurulan Mekteb-i Maarif-i Adliye (1838) ve Mekteb-i Ulûm-u Edebiye gibi kurumlar sayılmazsa, askerî eğitimle sınırlı kaldığı görülmüştür (Şişman, 2008).

Tazminat sonrası Mithat Paşa'nın valilik yaptığı dönemde ve bölgelerde mesleki teknik eğitim konusunda bazı çalışmalar yaptığı görülmektedir. Mithat Paşa dokumacılık, gazetecilik ve ulaşım alanları için ihtiyaç duyulan teknik elemanları yetiştirebilmek amacıyla, ileride kurulacak sanat okullarının da temellerini oluşturacak olan, Niş, Rusçuk ve Sofya'da Islahathaneler açmıştır (Semiz, 2004). Günümüz mesleki ve teknik eğitime benzer şekilde eğitim veren Sultanahmet Endüstri Meslek Lisesi'nin bulunduğu yer olan Kılıçhane binasında 1868 senesinde bir meslek okulu açılarak burada çeşitli alanlarda meslek eğitimi verilmeye başlanmıştır (Gemici, 2010).

Meşrutiyet döneminde Ziraat Ameliyat Mektepleri, Çiftlik Mektepleri, Amele Mektepleri, Bağcılık, Bahçıvanlık, İpekçilik Ameliyat Mektebi, Dar-ül harirler ve Sütçülük Okulları gibi mesleki teknik eğitim alanında eğitim veren birçok okulun açıldığı görülmektedir (Semiz, 2004).

Tanzimat döneminden sonra birçok meslek okulu açılmış olmasına rağmen beklenen sonuçlara ulaşılmamıştır. Bu başarısızlığın sebepleri arasında yeni bir sisteme geçişin zorlukları ve eski sistemin hâlâ kısmen de olsa devam etmesi yer almaktadır. Ayrıca, eğitilmiş personelin öğrendikleri meslekleri icra etmek yerine daha kazançlı iş kollarına yönelmesi, uygulamaya konulan çözümlerin hayata geçirilememesine neden olmuştur. Ayrıca mesleki eğitim alanındaki çalışmaların tek bir merkezden yönetilmemesi yani çok başı ve dağınık olması da bu çalışmaların başarısızlıkla sonuçlanmasının sebepleri arasında yer almaktadır (Gemici, 2010).

1.5.1.2. Cumhuriyet dönemi

Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim 19. Yüzyıldan önce çoğunlukla çıraklık eğitimi adı altında gerçekleştirilmiştir. Cumhuriyet öncesi dönemde, meslek eğitimi amacıyla "ıslahane" adıyla çeşitli okullar açılmış olsa da devletin mesleki ve teknik eğitim alanında belirgin bir politika izlediği söylenemez. Mesleki eğitim daha çok belediye ve valilik gibi

yerel kurumlarca yürütülmüş, mesleki eğitim konusunda ülke düzeyinde bir standart geliştirilememiştir (Özgüven, 1987).

1920 ve 1930 yılları arasında mesleki ve teknik eğitim merkezi bir politikaya bağlanmaya, tüm eğitim sistemi ile entegre hale gelmeye ve mesleki eğitimin temel kavram ve ilkeleri oluşmaya başlamıştır. Mesleki ve teknik eğitimin merkezi bir sisteme bağlanması 1933 yılında gerçekleşmiştir. 1935 yılında mesleki eğitim veren okulların bütün giderleri devlet eliyle karşılanmış ve bu okullar 1936 yılında bir gelişme planına bağlanmıştır. Bu plan çerçevesinde ülkemizde çıraklık eğitimi veren okulların, akşam sanat okullarının, gezici köy kurslarının, orta sanat okullarının, tekniker okulları ve mühendis okullarının en kısa sürede açılması planlanmıştır. Bu gelişmeleri takip eden yıllarda mesleki ve teknik eğitim kurumları yurt genelinde genişleyip geliştiği görülmüştür (Özgüven, 1987). Bu dönemde mesleki eğitim sistemi çıkarılan kanunlarla desteklenmiş, çıraklık eğitimi geleneksel yöntemlerle sürdürülmeye devam etmiş ve çıraklık okullarının sayısının artırılması için çaba sarf edilmiştir (Yörük ve ark., 2002, s. 301).

1940'lı yıllara gelindiğinde her şehirde bir meslek lisesi açılması planlanmıştır. 1940 ve 1950 yılları arasında mesleki ve teknik eğitimdeki gelişme ve yaygınlaşmanın hızlı bir şekilde arttığı görülmüştür (Somuncu, 2020). 1951 yılında Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kaldırılarak Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'ne dönüştürülmüştür. 1970'lere gelindiğinde mesleki ve teknik eğitimde, bu alandaki ihtiyaçların tespit edilmesi, bu ihtiyaçları karşılayacak programların oluşturulması, ilgili konulardaki eksikliklerin karşılanması, hazırlanan programların uygulamaya geçirilmesi, öğrencilerin mezuniyet sonrası takip edilmesi ve elde edilen sonuçlara göre, yeniden planlama yapılmasını esas alan bir yaklaşım benimsenmiştir (Aydın, 2019).

1970'li yıllarda Türkiye'den Avrupa ülkelerine işçi göçünün artmasıyla birlikte, yurt içinde fabrikalarda çalışacak yeterli nitelikli personel bulunamaması, sanayide ciddi bir ara eleman açığına yol açmıştır. Bu durum, mesleki ve teknik eğitimin stratejik önemini gözler önüne sermiş; iş gücünün niteliğini artırmak amacıyla eğitim kurumları ile sanayi arasında işbirliği kurma ihtiyacını gündeme getirmiştir (Doğan, 2012, akt. Güzen ve Erbaş, 2023). 1970'lerin sonlarından itibaren, mesleki ve teknik eğitimde eğitim kurumları ve işletmeler arasındaki iş birliği güçlenmiş, merkezi yönetim ile paydaşlar arasındaki iletişim artmıştır. Bu dönemin önemli adımlarından biri, Milli Eğitim Bakanlığı ve Ankara Üniversitesi'nin

birlikte yürüttüğü ve 1977-1978 yılları arasında belirli bölgelerde uygulanan "Okul Sanâyi Ortaklaşa Eğitim Projesi" olmuştur. Proje, okul ve sanayi ilişkilerini güçlendirmeyi ve mesleki teknik eğitime dair alınacak kararlarda işverenlerin görüşlerinin de yer almasını amaçlamıştır (Aydın, 2019).

1977 - 1986 yılları arasında çıraklık eğitimi ve mesleki eğitim alanında kayda değer gelişmeler görülmüştür. Bu alandaki kursların hepsi 1977 yılında Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlanmış ve çırak, kalfa ve usta yetiştirme görevi 2089 sayılı "Çırak, Kalfa ve Usta Kanunu" ile Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilmiştir (Alkan ve ark., 2001, s. 4). 1980 sonrası dönemde, Milli Eğitim Bakanlığı içerisinde bir müsteşarlık makamı ve müsteşar yardımcılığı kadrosu ortaya çıkmıştır. Artan okul sayısı ile birlikte öğretim daireleri de genel müdürlük şeklini alarak faaliyetlerine devam etmiştir. Sanayi ve teknolojiye küresel ilerlemeler, farklı dilleri anlayabilen ve teknik bilgiye sahip nitelikli ara eleman ihtiyacını gündeme getirmiştir. Bu gereksinimi karşılamak amacıyla, 1982-1983 eğitim-öğretim döneminde Anadolu meslek liseleri, ardından 1983-1984 döneminde ise Anadolu teknik liseleri eğitim sistemine dâhil edilmiştir. Anadolu meslek liselerinde eğitim süresi dört yıl olarak belirlenmiş, bu sürenin ilk yılı yabancı dil hazırlık sınıfı olarak uygulanmıştır. Anadolu teknik liselerinde ise eğitim beş yıl sürmekte olup, hazırlık sınıfı yine ilk yıl olarak programda yer almıştır (Tarlakazan, 2013). 1986'da çıkarılan "Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu" ile birlikte burada öğrenim görenlerin iş yerlerinde uygulamalı eğitim yapmaları sağlanmış ve okul-iş dünyası ilişkisi yasal bir dayanağa kavuşturulmuştur. 2001 senesine gelindiğinde bu kanunun adı "Mesleki Eğitim Kanunu" şeklinde değiştirilmiştir (Aydın, 2019). 1940 ve 1986 yılları arasındaki gelişmelere bakıldığında, Türkiye 'de mesleki ve teknik eğitimde, kanunlar, kalkınma planları ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın aldığı kararlar aracılığıyla birtakım düzenlemelere gidildiği görülmüştür. 1986 yılında çıkarılan 3308 sayılı kanunla birlikte örgün ve yaygın eğitim bir bütünlük halinde değerlendirilmiş ve bu kanun günümüz mesleki eğitim sisteminin temelini oluşturmuştur (Demir ve Şen, 2009).

2014 senesinde, okul türlerinin sayısının azaltılması ve program çeşitliliğinin artırılması politikası hayata geçirilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2014/8 sayılı genelgesi uyarınca mesleki ve teknik eğitim okulları, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çok Programlı Lise ve Mesleki Eğitim Merkezleri şeklinde birleştirilmiştir. 2016 yılında 6467 sayılı kanunla çıraklık eğitimi örgün eğitim alanına dâhil edilmiş, 2018 yılında ise

Güzel Sanatlar Lisesi ve Spor Lisesi, Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlanmıştır (Aydın, 2019).

1.6. Cumhuriyet Döneminde İnşaat Bölümü İle İlgili Açılan Mesleki Eğitim

Kurumları

1.6.1. İnşaat usta okulları

Mesleki Tedrisatın İnkişaf Planı çerçevesinde, Ankara, İstanbul ve Erzurum illerinde İnşaat Usta Okulları kurulmuştur (MEB, 2019). Türkiye’de yapı üretim süreçlerinde teknik yeterliliğe sahip usta ihtiyacını karşılamak amacıyla, mimari projeleri okuyabilen, malzeme ve uygulama bilgisine hakim, gerektiğinde birebir ölçekte detay çizebilecek donanımlı iş gücünün yetiştirilmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, Atatürk’ün yönlendirmesiyle 1931 yılında Ankara’da, Çiftlik arazisi içinde ilk yapı ustalığı okulu faaliyete geçirilmiştir (Tekinalp ve Alpaslan 2019). Daha sonra bu okulların açılışını Yapı Enstitüleri’nin açılışları izlemiştir. 1931 ve 1932 yılları arasında Ankara’da, 1939 ve 1940’ta İstanbul’da, 1940 ve 1941 yıllarında Erzurum’da, 1945 ve 1946’da ise Adana ve Kayseri illerinde Yapı Enstitüleri açılmıştır. Ankara da açılan İnşaat Usta Okulu çeşitli yönlerden diğer mesleki eğitim veren okullara örnek teşkil etmiştir (MEB, 2019).

1.6.2. İnşaat teknisyen okulu

1969-1970 eğitim-öğretim döneminde, mühendis ile nitelikli iş gücü arasında köprü kuracak ara teknik eleman ihtiyacını karşılamak üzere teknisyen yetiştirmeye yönelik okullar açılmıştır (Tarlakazan, 2013). Bu okullar, Yapı Enstitüleri’nin birinci sınıflarıyla ortak bir yapıya sahiptir. Sonrasında, tekniker okullarının kapanması sonucunda onun yerine açılan teknisyen okullarının adı teknik lise şeklinde değiştirilmiştir (MEB, 2019). 1973-1974 eğitim-öğretim yılında, eğitim sisteminde yapılan yeniden yapılandırma çalışmaları çerçevesinde mesleki ve teknik eğitim kurumlarında önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeler doğrultusunda teknisyen yetiştiren okullar, teknik lise statüsüne geçirilmiş; sanat eğitimi veren enstitüler ise endüstri meslek liselerine dönüştürülerek daha geniş kapsamlı bir mesleki eğitim anlayışına uyum sağlanmıştır (Tarlakazan, 2013).

1.6.3. Tekniker okulları

1969 ve 1970 yılları arasında Teknisyen Okulu olarak ilk kez açılan Tekniker Okulları'nda eğitimin dört yıl süreyle verilmesi belirlenmiştir. Bu okullarda, eğitim alanlara ilgi ve kabiliyetlerine göre teknik alanlarda mesleki yeterliliklerin kazandırılması hedeflenmiştir. Burada verilen eğitimler kapsamında öğrencileri hem iş dünyasına hem de yükseköğretime hazırlayan ve ağırlıklı olarak fen bilimlerinden oluşan programlar da yer almıştır (MEB, 2019).

1.6.4. Endüstri meslek liseleri

1942 ve 1943 yılları arasında sanat enstitüleri adını alan sanat okulları, 1974'lü yıllardan sonra Endüstri Meslek Lisesi adıyla devam etmiştir. Bu okullarda öğrencilere, ortaöğretim seviyesinde bir genel kültür kazandırılarak, öğrencilerin sosyal problemlere duyarlı, ülkenin iktisadi, toplumsal ve kültürel gelişimine katkı sağlama şuurunu geliştirmeleri hedeflenmiştir. Ayrıca, sanayi sektörünün ihtiyacı olan farklı meslek alanlarında mesleki formasyon verilerek, öğrencilerin iş dünyasına ve yükseköğretime hazırlanmalarını sağlayan programlar uygulanmıştır (MEB, 2019).

1.6.5. Mesleki ve teknik eğitim merkezleri

Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri, 2001 ve 2002 yılları arasında açılmış ve bu merkezlerde diploma ile sertifika programları bir arada yürütülmüştür. Bu merkezlerin açılma amacı, küçük yerleşim birimlerinde kapasitesi tam olarak kullanılamayan mesleki ve teknik eğitim veren kurumların; bina, tesis, eğitim materyalleri, öğretmen ve diğer çalışanlarından maksimum düzeyde yararlanmak ve öğrenci ihtiyacına bakılarak eğitim yatırımının ihtiyaç duyulandan fazla olacak şekilde yapılmasını önlemektir. İlköğretim sonrasında dört yıl boyunca eğitim veren bu okullar, öğrencilere bir genel kültür kazandırmayı, ülkelerinin iktisadi, toplumsal ve kültürel gelişimlerine katkı sağlamaları için gerekli bilinç ve yetkinliği kazandırmayı hedeflemiştir. Aynı zamanda bu merkezlerde, öğrencilere mesleki formasyon kazandırmak, onları iş hayatına ve yükseköğretime hazırlamak, asgari düzeyde yabancı bir dil öğretmek için çeşitli eğitim programları uygulanmıştır (MEB, 2019).

1.6.5.1. Mesleki eğitim merkezleri

Mesleki eğitim merkezleri, çıraklık eğitimi uygulamasına dâhil olan meslek dalları kapsamında, aday çırak, çırak, kalfa ve ustaları eğitmek ve sanayi sektörünün ihtiyacı olan kalifiye iş gücünün yetiştirilmesi için kurulmuş kurumlardır. İlköğretimden mezun olup çeşitli sebeplerle örgün eğitime devam etmeyen ve çıraklık yoluyla meslek edinmek isteyenler, bu merkezlerde çıraklık eğitimine kabul edilmektedir. Esnaf ve sanatkârların çırak ihtiyacını karşılayan bu merkezler, öğrencilerin ahilik geleneğinden gelen usta-çırak ilişkisiyle iş başı yaparak yetişmesini sağlamaktadır. Mesleki eğitim merkezleri de 6764 sayılı kanunla örgün eğitim sistemine dâhil edilmiştir (MEB, 2019).

1.6.5.2. Mesleki ve teknik anadolu liseleri

Mesleki ve teknik eğitimde okulları 2014 yılında, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çok Programlı Anadolu Lisesi ve Mesleki Eğitim Merkezleri olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu liselerde dört yıl boyunca eğitim verilmektedir. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde, 2018ve 2019 yıllarından itibaren 54 alan 199 dalda öğretim programı yürütülmektedir. Anadolu meslek programına öğrenciler sınavsız geçiş ve yerel yerleştirme ile kayıt yaptırırken, burada bir mesleğe yönelik bilgi ve becerilerin yanı sıra genel bilgi dersleri de verilmektedir. Anadolu teknik programında ise mesleki dersleri yanı sıra matematik, fizik, kimya ve biyoloji dersleri dört yıl boyunca ağırlıklı olarak okutulmakta ve öğrenciler merkezi sınavla bu programa yerleştirilmektedir (MEB, 2019).

1.7. Mesleki Eğitim Veren Okul Türleri ve Programları

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim örgün ve yaygın eğitim programları aracılığıyla devam etmektedir. Mesleki ve teknik eğitim adı altında sunulan örgün eğitim, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, Çok Programlı Anadolu Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezleri olmak üzere üç okul türünde yürütülmektedir. Mesleki ve teknik eğitim, Mesleki Açık Öğretim Liselerinde yaygın eğitim çatısı altında gerçekleştirilmektedir (MEB,2024).

Tablo 1.1. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul, Program ve Belge Türleri

OKUL TÜRÜ	PROGRAM TÜRÜ	BELGE TÜRÜ
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi / Çok Programlı Anadolu Lisesi	Anadolu Teknik Programı	Diploma
	Anadolu Meslek Programı	Diploma
	Mesleki Eğitim Merkezi Programı	Kalfalık/Ustalık Belgesi, Diploma (fark dersler ile)
Mesleki Eğitim Merkezi Programı	Mesleki Eğitim Merkezi Programı	Kalfalık/Ustalık Belgesi, Diploma (fark dersler ile)
Mesleki Açık Öğretim Lisesi	Anadolu Meslek Programı	Diploma
Özel Eğitim Meslek Lisesi (işitme engelliler – ortopedik engelliler)	Anadolu Meslek Programı (<i>Engel Durumu ve Gelişim Özelliklerine Göre Bireyselleştirilmiş</i>)	Diploma
Özel Eğitim Meslek Okulu	Görme yetersizliği olan öğrenciler, hafif düzeyde zihinsel yetersizliği / otizmi olan öğrenciler	Özel Eğitim Meslek Okulu Diploması (<i>Yükseköğrenime devam etme hakkı sağlayan</i>)
Özel Eğitim Uygulama Okulu	Orta veya ağır düzeyde zihinsel engelliler / otizmi olan öğrenciler	Özel Eğitim Uygulama Okulu (III. Kademe) Diploması (<i>Yükseköğretime devam etme ve bağımsız iş yeri açma hakkı sağlamayan</i>)

Kaynak: MEB, Mesleki ve Teknik Eğitim Politika Belgesi

Tablo 1.2. Türkiye Geneli Meslek Öğrencisi Listesi

OKUL TÜRÜ	ÖĞRENCİ SAYISI
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	1.381.441
Mesleki Eğitim Merkezi	250.932
Mesleki Açık Öğretim Lisesi	72.558
Özel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	143.305
TOPLAM	1.848.236

Kaynak: Öğrenci Mesleki Eğitim İstatistikleri

Tablo 1.2’ de Türkiye genelinde mesleki eğitimde öğrenim gören öğrencilerin okul türlerine göre dağılımı verilmiştir. Bu veriler, mesleki ve teknik eğitimin ülke genelindeki yaygınlığını ve öğrencilerin tercih dağılımını göstermektedir. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü’nün güncel verilerine bakıldığında Türkiye geneli mesleki eğitimde toplam 1.848.236 öğrenci bulunduğu ve bu öğrencilerin büyük çoğunluğu (%74,7) Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde eğitim aldığı görülmektedir. Bunu, %13,6 ile Mesleki Eğitim Merkezleri, %7,8 ile Özel Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ve %3,9 ile Mesleki Açık Öğretim Liseleri takip etmektedir. Veriler, mesleki eğitimin özellikle kamu okulları üzerinden yürütüldüğünü ve özel sektör ile açık öğretim gibi alternatiflerin daha az tercih edildiğini göstermektedir. Bu durum, kamu temelli mesleki eğitim sisteminin iş gücü piyasasına yönelik eleman yetiştirme açısından ön planda olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo1.3. Ankara İli Meslek Öğrencisi Listesi

OKUL TÜRÜ	ÖĞRENCİ SAYISI
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	78.304
Mesleki Eğitim Merkezi	12.643
Mesleki Açık Öğretim Lisesi	4.219
Özel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	5.397
TOPLAM	100.563

Kaynak: Öğrenci Mesleki Eğitim İstatistikleri

Ankara ili genelinde mesleki eğitim alan toplam öğrenci sayısı 100 bini aşmaktadır. Bu durum, mesleki eğitimin Ankara'da geniş bir öğrenci kitlesine hitap ettiğini göstermektedir. Ankara'da mesleki eğitimin büyük çoğunluğunun Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde gerçekleştiği görülmektedir. Bu liseler, sektöre ara eleman yetiştirmede merkezi bir rol oynamaktadır. Ankara'daki Mesleki Eğitim Merkezleri, öğrenci sayısı açısından Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'ne göre daha düşük bir düzeyde olsa da, sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetiştirilmesinde önemli bir role sahiptir. Bu merkezler, özellikle ara eleman yetiştirilmesine odaklanarak iş gücü piyasasına katkı sağlamaktadır. Mesleki Açık Öğretim Lisesi, çalışırken eğitim almak isteyen veya farklı nedenlerle örgün eğitime devam edemeyen bireyler için bir alternatif olmasına rağmen burada eğitim gören öğrenci sayısı oldukça düşüktür. Özel okullarda mesleki eğitim alan öğrenci sayısı oldukça azdır. Bu durum, özel mesleki okulların yaygın olmadığını veya tercih edilmediğini ve özel sektörün mesleki eğitim alanında henüz yeterince etkin olmadığını göstermektedir.

Tablo 1.4 incelendiğinde meslekî veya teknik lise mezunlarının istihdam oranının (%60,9), genel lise mezunlarından (%50,9) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca meslekî veya teknik lise mezunlarının işgücüne katılma oranının da (%67,5), genel lise mezunlarının (%57,1) oldukça üzerinde olduğu gözükmemektedir. Bu, meslekî eğitimin bireyleri doğrudan işgücü piyasasına yönlendirme açısından başarılı olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.4. 2024 Yılı III. Çeyrek İş Gücüne Katılma Oranı, İstihdam Oranı ve İşsizlik Oranı

EĞİTİM DURUMU	İŞ GÜCÜNE KATILMA ORANI	İSTİHDAM ORANI	İŞSİZLİK ORANI
Lise altı eğitilmişler	47,1	43,8	6,9
Lise	57,1	50,9	10,9
Meslekî veya teknik lise	67,5	60,9	9,8
Yükseköğretim	77,3	69,4	10,3

Kaynak: TÜİK işgücü istatistikleri 2024 III. Çeyrek Verileri

1.7.1. Örgün mesleki ve teknik eğitim okulları

Örgün Mesleki ve Teknik Eğitim Okulları, Türkiye'de mesleki eğitim kapsamında önemli bir yere sahiptir. Bu eğitimler öğretim programları şeklinde 53 alanda ve bu alanların altındaki 114 dalda Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde, 39 alan ve 193 dalda ise Mesleki Eğitim Merkezlerinde uygulanmaktadır. Bu okullar, öğrencilerin mesleki bilgi ve beceriler kazanmasının yanı sıra, genel akademik bilgi edinmelerini de amaçlamaktadır. Anadolu Meslek Programında öğrencilere, mesleki bilgi ve yeteneklerinin yanı sıra genel dersler de sunulmaktadır. Bu programlara sınav ve mahalli yerleştirme ile kayıt yapılmaktadır. Anadolu Teknik Programında ise mesleki kabiliyet ve bilgilerinin yanı sıra, öğrencileri bir üst öğrenime hazırlayacak olan akademik dersler ağırlık kazanır. Bu programlara merkezi sınav ile yerleştirme yapılmaktadır. Bu programların ikisinde de mesleki alan eğitimi 9. sınıfta başlarken, 10. sınıftan itibaren öğrenciler meslek dallarında uzmanlaşmaya başlamaktadır (MEB,2024).

Türkiye'deki Anadolu Teknik ve Meslek Liseleri, sanayi ve hizmet sektörlerinde ihtiyaç duyulan kalifiye işgücünü yetiştirmeyi amaçlayan eğitim kurumlarıdır. Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde, öğrenciler teorik bilgi edinmenin yanı sıra aynı zamanda pratik beceri de kazanmaktadır. Mesleki eğitimde kazanılan teorik bilgiler atölye çalışmaları ve laboratuvar araştırmalarıyla derinleştirilir. Bu yaklaşım öğrencilerin mezun olduktan sonra iş yaşamına daha çabuk adapte olmalarını sağlamaktadır. Bu okullarda öğrenciler, alanlarına göre staj yaparak mesleki tecrübeye sahip olmaktadır. Bu bağlamda, öğrenciler eğitimlerinin belirli bir aşamasında gerçek iş ortamlarında staj yapmaktadır. Staj şeklinde verilen mesleki eğitim, öğrencilerin çalışma hayatının taleplerini karşılayacak becerileri kazanmalarına olanak tanıyarak mezuniyet sonrası iş bulma şanslarını artırmaktadır. Bu uygulama işverenlerin de nitelikli eleman bulmasını kolaylaştırmaktadır (Karşlı ve ark., 2024).

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, Türkiye'nin ekonomik kalkınma hedefleri doğrultusunda önemli bir rol oynamakta ve eğitim sisteminin vazgeçilmez bir parçası olarak kabul edilmektedir. Mesleki ve teknik Anadolu liselerinde eğitim alan öğrenciler, mezuniyetlerinin ardından farklı sektörlerde iş bulabilmekte ve kariyerlerine hızla başlayabilmektedir. Bu okullar, sundukları geniş eğitim seçenekleriyle öğrencilere çeşitli kariyer yolları sunmaktadır. Öğrenciler, mezun olduktan sonra isterlerse

yükseköğrenimlerine devam edebilmekte, isterlerse doğrudan iş hayatına adım atabilmektedir (Karslı ve ark., 2024, s. 1959).

Tablo 1.5. Mesleki ve Teknik Lise Okul, Öğretmen ve Öğrenci Sayısı (2023)

YIL	OKUL	ÖĞRETMEN	ÖĞRENCİ
1923-1924	64	583	6.547
1943-1944	151	2.434	36.971
1963-1964	738	10.220	149.148
1983-1984	1.992	40.418	560.415
2003-2004	4.204	68.231	1.050.394
2012-2013	6.204	135.520	2.269.651
2022-2023	6.021	195.475	2.351.933

Kaynak: Yüzüncü Yıl Galerisi | Geçmişten Günümüze Sayılarla Eğitim (1923-2023)

Tablodaki veriler, Türkiye'deki mesleki eğitim sisteminde yıllara göre okul, öğretmen ve öğrenci sayılarındaki değişimi göstermektedir. 1923-1924 eğitim yılında 64 mesleki okul varken, 2022-2023 eğitim yılında bu sayı 6.021'e çıkmıştır. Özellikle 1980 sonrası ve 2000'li yıllarda mesleki eğitim veren okul sayısında önemli bir artış olduğu gözlenmektedir. Bu artış, Türkiye'de mesleki eğitim altyapısının geliştiğini ve mesleki eğitime erişimin yaygınlaştığını göstermektedir. 1923-1924 yılında mesleki eğitim veren 583 öğretmen görev yaparken, 2022-2023 yılına gelindiğinde bu sayı 195.475'e ulaşmıştır. Öğretmen sayısındaki bu artış, öğrenci sayısına paralel olarak eğitim kadrosunun genişlediğini göstermektedir. Özellikle 2012-2013 ve 2022-2023 yıllarında öğretmen sayısında belirgin bir artış gözlenmiştir. 1923-1924 eğitim yılında 6.547 öğrenci bulunurken, 2022-2023 yılında bu sayı 2.351.933'e çıkmıştır. Özellikle 2003-2004 eğitim yılından itibaren mesleki eğitimi tercih eden öğrenci sayısında ciddi bir artış yaşandığı görülmektedir.

1.8. Önceki Çalışmalar

Literatüre baktığımızda mesleki eğitimle ilgili çeşitli çalışmaların bulunduğunu görmekteyiz. Küçük (1995), inşaat sektöründe çalışan işçilere yönelik mesleki eğitimin zorunlu hale getirilmesi gerekliliğini savunduğu çalışmada, sektörde yaşanan iş kazaları, düşük verimlilik ve kalite sorunlarını niteliksiz işgücüyle ilişkilendirmiştir. Yazar, mesleki eğitim almadan sahada çalışan işçilerin hem kendi güvenliklerini hem de yapıların sağlamlığını riske attığını vurgulamış; bu nedenle belirli standartlara dayalı eğitim ve belgelendirme sisteminin zorunlu olması gerektiğini ileri sürmüştür. Çalışma, işçilerin

mesleki yeterlilik kazanmalarının sadece bireysel değil, toplumsal ve ekonomik düzeyde de olumlu etkiler yaratacağını ortaya koymaktadır.

Koşan (2003), mesleki ve teknik eğitimin sektörel gerekliliklerle ilişkilendirilmesi bağlamında okul-endüstri iş birliğinin önemini vurgulamaktadır. Çalışmada, özellikle 2002–2003 eğitim-öğretim yılında uygulamaya konulan Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgeleri (METEB) modeli üzerinden, okul-sanayi iş birliklerinin kurumsallaşma süreci ele alınmıştır. Yazar, bu modelle eğitim kurumlarının sanayi ile daha bütünleşik hale gelmesinin hedeflendiğini ifade ederken; uygulama sürecinde karşılaşılan koordinasyon, yönetim ve donanım sorunlarına da dikkat çekmiştir. Ayrıca, mesleki eğitimde uygulamalı becerilerin geliştirilmesine yönelik atölye ve laboratuvar altyapısının, endüstriyel gereksinimlerle yeterince örtüşmediği yönünde bulgulara yer verilmiştir. Genel olarak çalışma, okul-endüstri iş birliğinin hem yapısal hem de yönetsel açıdan geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Binici ve Arı'nın (2004) yaptığı bir çalışmada ülkemizdeki mesleki eğitim faaliyetleri ile başka ülkelerdeki mesleki eğitim faaliyetleri kıyaslanmış ve kıyaslamının sonucunda mesleki eğitimin güncel sorunlarına değinilmiş ve bununla ilgili çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Öneriler arasında milli bir mesleki eğitim konseyinin kurulması, mesleki eğitim materyallerindeki eksikliklerin giderilmesi, mesleki eğitim alanındaki mevcut teknolojilerin geliştirilmesi, eğitimcilere de hizmet içi eğitim verilmesi, mesleki eğitimde farklı modeller geliştirilmesi ve mesleki eğitim müfredatının sektör taleplerine uygun hale getirilmesi yer almaktadır. Ayrıca çalışmada mesleki eğitimde öğrencilerin, ilgi duydukları alanlara yönlendirilmesinin ve öğrenci ve sanayi işbirliğinin önemi de vurgulanmıştır.

Adıgüzel ve Berk (2009), Türkiye’de mesleki ve teknik ortaöğretimde uygulamaya konulan yeterliğe dayalı modüler sistemi öğretmen görüşlerine dayanarak değerlendirmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenler sistemin uygulanmasında çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını belirtmiştir. Bunlar arasında, modül içeriklerinin sektör ihtiyaçlarıyla tam örtüşmemesi, öğrenci ve öğretmenlerin yeterince bilgilendirilmemesi, sistemin yapısal unsurlarının okul ortamına tam olarak entegre edilememesi ve fiziksel altyapı eksikliklerinin uygulama kalitesini düşürmesi öne çıkmaktadır. Çalışmada ayrıca, sistemin etkili işleyebilmesi için içerik güncellemeleri yapılması, öğretmenlere yönelik

hizmet içi eğitimlerin artırılması ve uygulama ortamlarının donanım açısından güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışmada, mesleki yönlendirmenin ilköğretimden itibaren başlaması gerektiği savunulmuş; öğrencilerin bireysel eğilimleri doğrultusunda uygun meslek alanlarına yönlendirilmeleri gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, bu sürecin etkin biçimde işlemesi için okul rehberlik ve psikolojik danışma servislerinin daha işlevsel hale getirilmesinin önemine dikkat çekilmiştir.

Karabulut ve Marul 'un 2011 yılında yaptığı çalışmada, gelişen teknoloji doğrultusunda mesleki eğitimin güncel ve gelecekteki gereksinimleri ele alınarak mesleki ve teknik eğitimdeki problemler, nitelikli insan kaynağı yetiştirme süreci ve çok amaçlı lise modeli üzerinde durulmuştur.

Sezici ve arkadaşları (2013), inşaat sektöründeki istihdam yapısını ve ara eleman sorununu ele aldığı çalışmasında, sektördeki iş gücü arz-talep dengesizliklerine dikkat çekmiştir. Özellikle kalifiye iş gücü ihtiyacının sürekli arttığı, ancak mesleki eğitimden yeterli düzeyde mezun verilmediği ifade edilmiştir. Çalışmada, inşaat sektöründe çalışan ustaların yaş ortalamasının yükseldiği, gençlerin ise bu mesleklere yönelme konusunda isteksiz davrandığı vurgulanmaktadır. Bu eğilimin, sektörün sürdürülebilir nitelikli iş gücü yapısını tehdit ettiği belirtilmiş; ara eleman eksikliğinin yalnızca bir eğitim meselesi değil, aynı zamanda bir istihdam ve demografi sorunu haline geldiği ifade edilmiştir. Sezici ve arkadaşlarının bulguları, genç işgücünün sektöre entegrasyonunun sağlanamaması durumunda, üretim kalitesinde ve verimlilikte ciddi aksamaların yaşanabileceği öngörüsünü de içermektedir.

Kam 2013 yılında yaptığı araştırmada, ortaöğretimde mesleki eğitime verilen önemin gerekliliği üzerinde durmuş ve mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarını tercih eden öğrencilerin bu okulları neden seçtiklerini öğrencilerin bakış açısı ile incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin ortaöğretime geçiş sınavında yeterli puanı alamayıp başka bir seçeneklerinin olmadığı ve bu okullardan mezun olunca ellerinde bir mesleklerinin olacağına inanıp daha kolay iş bulacaklarını düşündükleri için bu kurumları tercih ettiği görülmüştür.

Uçar ve Özenbaş'ın (2013) çalışmasında, mesleki ve teknik eğitim, meslek yüksekokullarında görevli olan akademisyenlerin bakış açısıyla incelenmiştir. Araştırma

sonuçları, mesleki ve teknik eğitimin verimliliğinin artırılması amacıyla eğitimin yenilenmesi ve öğretim üyelerinin bu konudaki görüşlerine önem verilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Özsoy (2015), Türkiye’de mesleki eğitim ile istihdam arasındaki işlevsel ilişkiyi incelediği çalışmasında, sistemin nicelik (mezun sayısı) ağırlıklı üretimi ile kalitenin ihmal edildiğini vurgulamaktadır. Özellikle iş dünyasının ihtiyaç duyduğu yeterliliklere sahip mezun yetiştirilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, işgücü piyasasında hem nitelikli eleman açığını hem de mezunların farklı sektörlerde düşük vasıflı pozisyonlarda istihdam edilmesine yol açmaktadır. Özsoy, mesleki-eğitim politikasında kalite odaklı bir paradigma değişiminin zorunlu olduğunu; periyodik iş gücü planlaması, eğitim programlarının güncellenmesi, özel sektör iş birliği ve mezun takip sistemleri gibi mekanizmaların geliştirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu analiz, mesleki eğitimin yalnızca kantitesine değil, kalite boyutuna da dikkat edilmesi gerektiğini; mezun sayısı yerine iş piyasasının gereksinimleri ile uyumlu “nitelikli eğitim” modeline geçiş yapılması gerektiğini net şekilde ortaya koymaktadır.

Gülmez (2016) çalışmasında, Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan mesleki yönlendirme sistemleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Çalışmada, birçok AB ülkesinde mesleki yönlendirmenin lise düzeyinden itibaren zorunlu ve sistematik bir biçimde sunulduğu; bu süreçte sadece merkezi otoritelerin değil, yerel yönetimlerin, okulların ve iş dünyasının da aktif rol üstlendiği belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada, ortaokul düzeyinde başlanacak yönlendirmenin öğrencilerin okula bağlılıklarını artırdığı ve daha bilinçli mesleki tercihler yapmalarını sağladığı; bu sayede bireysel eğilimlerle işgücü piyasası ihtiyaçları arasında daha güçlü bir köprü kurulabileceği ifade edilmiştir. Rehberlik hizmetlerinin yalnızca öğrencilerin akademik başarısına değil, bireysel ilgi ve yeteneklerine dayalı olarak şekillendirilmesi gerektiği vurgulanmış; bu sayede iş gücü piyasası ihtiyaçlarıyla bireysel yönelimler arasında daha sağlıklı bir uyum sağlandığı ifade edilmiştir. Ayrıca, sınav sonuçlarına dayalı yönlendirmenin yetersiz kaldığı ve etkili bir yönlendirme süreci için çok paydaşlı, sürekli geri besleme sağlayan ve iş piyasası ile entegre bir yapı gerekliliği ortaya konmuştur.

Yıldırım, Sertel ve Akyol (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Türkiye’deki meslek yüksekokullarının karşı karşıya olduğu güncel sorunlar öğretim elemanlarının

görüşleri doğrultusunda kapsamlı biçimde değerlendirilmiştir. Araştırmada, özellikle fiziksel altyapı eksiklikleri, öğretim elemanı yetersizlikleri, uygulamalı eğitimin niteliği ve programların sektör ihtiyaçlarına uygunluğu gibi temel sorun alanları öne çıkmıştır. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu, laboratuvar ve atölye gibi uygulama alanlarının yetersizliğinin, öğrencilerin mesleki beceriler kazanmasında ciddi bir engel oluşturduğunu belirtmiştir. Bu eksikliklerin, mezunların iş piyasasına adaptasyon süreçlerini zorlaştırdığı ve eğitim kalitesini olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Ayrıca, sektörel ihtiyaçlara göre güncellenmeyen programların mezunları işgücü piyasasında dezavantajlı hale getirdiği vurgulanmıştır. Bu yönüyle çalışma, mesleki eğitimin sadece teorik içerikle değil, uygulama temelli donanım ile de desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Güranlı ve arkadaşları (2018) tarafından yürütülen bu araştırmada, şantiyelerde görev yapan teknik elemanların çalışma koşulları saha verilerine dayalı olarak incelenmiştir. Çalışmada, inşaat sektöründeki teknik personelin karşılaştığı fiziksel ve psikososyal risk faktörleri ayrıntılı biçimde ele alınmış; iş ortamlarının yoğunlukla ağır, düzensiz ve uzun süreli çalışma şartlarını barındırdığı ortaya konmuştur. Mesleki eğitimin de işyeri ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığını vurgulamıştır. Mezunların saha koşullarına uyum sağlamakta zorlandığı, bunun ise eğitim süreçlerinin uygulamadan kopuk olmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Teknik elemanların yeterli sayıda ve donanımda olmaması, iş bölümü ve görev tanımlarında belirsizliklerin yaşanması, ayrıca nitelikli insan kaynağı eksikliğinin hem iş güvenliği hem de proje verimliliği açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu belirtilmiştir. Güranlı, özellikle genç işgücünün sektöre olan ilgisinin azaldığını ve bu durumun teknik alanlarda yetişmiş personel bulmayı güçleştirdiğini vurgulamıştır.

Kavi ve Koçak (2018), Türkiye’deki ortaöğretim düzeyindeki mesleki eğitimin temel sorunlarını incelemiş ve İskandinav ülkelerindeki uygulamalarla karşılaştırmıştır. Çalışmada, öğrencilerin yeteneklerine uygun alanlara yönlendirilmemesi, donanım eksikliği ve sektörle sınırlı iş birliklerinin mesleki eğitimi zayıflatmış olduğunu vurgulanmıştır. Ayrıca, özel sektörün sürece daha fazla katılım sağlaması durumunda mesleki eğitimin finansman yükünün azalacağı ve kalite artışının destekleneceği ifade edilmiştir. İskandinav ülkelerinde devletin mali desteği ve güçlü sektör ortaklıklarıyla yürütülen modellerin Türkiye için ilham verici olduğu ancak doğrudan aktarımın yapısal farklar nedeniyle sınırlı olabileceği sonucuna varılmıştır.

Zeynep Işık ve Budayan (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışma, inşaat sektöründe mesleki eğitimin başarısını ölçmek amacıyla geliştirilebilecek performans göstergelerini belirlemeyi hedeflemiştir. Kurumsal karne yaklaşımı ve Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci (FAHP) yöntemiyle yürütülen araştırma kapsamında, Türkiye, Almanya, Hollanda ve Litvanya’da yapılan çalıştaylar aracılığıyla toplam 48 performans göstergesi tanımlanmıştır. Bu göstergeler; finansal verimlilik, öğrenci memnuniyeti, iç süreçlerin etkinliği ve öğrenme-gelişim gibi dört ana başlık altında toplanmıştır. Araştırma özellikle, eğitimin içeriğinin sektörel ihtiyaçlara uygunluğu, eğitmenlerin saha deneyimi ve öğrenme altyapısının güncelliği gibi göstergelerin mesleki eğitimin etkililiğinde kritik rol oynadığını ortaya koymuştur. Çalışma sonucunda, mesleki eğitim kurumlarının bu göstergeleri dikkate alarak kendi performanslarını değerlendirmesinin, hem mezun kalitesini artıracak hem de inşaat projelerinde işçilik hatalarını azaltarak sektörel verimliliğe katkı sağlayacağı vurgulanmıştır.

Demirer (2019), Avrupa Kredi Transfer Sistemi (ECVET) bağlamında Türkiye’de mesleki eğitimde yeni model arayışlarını incelemiştir. Çalışmada, örgün ve yaygın öğrenme yollarıyla edinilen yeterliklerin tanınması, biriktirilmesi ve sertifikalandırılması gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca, mesleki ve teknik okulların daha esnek bir yapıya kavuşturulması, teknik öğretmenlerin ECVET kriterlerine göre yetiştirilmesi ve kurumların bu yapıya uyum sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği önerilmiştir. Demirer’in çalışması, Türkiye’nin mesleki eğitim sistemini Avrupa standartlarıyla uyumlu hale getirme çabalarına kuramsal bir zemin sağlamaktadır.

Volkan Işık (2019) tarafından yürütülen çalışmada ise, mesleki eğitimin iş piyasasıyla olan uyumu mercek altına alınmıştır. Yazar, sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü yetiştirmede mevcut programların yetersiz kaldığını savunmakta; bu nedenle eğitim içeriklerinin sektörel ihtiyaç analizlerine dayalı olarak güncellenmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Çalışmada önerilen öz değerlendirme modeli ile, eğitim kurumlarının kendi yeterliliklerini değerlendirebilecekleri yapılar kurulması önerilmektedir. Ayrıca sektör temsilcilerinin yalnızca staj ve uygulama alanlarında değil, aynı zamanda müfredat hazırlama ve değerlendirme süreçlerine de aktif olarak katılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Özer'in 2019 yılındaki çalışmasında, Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitimle alakalı temel problemler detaylı bir şekilde ele alınmış ve bu sorunlara Milli Eğitim Bakanlığı'nın açıkladığı Eğitim Vizyonu 2023 çerçevesinde kapsamlı çözümler sunulmuş ve mesleki eğitime dair geliştirilen yeni modeller ortaya konulmuştur. Çalışmada mesleki ve teknik eğitimle ilgili belirlenen sorunların üç başlıkta toplandığı görülmektedir. İlk problem, mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında eğitim gören öğrencilerin genellikle akademik performansı düşük olan bireyler olarak algılanması ve bu algının eğitimi olumsuz yönde etkilemesidir. İkinci problem, okul-sektör işbirliğinin yetersizliği, üçüncü sorun ise mezunların iş hayatında karşılaştığı zorluklardır. Bu problemlerin çözümü için, mesleki ve teknik eğitim okullarından mezun olanlara sunulan iş fırsatlarının geliştirilmesi ve istihdam olanaklarının artırılması önerilmektedir.

Cice ve Balkar (2020), mesleki ve teknik eğitimin istihdam ve ekonomik büyüme açısından taşıdığı rolü Gaziantep ili örneğinde değerlendirmiştir. Araştırmada, mesleki eğitim mezunlarının sektöre katılımı sayesinde iş gücü piyasasına katkı sundukları ancak bu katkının sürdürülebilirliği açısından yapısal sorunların varlığına dikkat çekilmiştir. Özellikle okullarda uygulamalı eğitim olanaklarının yetersizliği, donanım eksiklikleri ve teknolojik altyapının güncel sektör ihtiyaçlarını karşılamaması nedeniyle öğrencilerin mesleki yeterlilik kazanmakta zorlandığı ifade edilmiştir. Bu durumun, mezunların iş hayatına uyum sağlamalarını güçleştirdiği vurgulanmıştır. Ayrıca, iş dünyasında belgeli ve nitelikli eleman talebinin arttığı; bu nedenle, zorunlu sertifikasyon uygulamalarının yaygınlaştırılmasının hem mezunların istihdam edilebilirliğini artıracığı hem de işverenler açısından kalite güvencesi sağlayacağı belirtilmiştir. Çalışma, mesleki eğitimin yalnızca istihdama değil, bireylerin bağımsız çalışma yetkinliği kazanmasına ve işyeri performanslarının yükselmesine de katkı sunduğunu ortaya koymaktadır. Bu yönüyle, mesleki eğitimin iş gücü piyasasıyla daha bütünleşik bir yapıya kavuşturulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Demirer ve Dal (2020), mesleki ve teknik eğitimde yapılan program güncellemelerinin, sektörle kurulan iş birliklerinin ve öğrencilerin yükseköğretime geçiş oranlarının mevcut durumunu, eğitim yöneticileri ve meslek dersi öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda incelemiştir. Çalışmada, programların güncellenmesine rağmen, sektör beklentileriyle tam bir örtüşmenin sağlanamadığı ve özellikle uygulamalı eğitimlerin içerik ve süre açısından yetersiz kaldığı vurgulanmaktadır. Öğretmenlerin

teknik donanım eksikliği, hizmet içi eğitim ihtiyacı ve okul-sektör entegrasyonundaki zayıflıklar da öne çıkan bulgular arasındadır. Ayrıca, mesleki ve teknik eğitim alan öğrencilerin yükseköğretime devam oranlarının düşüklüğü dikkat çekici bulunmuş; bu durum, eğitim sisteminde mesleki eğitimin hem toplumsal algı hem de yapısal planlama açısından ikincil konumda bırakıldığına işaret etmektedir. Çalışma, mesleki eğitimin hem istihdam hem de akademik devamlılık açısından daha işlevsel bir yapıya kavuşturulması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bir diğer çalışmada, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görevli olan ve mesleki eğitim konusunda eğitim veren öğretmenlerin, mesleki eğitim ve bu alanda görülen problemlere dair bakış açıları incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, bu kurumlardan mezun olan öğrencilerin mesleki yeterliliklerinin eksik olduğu, iş kurallarına adapte olma konusunda güçlük çektikleri ve staj eğitiminde karşılaşılan en büyük sorunun işletmelerden kaynaklandığı öğretmenler tarafından belirtilmiştir. Çalışmada öğretmenler, mesleki eğitimde reform yapılmasını, meslek derslerinin saatlerinin artırılmasını, meslek liseleri ile ilgili iş kolu arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesini ve staj eğitiminin içeriğinin genişletilmesini önermiştir (Erdoğan, Demirtaş, ve Özalan, 2020).

Somuncu'nun (2020) Türkiye'de mesleki eğitimin iş gücü piyasasıyla ilişkisini ele aldığı çalışmasında, toplumdaki yaygın beklentilerin aksine, gençlerin çoğunlukla istemedikleri alanlara yönlendirildiğini ve bu durumun iş yaşamında önemli uyumsuzluklara neden olduğunu vurgulamaktadır. “Hayaller beyaz yaka olsa da gerçekler mavi yaka” başlığıyla dikkat çeken bu çalışma, mesleki ve teknik eğitimin yalnızca diploma temelli bir yapıdan çıkarılarak üretim ve istihdam odaklı yeniden kurgulanması gerektiğini savunmaktadır. Araştırmada, meslek liselerindeki altyapı eksiklikleri, donanım yetersizlikleri ve uygulamalı eğitimin sınırlı oluşu gibi sorunların, mezunların sektör beklentilerine uygun nitelikte yetişmesini engellediği ifade edilmektedir. Ayrıca, istihdam politikalarının eğitim sisteminden kopuk yürütülmesinin, mezunların iş bulma süreçlerinde karşılaştığı zorlukları artırdığı belirtilmiştir. Somuncu, mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması için özel sektörle daha güçlü iş birlikleri kurulması ve politika yapıcılarının sektörün ihtiyaçlarına göre eğitim modellerini yeniden şekillendirmesi gerektiğine dikkat çekmektedir.

Kayhan Şen ve Çoban (2022), 2015–2022 yılları arasında mesleki ve teknik Anadolu liselerinde öğrenim gören öğrenciler üzerine yapılmış 46 çalışmayı sistematik olarak incelemiştir. Derlemede, çoğu çalışmanın nicel tarama yöntemiyle yapıldığı ve öğrenci algıları, mesleki yönelim, staj uygulamaları, iş güvenliği, kariyer planlaması gibi konulara yoğunlaştığı belirlenmiştir. Araştırmaların genel bulguları, meslek lisesi öğrencilerinin akademik başarı düzeylerinin görece düşük olduğunu, bu durumun mezuniyet sonrası iş bulma beklentilerini ve motivasyonlarını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışmada dikkat çeken önemli bir tespit ise, mesleki eğitimin toplumdaki saygınlık düzeyinin düşüklüğünün temel nedenlerinden birinin, bu okullara çoğunlukla akademik başarısı düşük öğrencilerin yönlendirilmesi olduğudur. Bu durumun, mesleki ve teknik eğitimin yalnızca ikinci tercih olarak görülmesine ve algısal değersizleşmeye neden olduğu vurgulanmıştır. Derleme sonuçları, mesleki eğitimin yapısal sorunlarının yanında toplumsal algı boyutunun da dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır.

Güzen ve Erbaş (2023) tarafından yapılan nitel araştırmada, İstanbul Bayrampaşa ilçesindeki teknik öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda mesleki ve teknik eğitimde karşılaşılan başlıca sorunlar ortaya konulmuştur. Araştırma bulgularına göre; okullarda atölye ve donanım eksiklikleri, öğrencilerin düşük hazırbulunuşluk düzeyi, motivasyon eksikliği, bölüm tercihinde yapılan yanlış yönlendirmeler, güncellenmemiş müfredat yapıları ve toplumun mesleki eğitime yönelik olumsuz algısı, eğitimin etkinliğini sınırlandıran temel sorunlar arasında yer almaktadır. Ayrıca, disiplin sorunları ve öğrenci davranışlarındaki düzensizliklerin de eğitimin niteliğini olumsuz etkilediği vurgulanmıştır. Çalışmada, bu sorunlara yönelik çözüm önerileri arasında; okul-sektör iş birliklerinin artırılması, atölye ve ekipman eksikliklerinin giderilmesi, müfredatın çağın teknolojilerine uygun şekilde yeniden yapılandırılması ve öğrenci yönlendirme sistemlerinin gözden geçirilmesi gibi başlıklar yer almaktadır.

Kazdal ve Tuna'nın (2023) çalışmasında mesleki eğitim yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda Mesleki Eğitim Merkezi Programı'nın uygulanmasında karşılaşılan problemler ve bunlara ilişkin çözüm yolları dile getirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, eğitim yöneticilerinin programın uygulanmasında okulların süreç yönetimini olumlu değerlendirdiği gözükmemektedir. Ayrıca, işyerlerinde uygulamalı eğitimin yapılması ve devlet desteği de yöneticiler tarafından olumlu karşılanmaktadır. Ancak, yöneticilerin görüşlerine göre, programın uygulanmasında okulların fiziki koşullarının uygun olmaması,

öğretmen yetersizliği ve hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin motivasyon eksikliği gibi sorunlar bulunmaktadır. Bunlara ek olarak araştırmada, eğitim yöneticileri işveren eğitiminin yapılması gerektiğini de belirtmişlerdir.

Ateş ve Arslan (2023), Türkiye’deki mesleki ve teknik ortaöğretim sistemine yönelik kapsamlı bir değerlendirme sunarak, bu alandaki güncel sorunları ve çözüm önerilerini sistematik bir literatür incelemesiyle ortaya koymuştur. Araştırmada özellikle 2000 sonrası yayımlanmış tezler ve akademik makaleler incelenmiş; eğitim kalitesini düşüren çeşitli faktörler tespit edilmiştir. Mesleki eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin çoğunlukla akademik başarıları düşük bireyler olması, bu kurumların toplumsal algısını olumsuz etkileyen önemli bir unsur olarak öne çıkmıştır. Öğrencilerin staj süreçlerinde çoğu zaman mesleki yeterlilikleriyle doğrudan ilgili olmayan işlerde görevlendirilmeleri ise iş dünyasına hazırlık sürecini zayıflattığı tespit edilmiştir. Müfredatların sektörel gereksinimlere uyum sağlayamaması ve özel sektörle iş birliğinin sınırlı düzeyde kalması da dikkat çeken diğer sorun alanlarıdır. Arslan, bu problemlere çözüm olarak sektör-temelli iş birliklerinin artırılması, eğitsel altyapının güçlendirilmesi, staj sisteminin iyileştirilmesi ve rehberlik hizmetlerinin erken yönlendirme temelinde yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Bir diğer çalışma ise Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde eğitim kalitesini artırmaya yönelik kapsamlı bir inceleme sunmaktadır. Makalede, öğretim yöntemleri, fiziksel altyapı ve öğretmen yetiştirme gibi çeşitli boyutlarda çözüm önerileri sıralanmaktadır. Araştırmacılar, öğrenci merkezli öğrenme modellerinin yaygınlaştırılması gerektiğini; bunun için dijital araçlar, proje tabanlı eğitim ve staj uygulamalarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, atölye ve laboratuvarların modern teknolojilerle donatılması; öğretmenlerin pedagojik ve teknik alanlarda sürekli mesleki gelişim imkânlarına erişiminin sağlanması gerektiği belirtilmiştir. İş dünyasından ve üniversitelerden oluşan ortaklıklarla müfredatların güncellenebileceği ve böylece mezunların sektörel ihtiyaçlara daha uygun şekilde hazırlanabileceği önerilmektedir. Çalışma, eğitim politikası yapıcılara, kalite odaklı ve paydaş temelli reformları hayata geçirme konusunda rehberlik edebilecek stratejik bir çerçeve sunmaktadır (Karslıve ark., 2024).

2. İNŞAAT VE MESLEKİ EĞİTİM

2.1. Ortaöğretimde İnşaat Teknolojisi Alanı

İnşaat Teknolojisi alanında, öğrencilere çağdaş yapı teknolojilerinin tasarımı ve kullanımına ilişkin bilgi ve yetkinlikler kazandırılmaktadır. 2005 senesinden bu yana inşaat teknolojisi alanında, Ahşap Yapı Sistemleri, Betonarme Yapı Sistemleri, Beton-Çimento ve Zemin Teknolojisi, Cephe Sistemleri ve PVC Doğrama, Çatı Sistemleri, Çelik Yapı Teknik Ressamlığı, İç Mekân Teknik Ressamlığı, Mimari Yapı Teknik Ressamlığı, Restorasyon, Statik Yapı Teknik Ressamlığı, Yapı İç Mekân Dekorasyonu, Yapı Yalıtımı ve Yapı Yüzey Kaplama gibi konularda eğitim verilmektedir. Günümüze bakıldığında, tek katlı binalardan gökdelenlere, barajlardan köprülere kadar farklı amaçlara yönelik yapıların, modern yapı teknolojileriyle inşa edildiği görülmektedir. Türkiye'nin deprem riski yüksek bölgelerinde kaliteli yapı inşasının büyük önem taşıdığı görülmüştür. Firmaların mühendislik kapasitesi ve çalıştırdıkları nitelikli iş gücü, inşaatların kalitesini belirleyen en önemli unsurlar arasındadır. Bu alandan mezun olan öğrenciler, büyük ölçekli firmalarda kolayca iş bulabilmekte ve Devlet Su İşleri, Karayolları, Bayındırlık Müdürlükleri gibi kamu kurumları ile özel sektörün mühendislik, mimarlık, müteahhitlik ve müşavirlik hizmetlerinde teknik eleman olarak istihdam edilebilmektedir (Numanoğlu ve ark., 2018).

Tablo 2.1. Mesleki Eğitim Programında İnşaat Teknolojisi Alanında Uygulanan Alan ve Dal Listesi

ALAN ADI	DAL ADI
İnşaat Teknolojisi	Ahşap Yapı Sistemleri
	Betonarme Kalıp ve Donatı Sistemleri
	Yapı Duvar ve Sıva Sistemleri
	Beton-Çimento ve Zemin Teknolojisi
	Cephe Sistemleri ve PVC Doğrama
	Çatı Sistemleri
	Çelik Yapı Teknik Ressamlığı
	İç Mekân Teknik Ressamlığı
	Mimari Restorasyon
	Mimari Yapı Teknik Ressamlığı
	Statik Yapı Teknik Ressamlığı
	Yapı Dekorasyonu
	Yapı Yalıtımı
	Yapı Yüzey Kaplama

Kaynak: MEB

Tablo 2.2. Türkiye Geneli Çalışan/Öğrenci İstatistikleri

ALAN	ÖĞRENCİ SAYISI	ÇALIŞAN SAYISI
İnşaat Teknolojisi	19.561	2.029.551

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki Eğitim Haritası Alan / Çalışan -Öğrenci İstatistikleri
<https://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/alan.php>

2.2 sayılı Tabloya göre inşaat teknolojisi alanında eğitim gören öğrenci sayısı 19 bin 561 kişi olarak görülürken sektörlere göre istihdam durumu incelendiğinde ise inşaat teknolojisi alanında 2 milyon 279 bin 551 kişi çalıştığı görülmektedir. Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü'nün en son yayınladığı çalışan sayısına göre ilk 10 alan verilerine bakıldığında, 2 milyon 279 bin 551 çalışan sayısına sahip inşaat teknolojisi alanı, 2.880.514 çalışana sahip pazarlama ve perakende alanından sonra çalışan sayısı en çok olan ikinci alan olarak görülmektedir.

2.3 ve 2.4 sayılı tablolar incelendiğine İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyükşehirlerin inşaat teknolojisi alanında hem eğitim hem de istihdamda lider konumda oldukları gözükmemektedir. Bu illerde inşaat teknolojisi alanında eğitim gören öğrenci sayısı ile çalışan sayısı arasında bir paralellik bulunmaktadır. İnşaat sektörü, ülkelerin ekonomik büyümesinde önemli bir lokomotif sektör olarak kabul edilir. %9,08'lik oran, Türkiye'de bu sektörün iş gücü piyasasında kayda değer bir yer tuttuğunu göstermektedir.

Tablo 2.3. İnşaat Teknolojisi Alanında Eğitim Gören Öğrenci Sayısına Göre İlk 10 İl

İL ADI	ÖĞRENCİ SAYISI
İstanbul	5.988
Ankara	1.082
Diyarbakır	803
Gaziantep	731
İzmir	628
Antalya	613
Şanlıurfa	533
Kocaeli	520
Adana	456
Samsun	422

Tüm alanlardaki öğrencilere oranı: %1.35

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim Haritası. Alan / Çalışan -Öğrenci İstatistikleri
<https://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/alan.php>

Tablo 2.4. İnşaat Teknolojisi Alanında Çalışanların Sayısına Göre İlk 10 İl

İL ADI	ÇALIŞAN SAYISI
İstanbul	425.127
Ankara	255.774
İzmir	124.213
Antalya	71.921
Kocaeli	65.183
Mersin	57.682
Kayseri	56.893
Bursa	53.974
Muğla	38.845
Tekirdağ	38.703

Tüm alanlardaki çalışanlara oranı: %9.08

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim Haritası – İnşaat Teknolojisi Alanı Bilgileri
<https://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/alanbilgi.php?alanid=21>

2.5 sayılı Tabloya göre inşaat teknolojisi alanında eğitim gören 19 bin 561 öğrencinin sayısının Türkiye geneli meslek öğrencisi sayısının yüzde 1.35 ini oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 2.5. Türkiye Geneli İnşaat Teknolojisi Alanında Mesleki Eğitim Gören Öğrenci Sayısı ve Yüzdesi

ALAN	ÖĞRENCİ SAYISI	YÜZDE ORANI
İnşaat Teknolojisi	19.561	%1.35

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı. Mesleki Eğitim Haritası – Öğrenci Sayıları.
<https://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/ogrenci.php>

2.6 sayılı Tabloya göre Ankara ilinde inşaat teknolojisi alanında eğitim gören 1.082 öğrencinin sayısının Ankara geneli meslek öğrencisi sayısının yüzde 1.26'sını oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 2.6. Ankara İlinde İnşaat Teknolojisi Alanında Mesleki Eğitim Gören Öğrenci Sayısı ve Yüzdesi

ALAN	ÖĞRENCİ SAYISI	YÜZDE ORANI
İnşaat Teknolojisi	1.082	%1.26

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı. Mesleki Eğitim Haritası – Ankara İli Alan Bilgileri.
<https://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/alan.php?il=06>

Mesleki Eğitim Programında ise İnşaat Teknolojisi alanının altında yer alan İnşaat Üstyapı, İnşaat Altyapı, Mimari Yapı Teknik Ressamlığı, Statik Yapı Teknik Ressamlığı, Mimari Restorasyon ve Yapı Yüzey Kaplama ve Yalıtım alt dallarında eğitim verildiği görülmektedir.

2.2. Mesleki Eğitim Merkezleri

Mesleki Eğitim Merkezleri, mesleki ve teknik eğitim kurslarının yanı sıra kalfalık ve ustalık eğitimlerinin de verildiği kurumlardır. Bu merkezlerde eğitim alabilmek için en az ortaokul mezunu olmak ve mesleğin gereklerine uygun olan fiziksel şartları sağlamak gerekmektedir. Bu programlara devam eden öğrenciler, diğer öğrencilerle aynı statüde olup onların sahip olduğu her türlü haklarından faydalanmaktadır. Buradaki öğrenciler 10. Sınıfa başladıktan sonra her ders yılının sonunda yetenek sınavlarına girerler. 11. Sınıfın sonuna doğru kalfalık, 12. sınıf sonunda ise ustalık sınavına girerler. Ayrıca, çıraklık eğitimi kapsamındaki bu merkezler, esnaf ve sanatkârların çırak ihtiyacını karşılamayı ve öğrencileri ahilik kültürüne dayalı usta-çırak ilişkisiyle yetiştirmeyi hedefler (MEB, 2024).

Tablo 2.7. Merkezi Eğitim Merkezi Okul, Öğretmen ve Öğrenci Sayısı (2023)

YIL	OKUL	ÖĞRETMEN	ÖĞRENCİ
2003-2004	359	4.555	333.255
2008-2009	392	4.480	299.306
2012-2013	312	4.451	246.068
2018-2019	323	5.014	92.266
2022-2023	378	7.504	373.720

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı. (2023). Geçmişten Günümüze Sayılarla Eğitim (1923–2023). EBA Yüzüncü Yıl Galerisi. <https://yuzuncuyilgalerisi.eba.gov.tr/galeriler/gecmisten-gunumuze-sayilarla-egitim-1923-2023-50?sayfa=1>

12 sayılı tablo incelendiğinde Merkezi Eğitim Merkezi okul sayısının 2008-2009 yıllarında artış gösterdiği, ardından 2012-2013'te azaldığı görülmektedir. Ancak 2022-2023 itibarıyla tekrar yükselerek neredeyse 20 yıllık sürecin en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Bu durum mesleki eğitime yeniden bir ilgi olduğunun veya kapasite artışı yoluna gidildiğini göstermektedir. Öğretmen sayısı ise özellikle 2018-2019'dan itibaren ciddi bir artış göstermiştir. 2022-2023'te öğretmen sayısı 20 yıllık sürecin en yüksek seviyesindedir. Bu durum, mesleki eğitim merkezlerinde eğitim kadrolarının güçlendirilmesine yönelik bir politika izlendiğini göstermektedir. Öğrenci sayısında 2018-2019 yıllarına kadar ciddi bir düşüş yaşanmıştır. Ancak 2022-2023'te öğrenci sayısı hızla artmış ve 2003-2004'teki seviyesini aşmıştır. Bu durum, mesleki eğitim merkezlerine olan ilginin son yıllarda politikalar veya teşviklerle artırıldığını göstermektedir.

2.3. Mesleki Eğitim Merkezlerinde İnşaat Teknolojisi Alanının Dalları

Mesleki Eğitim Merkezlerinde İnşaat Teknolojisi alanının altında yer alan İnşaat Üstyapı, İnşaat Altyapı, Mimari Yapı Teknik Ressamlığı, Statik Yapı Teknik Ressamlığı, Mimari Restorasyon ve Yapı Yüzey Kaplama ve Yalıtım alt dallarında eğitim verildiği görülmektedir. Bu dallar, inşaat sektörünün farklı uzmanlık alanlarına yönelik mesleki eğitim sağlamak için düzenlenmiştir. Her bir dal, sektördeki spesifik iş gücü ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla teorik ve uygulamalı eğitim içeriklerini kapsamaktadır.

Tablo 2.8. Mesleki Eğitim Merkezlerinde İnşaat Teknolojisi Alanına Ait Dallar

ALAN ADI	DAL ADI
İnşaat Teknolojisi	İnşaat Üstyapı
	İnşaat Altyapı
	Mimari Yapı Teknik Ressamlığı
	Statik Yapı Teknik Ressamlığı
	Mimari Restorasyon
	Yapı Yüzey Kaplama ve Yalıtım

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı. (2023). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları Alan-Dal Listesi (2023). <https://meslek.meb.gov.tr/dokumanlar/alan-dal-listesi-2023.pdf>

2.4. Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim Okulları

Türkiye’de yaygın eğitim faaliyetleri; halk eğitimi merkezleri, olgunlaşma enstitüleri, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile çeşitli kamu ve özel kuruluşlar aracılığıyla her il ve ilçede aktif bir şekilde yürütülmektedir (MEB, 2024).

2.4.1. Mesleki açık öğretim liseleri

Mesleki Açık Öğretim Liseleri, örgün meslek liseleri ile eşdeğer programlar sunmaktadır ancak aralarında yapısal ve işleyişsel bazı farklılıklar bulunmaktadır. Eğitim, uzaktan öğretim yöntemiyle verilirken, bazı meslek dersleri yüz yüze yapılmaktadır (MEB, 2024).

Tablo 2.9. Türkiye Geneli Mesleki Açık Öğretim Lisesi Toplam Öğrenci Sayıları ve Kurum Sayıları

DURUM	SAYI
Aktif	112507
Donuk	36518
Silik	258139
Öğrenci Sayısı	407164
Yüz Yüze Eğitim Kurumları	2166

Kaynak: MEB Mesleki Açık Öğretim Lisesi Toplam Öğrenci Sayıları ve Kurum Sayıları
<https://maol.meb.gov.tr/osh/harita.html>

Yukarıdaki tablo, Mesleki Açık Öğretim Lisesi sisteminin öğrenci ve kurum sayıları bakımından geniş bir kitleye hitap ettiğini ancak sistemden ayrılan veya pasif durumda olan öğrenci oranının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Silik öğrenci sayısının (258,139) toplam öğrenci sayısının yaklaşık %63’ünü oluşturması, sistemdeki devamlılık sorunlarını işaret etmektedir.

2.4.2. Mesleki eğitim veren diğer kurumlar ve kurslar

Geleneksel mesleki eğitim kurumlarının yanı sıra, bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik çok sayıda farklı kuruluş ve platform tarafından da mesleki kurslar sunulmaktadır. Bu kurumlar, hem iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak hem de bireylerin yaşam boyu öğrenme süreçlerini desteklemek amacıyla faaliyet göstermektedir.

2.4.2.1. Halk eğitim merkezleri

Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren Halk Eğitim Merkezleri, her yaştan bireye yönelik mesleki ve teknik alanlarda ücretsiz kurslar sunmaktadır. Bu kurslara katılan bireylere, kurs sonunda Millî Eğitim Bakanlığı onaylı sertifikalar verilmektedir (MEB, 2022).

2.4.2.2. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), iş arayanlara yönelik meslek edindirme ve geliştirme programları yürütmektedir. Bu kurslar yalnızca işsiz bireylerle sınırlı kalmayıp, çalışan bireyleri de kapsamaktadır. Kurslara katılanlara günlük harçlık ve sigorta gibi çeşitli destekler sağlanmaktadır (İŞKUR, 2022).

2.4.2.3. Özel meslek edindirme kursları

MEB onaylı özel kurumlar tarafından düzenlenen bu kurslar ücretlidir. Katılımcılar, kurs sonunda başarı durumlarına göre sertifika almaya hak kazanmaktadır (MEB, 2023).

2.4.2.4. Meslek odaları ve birlikleri

İnşaat sektörü, hızlı teknolojik gelişmeler ve değişen iş gücü talepleri nedeniyle sürekli yenilenen bir bilgi ve beceri seti gerektirmektedir. Bu bağlamda, meslek odaları ve işveren birlikleri sektördeki profesyonellerin ve ara elemanların mesleki yeterliliklerini güncel tutmak amacıyla önemli roller üstlenmektedir. Meslek içi eğitimler ve sertifika programları, sektörün dinamiklerine uyum sağlamayı kolaylaştırmakta ve iş gücü niteliğini artırmaktadır. İnşaat sektörüne yönelik eğitim programları sunan meslek kuruluşları aşağıda verilmiştir:

2.4.2.5. İnşaat Mühendisleri Odası (İMO)

İnşaat Mühendisleri Odası (İMO), meslek mensuplarının teknik bilgi düzeylerini geliştirmek amacıyla çeşitli alanlarda eğitimler düzenlemektedir. Bu eğitimler; teknik çizim, şantiye organizasyonu, yapı fizikiği, iş sağlığı ve güvenliği gibi uzmanlık alanlarını kapsamaktadır. Eğitimlerin temel amacı, üyelerin ve sektörde çalışanların teknik donanımını artırarak sektörün kalite standartlarını yükseltmektir (İnşaat Mühendisleri Odası Ankara Şubesi,2025).

2.4.2.6. Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES)

Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES), Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) onaylı alanlarda, nitelikli iş gücü oluşturmayı hedefleyen eğitimler sunmaktadır. Betonarme kalıpcılığı, demircilik, izolasyon teknikleri gibi uygulamalı eğitimler, sektörün ihtiyaç duyduğu uzmanlık alanlarını doğrudan karşılamaktadır. Bu eğitimlerin sonunda katılımcılara geçerli sertifikalar verilmektedir (Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası).

2.4.2.7. Türkiye Müteahhitler Birliği (TMB)

Türkiye Müteahhitler Birliği (TMB), sektörün dönüşen ihtiyaçlarına yönelik olarak kısa süreli, yoğun eğitim programları düzenlemektedir. Bu programlar kapsamında, teknik yetkinliklerin geliştirilmesi, sürdürülebilir yapılaşma ilkeleri, proje yönetimi gibi temalara odaklanılmaktadır. Eğitim faaliyetleri, nitelikli iş gücünün artırılmasına katkı sağlayarak sektörün rekabetçiliğini güçlendirmektedir (Türkiye Müteahhitler Birliği,2025).

2.4.2.8. Belediyeler

Büyükşehir ve ilçe belediyeleri, bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek amacıyla çeşitli mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Bu kurslar genellikle Halk Eğitim Merkezleri ile iş birliği içerisinde, ücretsiz ya da düşük ücretli olacak şekilde planlanmaktadır. Katılımcılara kurs bitiminde sertifika verilmekte ve

bazı belediyeler, kursiyerlere ekipman desteği de sunmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, 2024).

2.4.2.9. Özel sektör ve kurumsal eğitim merkezleri

Özel sektör işletmeleri ve kurumsal eğitim merkezleri, çalışanlarının mesleki gelişimlerini desteklemek ve sektörel rekabet gücünü artırmak amacıyla çeşitli eğitim faaliyetleri yürütmektedir. Bu eğitimlerin bir kısmı kurumsal iç eğitim olarak gerçekleştirilirken, bazıları bireysel katılıma açık programlar şeklinde yürütülmektedir. Eğitim sonunda verilen sertifikalar çoğu zaman ulusal ve uluslararası geçerliliğe sahiptir (İstanbul Gedik Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi,2025).

2.4.2.10. Online eğitim platformları

Dijitalleşmenin etkisiyle birlikte, çevrim içi platformlar aracılığıyla sunulan mesleki eğitimlerin sayısı önemli ölçüde artmıştır. Özellikle EBA (Eğitim Bilişim Ağı) üzerinden mesleki ve teknik eğitime özel içerikler sunulmakta; ayrıca e-Devlet altyapısı üzerinden Millî Eğitim Bakanlığı'nın onayladığı ücretsiz dijital kurslara erişim sağlanabilmektedir. Bu tür platformlar, bireylere zaman ve mekân sınırlaması olmadan mesleki becerilerini geliştirme fırsatı tanımaktadır (MEB,2025).

2.4.2.11. Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) sertifikaları

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Türkiye’de meslek standartlarının belirlenmesi, bu standartlara uygun yeterliliklerin tanımlanması ve belgeye bağlanması süreçlerini yürütmektedir. Özellikle inşaat sektörü gibi yüksek risk içeren alanlarda, MYK belgeleri yasal zorunluluk haline gelmiştir. MYK belgeleri, MYK tarafından yetkilendirilen sınav ve belgelendirme kuruluşları aracılığıyla verilmektedir ve bu belgeler hem ulusal hem de Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile uyumlu olarak uluslararası geçerliliğe sahiptir (MYK, 2023).

2.5. Meslek Yüksekokullarında İnşaat Teknolojisi Programı

Küresel rekabetin artışı, ülkeleri bilim ve teknolojiyi etkin bir şekilde kullanmaya yönlendirmiştir. Bu da, teknolojiyi anlayan, uygulayan, etkin ve kaliteli mal ve hizmet üretebilen, hızla değişen teknolojilere uyum sağlayabilen yeni ve nitelikli bir iş gücü ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Söz konusu iş gücü talebini karşılamak amacıyla, 20. yüzyılda ABD'de başlayan ön lisans eğitim uygulamaları, 1960'lı yıllardan itibaren birçok ülkede geliştirilerek hayata geçirilmiştir (Akpınar, 2003). Günümüz koşullarında insan sermayesinin artan önemi ve nitelikli ara eleman ihtiyacının giderek büyümesi, meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerin niteliğini daha da önemli hale getirmiştir (Gümüšoğlu, Ünal, ve Kestane, 2010). Meslek yüksekokulları, 2547 sayılı kanun ile düzenlenen ve temel görevi ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü yetiştirmek olan ve dört yarıyıl boyunca eğitim sunan yükseköğretim kurumlarıdır. Bu okullar, öğrencilerine hem teorik bilgi hem de pratik beceriler kazandırarak iş gücü piyasasına hazır bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Resmî Gazete, 1981).

Meslek Yüksekokulları, hem sanayi hem de sosyal kuruluşların ara eleman ihtiyacını karşılamada kilit bir role sahip olup, özellikle son yıllarda öğrenci sayısındaki artışın etkisiyle eğitim kalitesinde ciddi bir düşüş yaşamıştır. Mesleki eğitime elverişli altyapıya sahip olmayan birçok yerleşim biriminde, makul olmayan gerekçelerle meslek yüksekokulları açıldığı gözlemlenmektedir. Meslek Yüksekokullarının kurulmasında ve bölümlerin/programların açılmasında, bölgenin nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamaktan ziyade, üniversite ve Meslek Yüksekokullarının sayısal olarak büyütülmesi öncelikli amaç haline gelmiştir (Ulus,Tuncer ve Sözen, 2015).

Ülkemizin inşaat sektöründe, projelendirme aşamasından teslim sürecine kadar tüm aşamalarda ihtiyaç duyulan malzeme, proje, keşif, metraj bilgileri ve uygulama becerileriyle donatılmış; bu bilgi ve becerileri tasarlama, uygulama, kontrol etme ve malzeme testlerini yürütme yetkinliğine sahip; mesleki ve bilgisayar bilgisiyle desteklenmiş; ayrıca iş yaşamının gereklilikleri olan yabancı dil bilgisi, iletişim, yaratıcılık ve girişimcilik gibi nitelikleri taşıyan çağdaş inşaat teknikleri yetiştirilmesi hedeflenmektedir (Hacettepe Üniversitesi Başkent OSB Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu,2025).

İnşaat teknikeri, inşaat ve yapı alanındaki temel kavramlar ve kurallara hakim olan; çizim yapabilen, şantiyede inşaatın yapım aşamalarını kontrol edebilen ve bu süreçleri bilgisayar ortamına aktarabilen bir yardımcı teknik elemandır. Programı başarıyla tamamlayan öğrencilere ön lisans diploması ile birlikte "inşaat teknikeri" unvanı verilmektedir (Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu,2025).

Programdan mezun olan öğrenciler, inşaat sektöründe alt ve üst yapı şantiyelerinde, mimari ve statik-betonarme projelendirme bürolarında, malzeme üretimi ve pazarlama birimlerinde, beton santrallerinde ve sektöre ilişkin kamu kurum ve kuruluşlarında görev alabilmektedir (Hacettepe Üniversitesi Başkent OSB Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu,2025).

Bu programın amacı, kamu ve özel sektör tarafından tercih edilen, saygın, nitelikli, çağdaş ve alanında uluslararası bilgi seviyesine sahip, ülkemizin ihtiyaçlarını karşılayabilecek bireyler yetiştirmektir. Ayrıca, mezunlar dikey geçiş sınavı aracılığıyla lisans programlarına devam etme imkânına sahiptir (Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu).

Tablo 2.10. İnşaat Teknolojisi Programı Yükseköğretim Kontenjan ve Yerleşme İstatistikleri (2024 YKS)

	KONTENJAN	YERLEŞEN
Toplam	7.166	7.107

Kaynak: Yükseköğretim Kurulu. (2023). YÖK Atlas – Hacettepe Üniversitesi İnşaat Teknolojisi Programı (Ankara). <https://yokatlas.yok.gov.tr/2023/onlisans.php?y=101451081>

Tablo 2.11. İllere Göre Yerleşme İstatistikleri

YERLEŞENLERİN İKAMET ETTİKLERİ İL	YERLEŞEN SAYISI	% ORAN
Ankara	333	%4.7

Kaynak: Yükseköğretim Kurulu. (2023). YÖK Atlas – İnşaat Teknolojisi Ön Lisans Programları Genel Bilgileri. <https://yokatlas.yok.gov.tr/meslek-onlisans.php?b=30003>

2024-YKS verilerine göre, İnşaat Teknolojisi ön lisans programlarına toplam 7.166 kontenjan açılmış ve bu kontenjanlara 7.107 aday yerleşmiştir. Bu veriler, doluluk oranının oldukça yüksek olduğunu (%99,2) ve İnşaat Teknolojisi programının halen önemli bir talep gördüğünü göstermektedir. Bu durum, sektörde nitelikli ara eleman ihtiyacının devam ettiğine ve mesleki eğitime olan ilginin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Aynı zamanda kontenjanların büyük oranda dolması, programın hem iş gücü piyasasıyla uyumlu olduğunu hem de öğrenci tercihleri açısından cazip kaldığını göstermektedir. Yerleşen adayların ikamet ettikleri illere göre dağılımında, Ankara ilinden toplam 333 öğrenci yerleşmiş ve bu da

%4,7'lik bir oran oluşturmaktadır. Bu oran, büyük şehirlerde mesleki eğitime olan farkındalığın ve erişimin daha yüksek olduğuna işaret etmektedir

TÜİK'in 2023 yılı Yükseköğretim İstihdam Göstergelerinde ön lisans mezunlarının eğitim ve öğretim alanlarına göre en yüksek kayıtlı istihdam oranına sahip ilk beş alan arasında inşaat sektörünün de bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ücretli çalışanlar arasında ön lisans mezunlarının, eğitim ve öğretim gördükleri alanla uyumlu bir meslek grubunda çalışma oranının en yüksek olduğu ilk beş alan arasında da inşaat sektörünün yer aldığı gözükmemektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2024).

2.6. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirmek İçin Uygulanan Projeler

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimi geliştirmek amacıyla çeşitli projeler ve programlar uygulanmaktadır. Bu projeler, mesleki eğitimin kalitesini artırmak, iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun beceriler kazandırmak, nitelikli iş gücünü yetiştirmek ve gençleri iş hayatına hazırlamak amacıyla tasarlanmıştır. Türkiye’de yürütülen örgün ve yaygın mesleki eğitim projeleri, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) gibi kuruluşların yanı sıra belediyeler, üniversiteler, vakıflar, sendikalar ve özel eğitim kurumları tarafından da üstlenilmektedir. "Okul Sanayi Ortaklaşa Projesi", "Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi", "Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi", "Meslek Yüksekokulları Program Geliştirme Projesi" ve ulusal ajansın yürüttüğü "Leonardo da Vinci" projeleri bu projeler arasında yer almaktadır (Demir ve Şen , 2009). Bu projelerin yanı sıra Türkiye’de Mesleki Ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi III (METEK), Mesleki Eğitime Kazandırma (M.E.K.) Projesi, Mesleki Eğitimi Tanıtma ve Yaygınlaştırma (METYAP) Projesi, İstihdam için Mesleki Eğitim Programı Ekşioğlu ve Taşpınar, 2019; Karabatak veŞengür, 2018), Mesleki ve Teknik Eğitim Yoluyla Sosyal ve Ekonomik Uyum Projesi (SEUP) (Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü), Mesleğimi Öğreniyorum İşimi Buluyorum (SODES) Projesi, İşyerinde Mesleki Eğitim Ve Gelişim Programı (İŞMEP), Meslekî Eğitim Hareketlilik Veri Tabanı ve Rehberler (VETEXPRESS) Projesi, Metal Sektöründe Yetkinlik Yönetimi İçin Yapısal Yöntemler (SMART COMET) Projesi (MESS Eğitim Vakfı), Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacılar ve Ev Sahibi Topluluklar İçin Meslekî ve Teknik Eğitim ve İş Piyasası Hizmetleri Projesi (GIZ)

(Milli Eğitim Bakanlığı) gibi projeler de mesleki eğitim konusunda Türkiye’de uygulanan projeler arasında yer almaktadır. Bu projeler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 2.12. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirmek İçin Uygulanan Projeler

Okul – Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi (OSANOR)
Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi (METEP)
Lise Mezunlarını Meslek Edindirme Projesi (LİMME)
Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE)
Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi (MEGEP)
Mesleki ve Teknik Eğitim Modernizasyon Projesi (MTEM)
MEK Projesi
METYAP Projesi
İstihdam İçin Mesleki Eğitim Programı
Mesleki ve Teknik Eğitim Yoluyla Sosyal ve Ekonomik Uyum Projesi (SEUP)
Mesleğimi Öğreniyorum İşimi Buluyorum (SODES) Projesi
İşyerinde Mesleki Eğitim ve Gelişim Programı (İŞMEP)
Mesleki Eğitim Hareketlilik Veri Tabanı ve Rehberler (Vetexpress) Projesi
Metal Sektöründe Yetkinlik Yönetimi İçin Yapısal Yöntemler (Smart Comet) Projesi
Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacılar ve Ev Sahibi Topluluklar İçin Mesleki ve Teknik Eğitim ve İş Piyasası Hizmetleri Projesi (GIZ)
Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi - 1 (MESGEP-1)
Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi - 2 (MESGEP-2)

2.7. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Mesleki Yeterlilik Belgesi

Mesleki yeterliliğin belgelendirilmesi, iş gücü piyasasında niteliği garanti altına almanın temel yollarından biridir. Türkiye’de bu süreci düzenleyen başlıca kurum, 5544 sayılı Kanun ile kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)’dur. MYK, meslek standartlarının oluşturulması, ulusal yeterliliklerin belirlenmesi ve bireylerin mesleki yeterliliklerinin ölçme-değerlendirme yoluyla belgelendirilmesinden sorumlu kamu otoritesidir (Kurumu). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 17/3. maddesi, "tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, çalışanların yapacakları işle ilgili mesleki eğitim aldıklarını belgeleyememeleri durumunda çalıştırılmayacaklarını" hükme bağlamıştır. Bu maddeye ek olarak, 5544 sayılı Kanun kapsamında belirlenen işlerde de mesleki belge alma zorunluluğu getirilmiş ve bu zorunluluğa ilişkin “Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğler” yayımlanmıştır. Bu tebliğlerde belirtilen mesleklerde çalışacak kişilerin, Mesleki Eğitim Kanunu’na göre alınan ustalık belgesi, MEB’e bağlı mesleki ve teknik okullar ya da üniversitelerin ilgili bölümlerinden alınmış diplomalar ya da MYK tarafından verilen Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne sahip olmaları şart koşulmuştur (Mesleki Yeterlilik Kurumu).

MYK sayesinde, örgün eğitim almamış ancak çalışma yoluyla beceri kazanmış bireyler, bilgi ve yetkinliklerini belgeleyerek iş gücü piyasasında yer edinebilmektedir. Ayrıca sistem bu iş dünyası temsilcilerinin süreçlere aktif katılımını sağlamaktadır. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin temel amacı, eğitim ile iş dünyası arasındaki nitelik bağına güçlendirmek ve Türkiye'nin nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamaktır. İş dünyasının mevcut ve geleceğe yönelik ihtiyaçları, meslek standartları aracılığıyla eğitim sistemine entegre edilmekte; böylece eğitim dünyası, nitelikli insan kaynağını daha etkin ve esnek biçimde yetiştirebilmektedir. Hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde, eğitim almadan beceri kazanmış bireylerin belgelenmesi, sektörler arası geçiş imkânlarının artması ve mesleki esnekliğin sağlanması da bu sistemin sunduğu diğer avantajlar arasında yer almaktadır (MYK, 2025).

Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları, Türk Akreditasyon Kurumu tarafından EN ISO/IEC 17024 Personel Belgelendirme Standardı'na uygun olarak akredite edilmekte ve MYK tarafından yetkilendirilmektedir. Bu kuruluşlar, bireylerin bilgi ve becerilerini teorik ve performansa dayalı sınavlarla ölçmekte; başarılı adaylara MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlemektedir. Bu belgeler, 2019 yılından itibaren hem Türkçe hem İngilizce olarak çift dilli şekilde düzenlenmekte ve belge sahiplerinin uluslararası iş gücü piyasasına katılımını kolaylaştırmaktadır (MYK, 2025).

Mesleki yeterlilik belgesi, bireylerin belirli bir işi yapma yeterliliğine sahip olup olmadığını ortaya koyan resmi bir belgedir. Özellikle tehlikeli işlerin yer aldığı sektörlerde bu belge, iş güvenliği, çalışma kalitesi ve verimlilik açısından büyük önem taşımaktadır. Eğitimli ya da alaylı olmalarından bağımsız olarak, işletmeler için özellikle inşaat gibi sektörlerde mesleki yeterliliğin belgelendirilmesi, çalışan güvenliği ve iş kalitesini doğrudan etkilemektedir. Mesleki yeterliliği kanıtlanmış bireyler, iş kazası riskini azaltarak iş sağlığı ve güvenliği açısından da önemli katkı sunmaktadırlar (Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi,2025).

İnşaat sektörü özelinde değerlendirildiğinde, mesleki yeterlilik belgesi özellikle büyük önem taşımaktadır. 5544 Sayılı Kanun'a 2015 yılında eklenen EK Madde 1 kapsamında hazırlanan ve 25/05/2015 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ" ile, yapı sektöründeki 40 kritik meslek için mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu tebliğe göre, 25/05/2016 tarihinden itibaren ilgili mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan kişilerin çalıştırılması yasaklanmıştır.

Bu kapsamda, sektörde belgeli eleman eksikliği yaşanmaması amacıyla çalışanların niteliklerinin artırılması hedeflenmiş ve bu doğrultuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili diğer bakanlıklar arasında “Yapı Sektöründe Çalışan Meslek Erbablarının Mesleki Niteliklerinin Geliştirilmesi İşbirliği Protokolü” imzalanmıştır (T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2025).

MYK’nın sektörel yapılanması kapsamında, inşaat sektörüne ilişkin meslek standartlarını ve yeterlilikleri inceleyen, bunlara ilişkin önerileri Yönetim Kurulu’na sunan MYK İnşaat Sektör Komitesi, 25 Haziran 2008 tarihinde ilk toplantısını gerçekleştirmiştir (MYK). Bu yapı, inşaat sektöründe standartların belirlenmesi ve uygulanmasında önemli bir işlev görmektedir. Ayrıca, Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğuna yönelik denetimler, iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilmekte ve bu da sistemin sahada etkin şekilde uygulanmasını temin etmektedir.

Sonuç olarak, MYK tarafından yürütülen belgelendirme sistemi, inşaat sektöründe nitelikli insan kaynağı oluşumuna doğrudan katkı sağlamakta, hem ulusal hem uluslararası düzeyde rekabet gücü yüksek iş gücünün yetişmesine olanak tanımaktadır. Bu bağlamda, mesleki eğitim kurumları ile MYK’nın iş birliği, sektörel ihtiyaçların eğitim politikalarına yansımaları açısından da stratejik bir önem taşımaktadır.

Tablo 2.13. İnşaat Sektöründe Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Kapsamındaki Meslekler

Ahşap Kalıpcı
Alçı Levha Uygulayıcısı
Alçı Sıva Uygulayıcısı
Betonarme Demircisi
Betoncu
Duvarcı
İnşaat Boyacısı
İnşaat İşçisi
Isı Yalıtımcısı
İskele Kurulum Elemanı
Kartonpiyer Uygulayıcısı
Panel Kalıpcı
PVC Doğrama Montajcısı
Seramik Karo Kaplamacısı
Ses Yalıtımcısı
Sıvacı
Su Yalıtımcısı
Tarihi Eser Koruma ve Restorasyon Elemanı
Tünel Kalıpcı
Yangın Yalıtımcısı

Kaynak: Mesleki Yeterlilik Kurumu. Belge Zorunluluğu Olan Meslekler – Yeterlilik Arama Sayfası.
https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik&view=arama&belge_zorunlu=1

2.8. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi (TOBB MEYBEM)

TOBB MEYBEM (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından mesleki yeterlilik belgelendirme hizmeti vermek amacıyla kurulmuş bir belgelendirme kuruluşudur. TOBB MEYBEM, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü artırmayı, meslek standardizasyonunu sağlamayı ve mesleki yeterlilikleri ulusal ve uluslararası düzeyde tanınır hale getirmeyi hedeflemektedir (<https://meybem.org.tr/tobb-meybem-a-s-hakkinda>, 23.01.2025).

İnşaat sektöründe çalışanların belirli bir mesleki yeterliliğe sahip olmaları, hem iş güvenliği açısından hem de iş kalitesinin artırılması açısından önemlidir. Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen birçok meslek dalında Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunludur. TOBB MEYBEM, bu belgelerin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

2.8.1. TOBB MEYBEM'in faaliyetleri

Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezleri A.Ş. (MEYBEM), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) öncülüğünde, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yetkilendirilmiş bir belgelendirme kuruluşudur. MEYBEM, başta inşaat sektörü olmak üzere birçok sektörde mesleki yeterlilik sınavları düzenlemekte ve bu sınavlarda başarılı olan adaylara Mesleki Yeterlilik Belgesi vermektedir. Adaylar, TOBB MEYBEM tarafından düzenlenen sınavlara katılarak mesleki yeterliliklerini kanıtlama imkânı bulmakta; teorik ve uygulamalı aşamalardan oluşan bu sınavlarda başarı sağlayanlar, ilgili meslekte uzmanlıklarını belgelendirmiş olmaktadır (<https://meybem.org.tr/tobb-meybem-a-s-hakkinda>, 23.01.2025).

TOBB MEYBEM'in faaliyetleri, sadece belge verme süreciyle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda sektörel çeşitlilik açısından da önemli bir yelpazeye sahiptir. İnşaat, metal, elektrik-elektronik, otomotiv, enerji ve lojistik gibi pek çok sektörde mesleki yeterlilik belgesi sağlamaktadır. Bu belgeler, ilgili alanlarda çalışmak isteyen bireylerin yasal

yeterlilikleri sağladığını göstererek işgücü piyasasına girişte önemli bir avantaj sağlamaktadır. Özellikle uygulama yoğunluğu yüksek olan mesleklerde, MEYBEM'in hem teorik hem de uygulamalı sınavlar düzenlemesi dikkat çekicidir. İnşaat sektöründe çalışan kalıpcı, duvarcı, sıvacı, betonarme demircisi gibi iş kollarına yönelik düzenlenen uygulamalı sınavlar, çalışanların gerçek mesleki becerilerini ortaya koymalarını sağlamaktadır(<https://meybem.org.tr/sinav-ve-belgelendirme-kapsami>). MEYBEM aynı zamanda mesleki yeterlilik konusunda toplumsal farkındalık oluşturmak amacıyla çeşitli eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütmektedir. Bu doğrultuda, işverenlere, çalışanlara ve öğrencilere yönelik seminerler, tanıtım toplantıları ve eğitim programları düzenlenmekte; böylece mesleki yeterliliğin hem bireyler hem de sektörler için önemi vurgulanmaktadır (<https://meybem.org.tr/egitim-programlari> ,23.01.2025).

2.9. İnşaat Sektörü

İnşaat sektörü, bir yapının nihai kullanım amacına uygun olarak inşa edilmesi veya mevcut durumundan revize edilmesi sürecinde gerçekleştirilen faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu faaliyetler genel olarak, arazinin inşaat için uygun hale getirilmesi, yapının inşa edilmesi, bakımı ve işletilmesi gibi süreçleri içermektedir. Bu süreçlerin gerçekleştirilmesi için gerekli olan beşeri, fiziki ve teknolojik sermaye de sektörün kapsamına girmektedir. İnşaat sektörü, çok sayıda ve farklı girdiyi nitelikli, kullanışlı, güvenli ve sürdürülebilir yapılara dönüştürürken, birçok sektörle de etkileşim içinde bulunmaktadır. Bu bağlamda, inşaat sektörünü iki ana gruba ayırmak mümkündür: inşaat sanayi ve inşaat hizmetleri. İnşaat sanayi, inşaat malzemesi üretimi, inşaat makinesi üretimi ve iş gücü arzı gibi faaliyetlerle sektöre girdi sağlarken inşaat hizmetleri ise müteahhitlik, müşavirlik, sigortacılık ve finansman gibi hizmetlerle bu girdileri nihai ürünlere dönüştürmektedir (Uzunkaya, 2013).

2.9.1. Türkiye’de inşaat sektörü

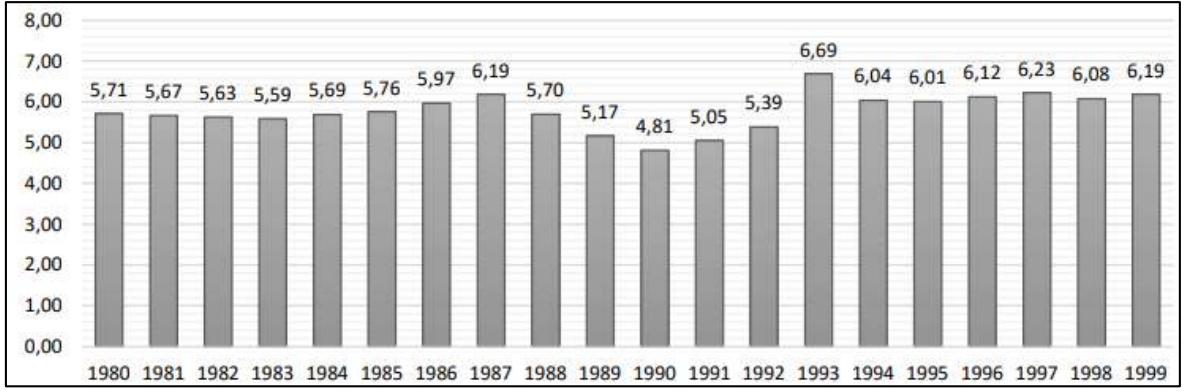
Anadolu toprakları, insanlığın ilk defa yerleşik yaşama geçtiği İ.Ö. 8000’li yıllardan itibaren büyük uygarlıklara ev sahipliği yapmış ve bu medeniyetler geride önemli tarihi yapılar ile eşsiz arkeolojik sit alanları bırakmıştır. Anadolu’nun sahip olduğu bu kültürel zenginlik ve çeşitlilik, binlerce yıllık tarihsel gelişimler boyunca Türkiye’deki inşaat

kültürünün olgunlaşmasında belirleyici bir rol oynamıştır (Türkiye Mütcahhitler Birliği, 2024a).

1923 yılında kurulan Cumhuriyet ile beraber hayata geçirilen siyasi, iktisadi, toplumsal ve kültürel yenilikler doğrultusunda modernleşme süreci hız kazanmış; bu süreçte ülke çapında altyapı ve sanayi alanında yapılan yatırımlar büyük ölçüde artmıştır. Gelişmelerin hızı, devletin Türkiye'deki mimar ve mühendis eksikliğinin önüne geçebilmek için 1920'lerde kamu kurumlarında yabancı ülkelerden getirilecek uzman personellerin istihdam edilmesini de içeren çeşitli özel tedbirler almasını zorunlu kılmıştır. Bu politikaların yanı sıra, o dönemde Avrupa'da yaşanan iktisadi buhran Avrupa'da yaşayan birçok mimar, mühendis ve girişimcinin Türkiye'ye gelmesine sebep olmuştur. Nitekim 1925 ile 1926 yılları arasında İstanbul'da kurulan üç şirketten birinin Avrupa'dan gelen yabancılar tarafından kurulduğu görölmüştür (Türkiye Mütcahhitler Birliği, 2024a).

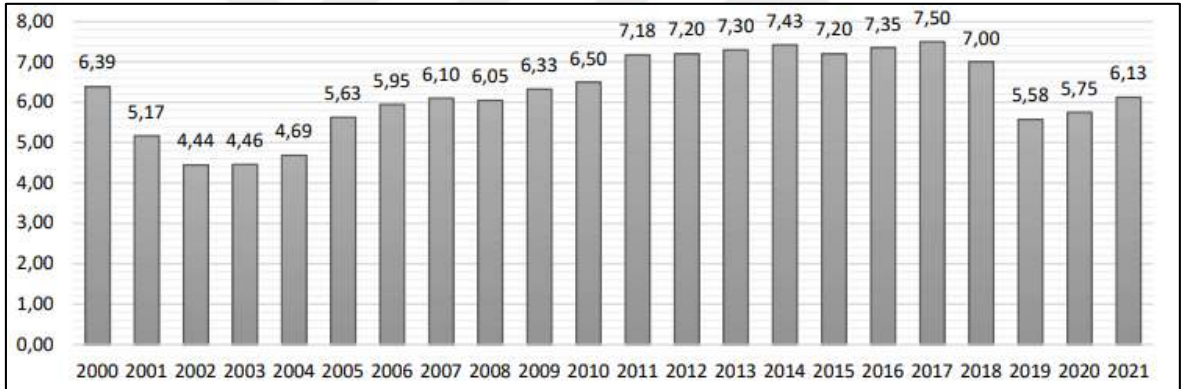
1930'lu yıllar, ilerleyen dönemde Türkiye'nin yanı sıra yurt dışında da birden fazla zorlu projede başarıya ulaşacak büyük inşaat firmalarını kuracak ilk nesil Türk mühendislerinin yetiştiği bir dönem olmuştur. 1950 yılında siyasi konjonktürde yaşanan değişiklikler ve 1952 yılında Türkiye'nin NATO'ya üyeliği gibi gelişmeler ilerleyen zamanlarda gerçekleştirilecek olan altyapı yatırımları açısından inşaat sektöründe önemli bir dönüm noktası oluşturmuştur. Bu süreçte, ilk mühendisler eğitimlerini tamamlamış ve kendilerine ait işlerini kurmaları için geniş imkânlar sağlayan bir ortamın içerisinde meslek hayatlarına adım atmışlardır. 1950'li yıllarda yürütölen su projeleri ile 1960'lı yılların sonu ve 1970'li yılların başında gündem olan büyük baraj ve elektrik santrali inşaatları, Türkiye'deki mütcahhitlere faaliyet alanlarını Anadolu bölgesine kadar genişletip geliştirme imkânı sunmuştur (Türkiye Mütcahhitler Birliği, 2024a).

Türkiye'de 1980 yılında uygulamaya konulan neo-liberal politikalar ve finans alanındaki liberalleşmelerle beraber, 1970'lerin sonlarına doğru hâkim olan olumsuz ekonomik koşullar ortadan kalkmıştır. Bu dönem, özellikle altyapı yatırımlarıyla inşaat sektörünün hız kazandığı yıllardır. Grafik 1'de göröldüğü gibi, 1983-1987 yılları arasında inşaat sektörünün işgücü piyasasındaki payı sürekli bir artış eğilimi göstermiştir. Ancak, 1990 yılında başlayan Körfez Savaşı, inşaat sektöründeki istihdamın negatif şekilde etkilenmesine sebep olmuştur (Engeloğlu ve Yıldırım, 2023).



Şekil 2.1. İşgücü Piyasasında İnşaat Sektörünün Payı (%) 1980-1999 Kaynak: TÜİK Verileri

2000'li yıllardan itibaren Türkiye'de büyük şehirlerde başlayan kentsel dönüşüm projeleri, inşaat sektörüne yeniden hız kazandırmıştır. Gecekonduların yıkılması ve eskimiş yapıların yeniden inşa edilmesi, inşaat sektörünü etkileyen en önemli faktörler arasında sayılmıştır (Engeloğlu ve Yıldırım, 2023).



Şekil 2.2. İşgücü Piyasasında İnşaat Sektörünün Payı (%) 2000-2021 Kaynak: TÜİK Verileri

2.9.2. Türkiye’de inşaat sektörünün önemi

İnşaat sektörü, gelişmekte olan ekonomilerde işsizliğin azaltılması ve ekonomik büyümenin desteklenmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Ekonomik faaliyetler üzerinde yüksek çarpan etkisine sahip sektörler arasında inşaat sektörü öne çıkmaktadır. Bu durumun temelinde iki önemli faktör yer almaktadır. İlk olarak, inşaat sektörü, diğer sektörlerle güçlü ileri ve geri bağlantılar kurarak geniş bir etki alanı yaratmaktadır. İkinci olarak, emek-yoğun yapısı sayesinde vasıflı ve vasıfsız işgücünün hızlı ve kolay bir şekilde istihdam edilmesine imkân tanımaktadır. Türkiye’de inşaat sektörü, yaklaşık olarak 200’den fazla alt sektörden mal ve hizmet talep eden bir yapıya sahip olması dolayısıyla,

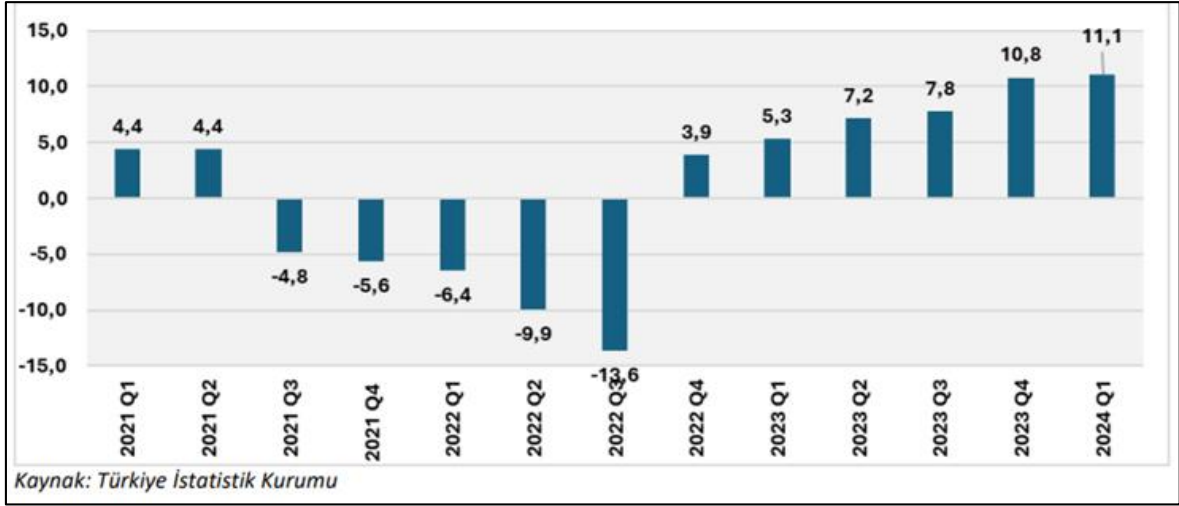
“ekonominin lokomotifi” olarak adlandırılmaktadır. Son yıllarda kamu yatırımlarının altyapı ve üstyapı projelerine odaklanması ve kamu ile özel sektör iş birliğiyle yürütülen projelerin hayata geçirilmesi, inşaat sektörünün ekonominin itici gücü olma işlevini etkin bir şekilde sürdürmesini sağlamıştır. Ayrıca sektör, sağladığı istihdam olanakları ile büyüme sürecindeki gelişmekte olan ekonomiler için stratejik bir öneme sahiptir (Yamak, Koçak ve Samut, 2018).

İnşaat sektörü, yarattığı katma değer, Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (GSYH) içerisindeki payı, yüksek istihdam potansiyeli, ulusal sermayeye dayalı yapısı, etkileşim halinde olduğu sektörlerin sayısı ve çeşitliliği ile yurt dışında gerçekleştirilen müteahhitlik hizmetleri vasıtasıyla sağladığı katkılar nedeniyle ekonomimiz için kritik bir öneme sahip bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır (Uzunkaya, 2013).

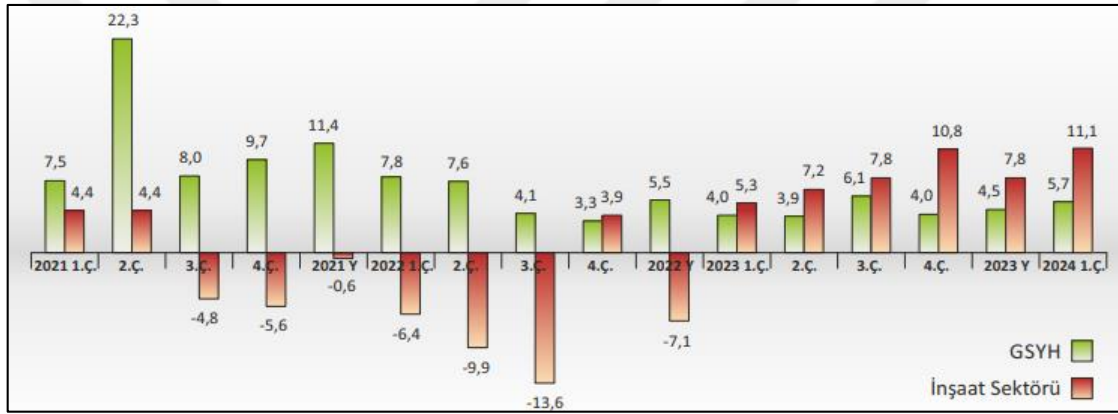
İnşaat sektörü, 200'den fazla alt sektörü destekleyerek insanların ihtiyaçlarının karşılanmasında ekonominin lokomotifi olma özelliğine ve bünyesinde birçok meslek dalını barındırması nedeniyle de oldukça geniş bir iş gücü kapasitesine sahiptir (Güllüoğlu & Güllüoğlu, 2019). Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'nın yaklaşık %6'sını oluşturan ve 1,5 milyondan fazla kişiye istihdam sağlayan inşaat sektörü, Türkiye'nin ekonomik kalkınmasında kritik bir role sahiptir. İnşaat sektörünün diğer sektörler üzerindeki hem doğrudan hem de dolaylı etkileri değerlendirildiğinde, ekonomideki toplam payının %30'lara kadar ulaştığı görülmektedir (Türkiye Müteahhitler Birliği, 2024a).

2.9.3. Türkiye’de inşaat sektörünün güncel durumu

2024 yılının ilk çeyreğinde inşaat sektörü, deprem bölgesinin tekrar inşa edilmesi çalışmaları, yerel seçimlerin yaklaşmasıyla artış gösteren inşaat faaliyetleri ve kentsel dönüşüm projelerinin etkisiyle genel ekonomik büyüme oranını aşarak %11,1’lik bir büyüme gerçekleştirmiştir. Bu performans, sektörün art arda altı çeyrektir sürdürdüğü ivmeyi güçlendirmiş ve 2017 yılı üçüncü çeyrekten bu yana en yüksek çeyreklik büyüme oranına ulaşmasını sağlamıştır (Türkiye Müteahhitler Birliği, 2024a).

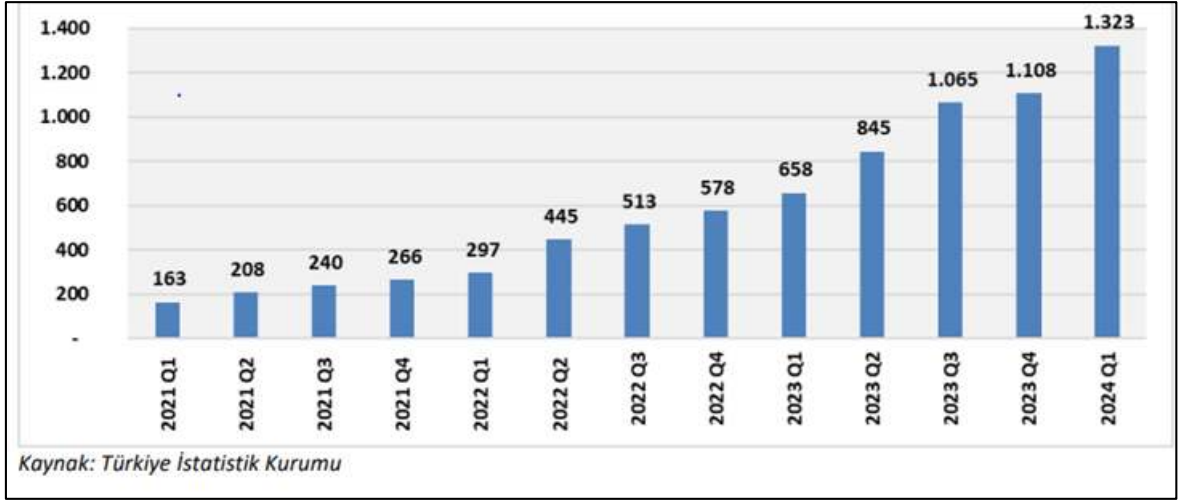


Şekil 2.3. İnşaat Sektöründe Büyümenin Seyri (% puan) (2024 İlk Çeyrek)



Şekil 2.4. GSYH ve İnşaat Sektöründe Büyümenin Seyri (% puan) (2024 İlk Çeyrek) Kaynak: Tüik Verileri

2024 yılının ilk çeyreğinde inşaat harcamaları, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla %100,9 oranında artış göstererek 1,32 trilyon TL'ye ulaşmıştır. Bu yüksek büyümede, enflasyon ve artan inşaat maliyetleri belirleyici olmuştur. Harcamalar, reel olarak değerlendirildiğinde %9,6 oranında artış göstermiştir. Ancak, sektör 2023 yılı sonunda, deprem bölgesi dışındaki kamu yatırımlarının yavaşlayacağı sinyallerini almış ve 2024'e odak noktasını yurt dışı projelerine çevirerek başlamıştır (Türkiye Müteahhitler Birliği, 2024a).

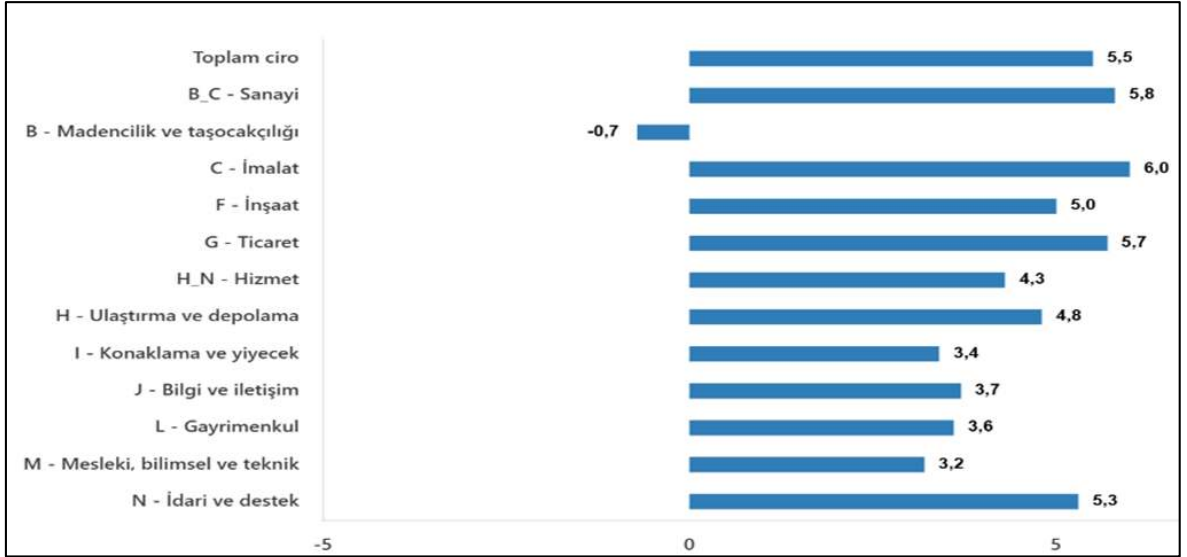


Şekil 2.5. İnşaat Harcamaları Milyar TL Kaynak: Tük Verileri

2024'ün ilk yarısında depremin yarattığı etkilerle birlikte sektör büyüme kaydetmiş olsa da, 17 Mayıs'ta yayımlanan Kamuda Tasarruf ve Tedbir Paketi'nin kamusal yatırımları sınırlandırması nedeniyle yılın geri kalanında büyümenin yavaşlayacağı öngörülmektedir. Paket, deprem bölgesi haricinde zorunlu haller dışında yeni projelerin başlatılmayacağını ve kamu projelerinde %75 oranında tamamlanmış işlere öncelik verileceğini belirtmektedir (Türkiye Müteahhitler Birliği, 2024a).

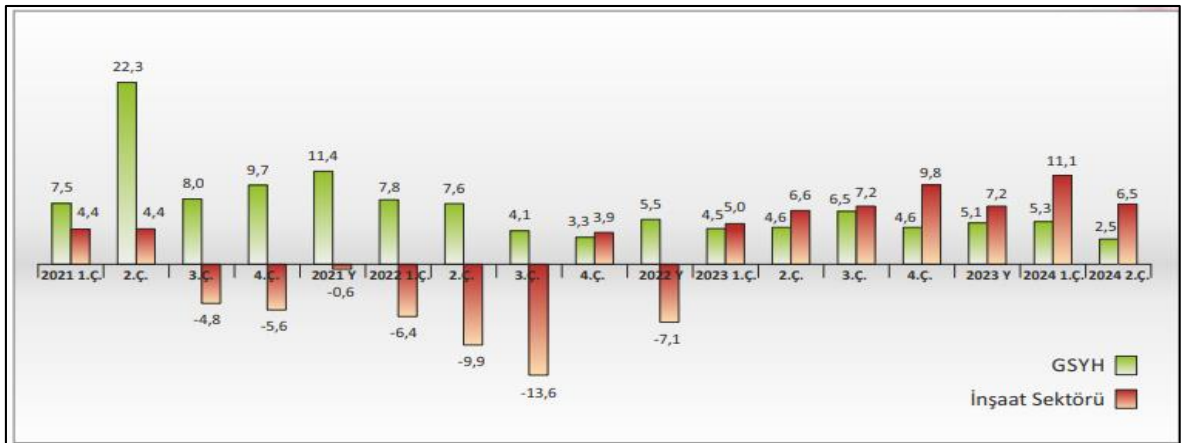
Sektörün yılın ilk yarısında karşılaştığı bir diğer önemli zorluk, işçilik maliyetlerinde yaşanan hızlı artış ve buna bağlı olarak nitelikli iş gücünün yetersizliği olmuştur. İç piyasada mavi yakalı çalışan eksikliğini yurt dışından eleman temin ederek gidermeye çalışan inşaat sektörü, bilhassa deprem bölgesinde olağanüstü boyutlara ulaşan işçilik maliyetleri ile mücadele etmektedir (Türkiye Müteahhitler Birliği, 2024a)

Ciro Endeksleri, belirlenen sektördeki belirli bir dönem ya da yıl boyunca elde edilen toplam hasılatın artış ya da azalış oranlarını izlemek ve bu değişimleri farklı dönemlerle karşılaştırmak amacıyla kullanılan bir ölçüm aracı olarak tanımlanmaktadır (Koç, Kaya, ve Şenel, 2017). 2024 yılının Eylül ayında inşaat ciro endeksinin %5,0'şeklinde arttığı görülmüştür.

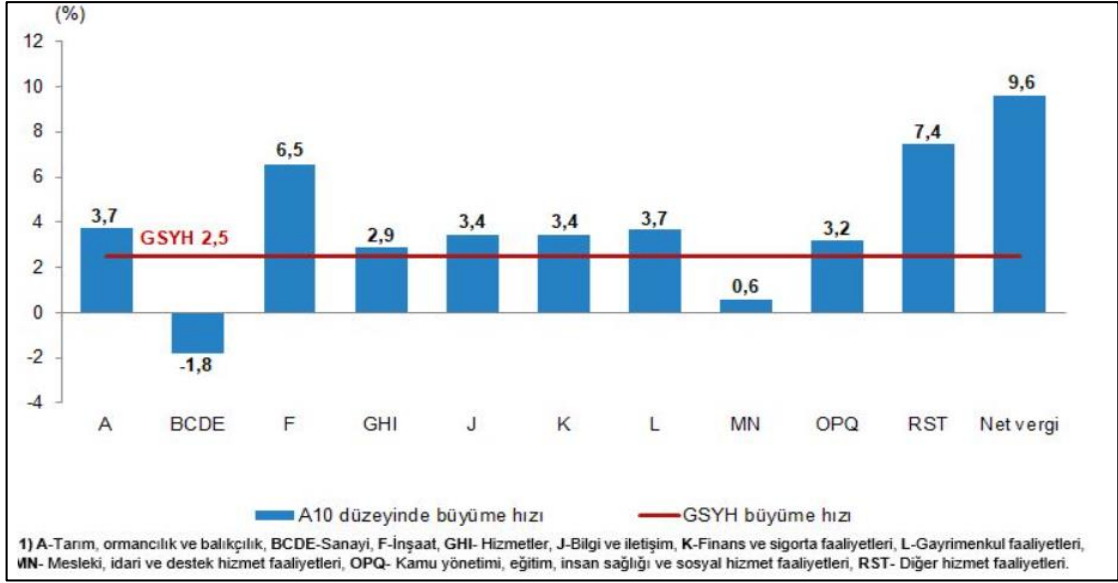


Şekil 2.6. Ciro Endeksleri Aylık Değişim Oranları (%), Eylül 2024 Kaynak: TÜİK Verileri

2024 yılının ilk çeyreğinde, inşaat sektörü genel ekonominin üzerinde bir performans sergileyerek %11,1 oranında büyüme kaydetmiş, ikinci çeyrekte ise büyüme oranı %6,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar, deprem bölgesindeki yeniden imar faaliyetleriyle sağlanan ivme sayesinde sektörün üst üste 7 çeyrek boyunca büyümesini sürdürdüğünü göstermektedir. Gayrimenkul sektöründe ise büyüme oranı %3,7 olarak kaydedilmiştir. Ancak, 2024 yılının ikinci çeyreğinde, dezenflasyon sürecine bağlı olarak uygulanan sıkı para politikalarının genel ekonomide belirgin bir yavaşlamaya yol açması, inşaat sektöründe de yavaşlama beklentisini gündeme getirmiştir (Türkiye Müteahhitler Birliği, 2024b).



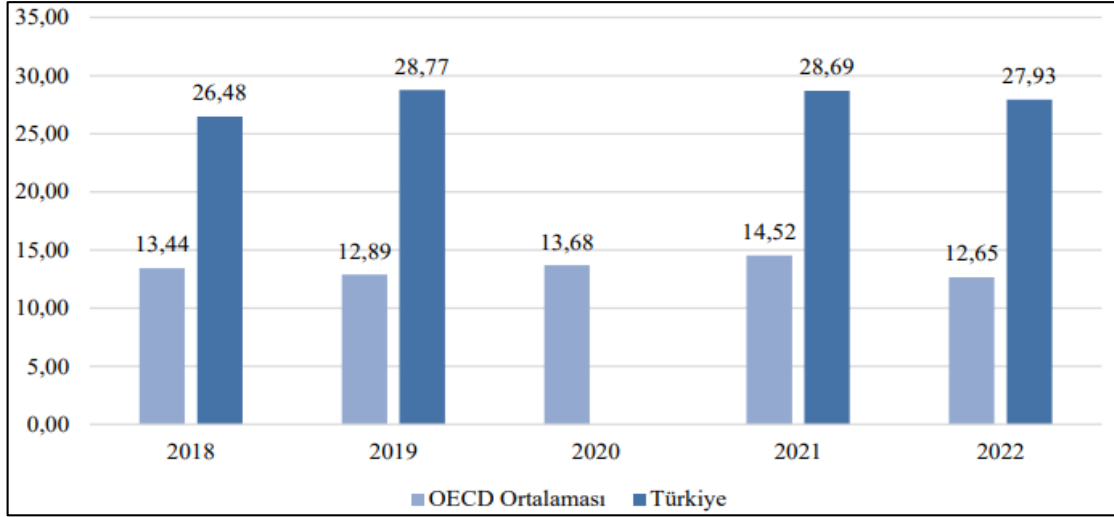
Şekil 2.7. GSYH ve İnşaat Sektöründe Büyümenin Seyri (% puan) 2024 İkinci Çeyrek Kaynak: TÜİK Verileri



Şekil 2.8. GSYH, iktisadi faaliyet kollarına göre A10(1) düzeyinde büyüme hızları, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2024 Kaynak: Tüik Verileri

2.9.4. İnşaat sektörünün istihdama etkisi / inşaat sektöründe istihdamın görünümü

İşgücü, genç nüfusa sahip olan ülkemizde beşeri sermayeden ne derece yararlanıldığını gösteren bir ölçüt ve işgücü piyasasının temel parametrelerinden biridir (İŞKUR, 2023). Türkiye'nin büyüme potansiyelini sınırlayan temel faktörlerden birisi de işverenlerin nitelikli iş gücü bulma konusundaki zorluk çekmeleridir (Ankara Sanayi Odası, 2025). İş gücü arzı ve talebindeki yapısal sorunlardan kaynaklanan genç nüfus arasındaki yüksek işsizlik oranı, Türkiye'nin ekonomik kalkınması için önemli bir engel teşkil etmektedir. OECD'nin 2022 verilerine göre, Türkiye'de 15-29 yaş arası gençlerin %27,93'ü ne eğitim görmekte ne de çalışmaktadır. Bu oran, %12,65 olan OECD ortalamasının iki katından fazladır. Türkiye'deki bu yüksek oran, sosyal ve kültürel faktörlerin yanı sıra eğitim sisteminin gençlere kazandırdığı beceri ve yeteneklerin iş gücüne katılım için yeterli olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum, beceri ve yetenek geliştirme temeline dayanan mesleki ve teknik eğitimin önemini daha belirgin hale getirmektedir (Ankara Sanayi Odası, 2025).



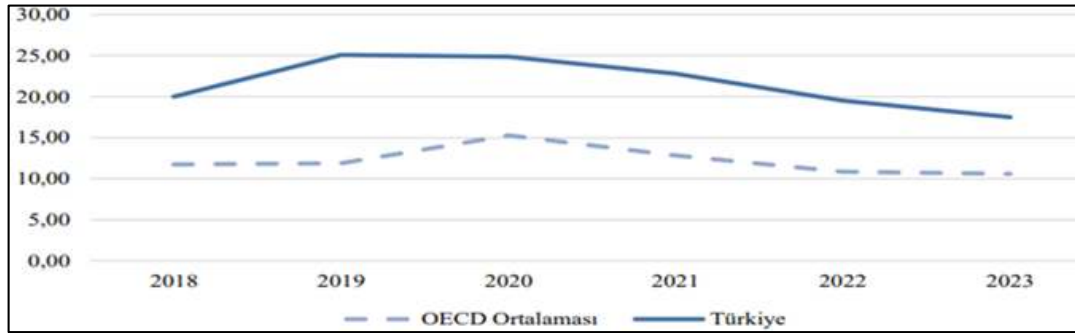
Şekil 2.9. 15-29 Yaş Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (2018-2022)
Kaynak: OECD İstatistikleri (2021 yılı Türkiye verisine ulaşılammıştır.)

Tablo 2.14. Ankara İş Gücü Göstergeleri

İlin Adı	15 Ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (Bin)	İş Gücü (Bin)	İstihdam (Bin)	İşsiz (Bin)	İş Gücüne Katılma Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
Ankara	4.592	2.506	2.226	280	54,6	11,2	48,5

Kaynak: TÜİK, İş Gücü İstatistikleri, 2023-TR51 Bölgesi

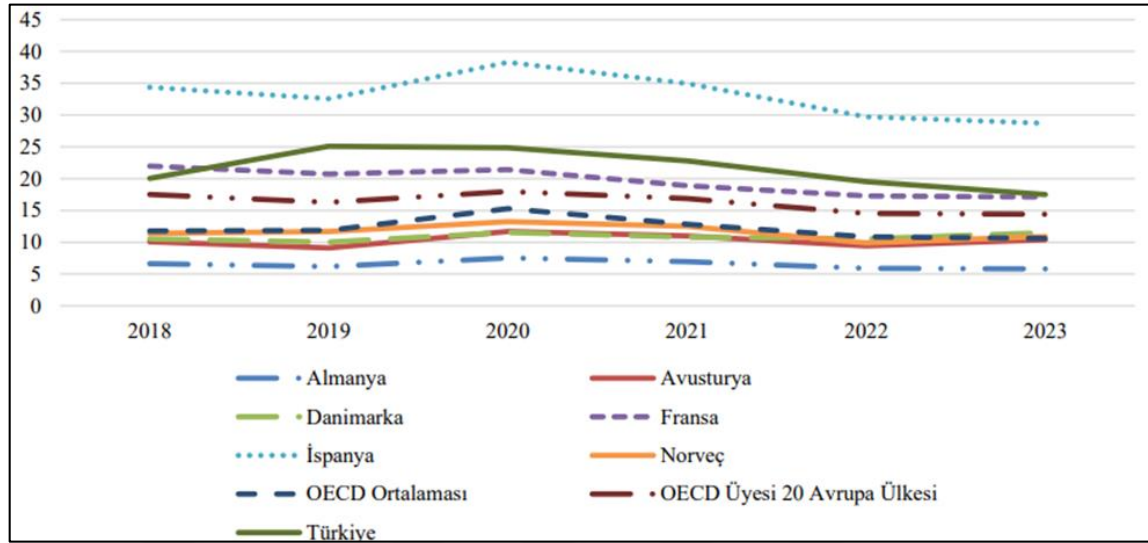
Tablo 2.14’ deki verilerine göre, 15 yaş ve üzerindeki nüfus yaklaşık 4 milyon 592 bin kişi olup, iş gücüne katılma oranı %54,6’dır. 2023 yılında Ankara’da işsizlik oranı ise %11,2 olarak kaydedilmiştir (ASO, 2025).



Şekil 2.10.15-24 Yaş İşsizlik Oranları (2018-2023) Kaynak: OECD İstatistikleri

OECD İstatistiklerine bakıldığında 2018-2023 döneminde Türkiye’nin 15-24 yaş arası işsizlik oranlarının OECD ortalamasının oldukça üzerinde seyretmesi, gençlerin iş gücü piyasasına yeterli ve donanımlı şekilde katılamadığını göstermektedir. Gençler arasındaki yüksek

işsizlik oranı, bu kesimin üretim süreçlerine yeterince uyum sağlamadığını açıkça ortaya koymaktadır (Ankara Sanayi Odası, 2025).



Şekil 2.11. 15-24 Yaş İşsizlik Oranlarına Göre Ülke Karşılaştırması, 2018-2023 Kaynak: OECD İstatistikleri

2023 yılı verilerine göre, 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusun çalışmama oranları ülkeler bazında şu şekildedir: Almanya'da %5,8, Avusturya'da %10,4, Danimarka'da %11,5, Fransa'da %17,1, İspanya'da %28,7, Norveç'te %10,9 ve Türkiye'de %17,5. OECD üyesi 20 Avrupa ülkesinde bu oran %14,5 olarak kaydedilirken, genel OECD ortalaması ise %10,6'dır (Ankara Sanayi Odası, 2025). 2023 yılı itibarıyla ülkemizdeki 15-24 yaş aralığındaki gençlerin istihdam dışı kalma oranlarının yüksekliği, mesleki eğitimin istihdama geçişte yeterince etkili olamadığını gösteren önemli bir göstergedir. Almanya gibi mesleki ve teknik eğitimde ikili sistemin (okul + işyeri) uygulandığı ülkelerde bu oran %5,8 gibi düşük seviyelerde kalırken, Türkiye'de bu oranın %17,5'e çıkmış olması, mesleki eğitim mezunlarının iş gücü piyasasına entegrasyonunda ciddi sorunlar olduğunu göstermektedir. Türkiye'deki yüksek genç işsizliği oranı, bir yandan ara eleman açığı varken öte yandan eğitim almış gençlerin sektörde istihdam edilmemesi gibi çelişkili bir tabloya işaret etmektedir. Bu da, mesleki eğitim süreçlerinin sektörel ihtiyaçlara uygun olarak yapılandırılmadığını; mezunların bilgi ve beceri düzeylerinin işveren beklentilerini karşılamadığını düşündürmektedir.

İnşaat sektörü, ülkelerin ekonomik büyüme sürecinde önemli bir istihdam kaynağı olmuştur. Sektör, bünyesinde birçok alt dalı barındırdığı için hem doğrudan hem dolaylı olarak istihdam yaratarak iş gücünün gelişmesine ve çeşitlenmesine katkı sağlamaktadır. TÜİK'in Ücretli Çalışan İstatistikleri verisine bakıldığında 2024 yılının Ağustos ayında

Türkiye’ de 1. 870.049 ücretli çalışanın inşaat sektöründe istihdam edildiğini görmekteyiz. Sektörler bazında incelendiğinde inşaat sektöründeki ücretli çalışan sayısının Ağustos ayında 2023 yılının aynı ayına göre yıllık olarak %6,9, aylık olarak incelendiğinde ise bir önceki aya göre %0,4 arttığı görülmüştür. 2024 yılının II. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre mevsim etkisinden arındırılmış istihdam edilenlerin sayısına bakıldığında ise inşaat sektöründe 43 bin kişinin arttığı ve istihdam edilenlerin %6,7’sinin inşaat sektöründe yer aldığı gözükmemektedir (TÜİK, 2024).

Tablo 2.15. Ücretli Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı, Aralık 2024

Sektör	Ücretli Çalışan Sayısı		Yıllık fark	Yıllık değişim (%)
	Aralık 2024	Aralık 2023		
B-N Toplam (Sanayi, inşaat, ticaret ve hizmetler)	15582255	15244039	338216	2.2
B-E-Sanayi	4995490	5040456	-44966	-0.9
B-Madencilik ve taş ocakçılığı	140261	141167	-906	-0.6
C-İmalat	4645226	4694654	-49428	-1.1
D-Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	142884	137837	5047	3.7
E-Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	67119	66798	321	0.5
F-İnşaat	1840135	1765787	74348	4.2
G-N-Ticaret ve hizmetler	8746630	8437796	308834	3.7
G-Ticaret	3406352	3303199	103153	3.1
H-Ulaştırma ve depolama	1262452	1204698	57754	4.8
I-Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	1176556	1089256	87300	8.0
J-Bilgi ve iletişim	295958	289599	6359	2.2
K-Finans ve sigorta faaliyetleri	345976	336030	9946	3.0
L-Gayrimenkul faaliyetleri	124468	121093	3375	2.8
M-Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	674464	659262	15202	2.3
N-İdari ve destek hizmet faaliyetleri	1460404	1434293	26111	1.8

Kaynak: TÜİK Verileri

Tablo 2.16. Mevsim Etkisinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri, 15+ Yaş, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2024

(Bin kişi)	II. Çeyrek, 2024			Bir önceki çeyrek			Bir önceki çeyreğe göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	65 870	32 597	33 273	65 763	32 547	33 216	107	50	57
İşgücü	35 817	23 581	12 236	35 589	23 396	12 194	228	185	42
İstihdam	32 661	21 850	10 809	32 456	21 689	10 767	205	164	42
İşsiz	3 156	1 728	1 428	3 133	1 706	1 427	23	22	1
İşgücüne dahil olmayanlar	30 053	9 017	21 036	30 174	9 152	21 022	-121	-135	14
(%)									
İşgücüne katılma oranı	54,4	72,3	36,8	54,1	71,9	36,7	0,3	0,4	0,1
İstihdam oranı	49,6	67,0	32,5	49,4	66,6	32,4	0,2	0,4	0,1
İşsizlik oranı	8,8	7,3	11,7	8,8	7,3	11,7	0,0	0,0	0,0
Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş)	16,3	13,7	21,5	15,9	13,3	20,9	0,4	0,4	0,6

Kaynak: TÜİK Verileri

Tablo 2.17. İşgücü İstatistikleri, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2024

Sektör	II. Çeyrek, 2024			Bir önceki çeyrek			Bir Önceki Çeyreğe Göre Fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	32 661	21 853	10 809	32 456	21 689	10 767	205	164	42
Tarım	4 811	2 790	2 021	4 755	2 762	1 993	56	28	28
Sanayi	6 684	4 924	1 760	6 734	4 948	1 786	-50	-24	-26
İnşaat	2 183	2 062	121	2 140	2 023	117	43	39	4
Hizmet	18 984	12 077	6 907	18 827	11 956	6 871	157	121	36

Kaynak: TÜİK Verileri

İnşaat sektöründeki istihdam sayısındaki artışa rağmen açık iş sayısının kayıtlı iş sayısının oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Açık iş kavramı, işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünü ifade etmektedir (Arslan ve Solak , 2020). "Açık iş" terimi, işverenlerin İŞKUR'a ilettikleri iş gücü taleplerini de ifade eder. Daha kapsamlı olarak açık iş, işgücü piyasasında işverenlerin ihtiyaçlarını belirleyerek; işgücünden istenen meslek, yetenek ve eğitim seviyesi bilgilerini ortaya koyar. Bu bilgiler, açılan mesleki eğitim kurslarının planlanmasında, işverenlere sağlanabilecek teşviklerin belirlenmesinde ve iş arayanların uygun meslek alanlarına yönlendirilmesinde kritik kararlar alınmasını destekler. Bu bağlamda, açık iş, işgücü piyasasında talebi yansıtan önemli bir gösterge olup, işgücü talebine yönelik politikaların planlanmasında başvuru alan temel bir veri kaynağı sunmaktadır (İŞKUR, 2017). Ülkelerin ekonomilerinde açık işler ve yüksek işsizlik oranları mevcutsa, işsiz bireylerin bu açık pozisyonları dolduramaması ciddi bir sorun teşkil etmektedir. İşsizlik oranlarını düşürüp istihdam oranlarını artırmaya yönelik politikaların etkili ve sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi, açık işlerin ve işsiz bireylerin niteliklerinin doğru bir biçimde saptanmasına bağlıdır. Bu tür bir tespit ve tanımlama yapılmadığı takdirde, uygulamaya konulan politikaların yetersiz ve verimsiz olması kaçınılmaz hale gelecektir (Arslan ve Solak , 2020).

İŞKUR'un yaptığı 2023 yılı İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında, ilgili meslekteki işe yeteri kadar başvurunun yapılmaması ve yeterli derecede mesleki kabiliyete sahip kişilerin bulunamaması nedeniyle eleman temininde güçlük çekilen ilk on meslek arasında inşaat işçisinin yer aldığı görülmektedir (İŞKUR, 2023).

İŞKUR'un 2023 Yılı Sektörlere Göre İş Gücü Piyasası Araştırması Sonuçlarına göre İnşaat işçisi, ahşap çatı ustası, duvarcı, inşaat ustası, boyacı ve yüzey hazırlamacı/ yapı dekorasyoncusu, beton ve betonarme kalıpcısı bu meslekte işe yeterli başvuru yapılmaması

nedeniyle temininde güçlük çekilen meslekler arasında yer almaktadır. İstenen derecede iş deneyimine sahip olan elemanların bulunamaması sebebiyle temininde güçlük çekilen meslekler arasında ise inşaat işçisi, beton ve betonarme kalıpcısı, ahşap çatı ustası, boyacı ve yüzey hazırlamacı/yapı dekorasyoncusu, duvarcı, betonarme demircisi, inşaat ustası meslekleri sayılmıştır. Yine aynı araştırmada yeterli derecede mesleki yeteneğe / niteliğe sahip eleman bulunamaması sebebiyle temininde güçlük çekilen meslekler arasında inşaat işçisi, beton ve betonarme kalıpcısı, ahşap çatı ustası, boyacı ve yüzey hazırlamacı/yapı dekorasyoncusu, duvarcı, inşaat ustası meslekleri sayılmaktadır. Eleman temininde güçlük çekilen bu meslekler aynı raporda Türkiye genelinde en fazla istihdam artışı beklenen meslekler arasında da yer almıştır (İŞKUR, 2023). İŞKUR'un 2023 yılı verileri, inşaat işçisi, betonarme kalıpcısı, ahşap çatı ustası, duvarcı, boyacı gibi mesleklerin nitelikli eleman temininde zorluk yaşanan alanlar olduğunu göstermektedir. Bu durum, mesleki eğitim programlarının sektörel ihtiyaçları karşılayacak yeterlilikte olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle "mesleki yeteneğe/niteliğe sahip eleman bulunamaması" gibi gerekçeler, eğitimdeki uygulama eksikliği, sektörle kurulan zayıf bağlar ve deneyim kazandıran sistemlerin yetersizliğini işaret etmektedir.

İŞKUR'un İşgücü Piyasası Araştırması Ankara İli 2023 Yılı Sonuç Raporu'na göre Ankara'da 6 bin 727 kişilik işgücü için eleman temininde zorluk yaşandığı belirlenmiştir. Sektör bazında yapılan incelemelerde, "İnşaat" sektörü ise %10,9 ile en çok eleman ihtiyacı duyulan üçüncü sektör olarak öne çıkmaktadır (İŞKUR, 2023) Aynı çalışmada inşaat işçisi temininde güçlük çekilen meslekler arasında yedinci sırada yer almaktadır. Çalışmada inşaat işçisi mesleği aynı zamanda Ankara ilinde net istihdam azalışı beklenen meslekler arasında gösterilmiştir (İŞKUR, 2023).

2.9.5. İnşaat sektöründeki ara elemanlar

İnşaat sektöründe ara elemanlar, genellikle teknik bilgiye ve pratik becerilere sahip olan, ancak mühendislik ya da üst düzey yönetim görevlerinde bulunmayan çalışanlardır. Bu kişiler, inşaat projelerinin sahada sorunsuz bir şekilde yürütülmesi için kritik bir rol oynarlar. Bu ara elemanlar, mühendis ve yöneticiler ile işçiler arasında köprü görevi görerek projelerin hem teknik açıdan doğru hem de hızlı ilerlemesini sağlar. İnşaat sektöründe ihtiyaç duyulan iş gücünün büyük kısmını ara elemanlar oluşturur ve iş

sahasında yüksek beceri ve tecrübeye dayanarak çalışırlar. İnşaat sektöründeki başlıca ara elemanlar Mesleki Yeterlilik Kurumundaki tanımlarına göre şunlardır (MYK) :

2.9.5.1. Kalıpcı

Betonarme yapıların projeye uygun kalıplarını hazırlayan, yerleştiren ve söken kişidir. Kalıpcılar, beton dökümüne uygun kalıpları oluşturarak yapının taşıyıcı sisteminin şekillenmesinde doğrudan etkili olmaktadır (MYK, 2016).

2.9.5.2. Demirci (Betonarme Demir İşçisi)

Projelere uygun olarak donatı çeliklerini kesen, bükerek şekillendiren ve betonarme yapı içerisinde bağlayan uzman kişilerdir. Sahada deneyime sahip, proje okumada yetkin demirciler, yapının statik güvenliğini doğrudan etkilemektedir (MYK, 2013).

2.9.5.3. Betoncu

Beton dökme, vibrasyon uygulama ve yüzey düzeltme işlemlerini yürüten ara elemandır. Betonun istenen dayanıklılık ve kaliteye ulaşması, betoncunun doğru ve teknik uygulamalarıyla sağlanır (MYK, 2014).

2.9.5.4. Sıvacı

Duvar, kolon ve tavan yüzeylerini düzgün hâle getirmek amacıyla sıva uygulamaları gerçekleştiren kişidir. Ayrıca, estetik açıdan önemli olan dekoratif sıva uygulamaları da bu meslek grubunun çalışma alanına girmektedir (MYK, 2011)

2.9.5.5. Seramik kaplamacı

Zemin ve duvarlara seramik, fayans ve granit gibi kaplama malzemelerini döşeyen kişidir. Estetik görünüm ile işlevselliği bir arada sunan bu meslek, özellikle iç mekân düzenlemelerinde önemli bir yere sahiptir (MYK, 2017).

2.9.5.6. İzolasyoncu

Yapılarda su, ısı, ses ve yangın yalıtımını gerçekleştiren meslek elemanıdır. Özellikle enerji verimliliği ve bina güvenliği açısından önemli bir işlev üstlenmektedir (MYK, 2015)

2.9.5.7. Elektrik tesisatçısı

Binaların elektrik projelerini çizen, tesisatını döşeyen ve gerekli testleri gerçekleştiren uzman kişidir. Hem güvenlik hem de sistemin işlevselliği açısından teknik yeterliliğe sahip olunması gerekmektedir (MYK, 2018)

2.9.5.8. Mekanik tesisatçı

Sıhhi tesisatın yanı sıra ısıtma, soğutma ve havalandırma sistemlerinin kurulumu ve bakımından sorumlu kişidir (MYK, 2019).

2.9.5.9. PVC doğrama montajcısı

PVC malzeme kullanarak kapı ve pencere sistemlerinin üretimini ve montajını gerçekleştiren kişidir. Özellikle ısı yalıtımı ve yapı güvenliği açısından önemli bir katkı sağlamaktadır (MYK, 2016).

2.9.5.10. Teknik ressam (İnşaat)

Mimari ve statik projeleri teknik çizim kurallarına uygun şekilde hazırlayan; bilgisayar destekli çizim programlarını etkin biçimde kullanan teknik personeldir. Bu rol, projelerin doğru uygulanabilirliğini sağlamada temel bir işlev görmektedir (MYK, 2012).

İnşaat sektörüne, pek çok farklı meslek grubunun tersine, çalışanlarından okuryazarlık dahi aranmadan iş gücüne katılım sağlamaktadır. Cumhuriyet döneminin başlarında Atatürk'ün talimatıyla kurulan Yapı Usta Okulu'nda dülgerlik, taşçılık ve sıvacılık gibi alanlarda eğitim verilmekteydi. Ancak günümüzde bu tür eğitim

kurumlarının eksikliği, sektörde nitelikli ustaların sayısının azalmasına neden olmuştur. Sektörde çalışan ustaların önemli bir kısmının yeterli eğitim almamış olması, güvenli ve sağlıklı yapı üretiminin önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Son yıllarda yaşanan depremler ve diğer afetler, nitelikli ustaların inşaat sektöründeki kritik rolünü gözler önüne sermiştir. Nitelikli ara eleman ve ustaların sayısının artırılması hem inşaat sektörünün gelişimi hem de yapı güvenliğinin sağlanması açısından bir zorunluluk haline gelmiştir (Sezici, Yılmaz, ve Yılmaz, 2013).

2.9.6. İnşaat sektöründe mesleki eğitimin gerekliliği

Günümüzde, yapı ve inşaat sektörüyle alakalı verilerin büyük ölçüde artış göstermesi, yeni ürün kullanımının yaygınlaşması, yapı elemanları ve yapım tekniklerinin farklı ölçeklerde uygulanabilir şekle gelmesi ve standartların yükselmesi gibi etkenler, inşaat işçilerinin bu gelişmelere uyum sağlayabilmesi için mesleki eğitim almalarını kaçınılmaz hale getirmiştir. Şantiyelerdeki iş çeşitliliğinin fazladır ve bu iş kalemlerinin her birisi için teknik şartnameler ve Türk Standartları Enstitüsü'nün belirlediği standartlar bulunmaktadır. Yapım aşamasında çalıştırılan usta ve işçilerin, yapının kaliteli olması ve çalışmalarında veremliliği arttırmaları için bu şartlara uymaları ve dolayısıyla onları bilmeleri gerekmektedir. Çünkü yapılan işin özelliklerini, standartlara uymanın nedenlerini ve uyulmaması halinde ortaya çıkabilecek hasar ve zararları bildiklerinde, bu hatalardan kaçınabileceklerdir. Ancak Türkiye'deki gerçeklikler göz önünde bulundurulduğunda, şantiyelerde çalışan işçilerin büyük bir kısmının ilkökul mezunu olduğu ya da ilkökul düzeyinde dahi eğitime sahip olmadığı görülmektedir. Bu durum, özellikle geçmiş deneyimlere ve ustadan öğrenilen bilgilere dayalı bir iş yapma kültürünün hâkim olduğu sektörde, işçilerin daha yüksek bir eğitim seviyesine ulaşmasını gerektirmektedir. Meslek liselerinin mezun kalitesinin artırılması ve meslek yüksekokullarının sayısının çoğaltılması yoluyla nitelikli ara elemanların iş gücüne kazandırılması hedeflenirken, aynı zamanda geleneksel bilgiye sahip çalışanların da bu süreçte eğitilmesi bir gereklilik haline gelmiştir. Bu şekilde, inşaat sektöründe uzman işçi ve kalifiye eleman yetiştirme temel hedef olarak belirlenmiştir Niteliksiz iş gücünün fazlalığı, yapı hasarlarını artırmakta ve sektörde ciddi güvenlik sorunlarına yol açmaktadır. Bu nedenle, işçilerin yaptıkları işin teknik detayları ve standartlara uyumun önemi, eğitim programları aracılığıyla aktarılmalıdır. Böylelikle, işçiler gelişen teknolojiye ve farklı çalışma ortamlarına daha kolay adapte olabilecek, iş

yerlerinde koordinasyon sağlanarak iş gücünün bilgi, görgü ve yetenek düzeyi artırılabilir. Sonuç olarak, işçilerin iş süreçlerine etkin bir şekilde katılım sağlamasıyla kalite ve verimlilik de yükselecektir (Küçük, 1995).

2.10. İnşaat Sektöründe Nitelikli Ara Eleman Sorunu

Ara eleman, çoğunlukla beceri düzeyleriyle öne çıkan, alt veya orta düzeydeki çalışanları temsil eden bir işgücü grubudur. Bu grup, işçi ile mühendis veya yönetici ile idari personel arasında yer alarak köprü görevi üstlenen çalışanlardan oluşmaktadır (Akyurt, 2009). Kalifiye ya da nitelikli eleman olarak da adlandırılan ara elemanlar üretim ve yönetim birimleri arasında bir köprü görevi üstlenmektedirler. Üretim zincirinin en kritik halkasını oluşturan bu nitelikli ara elemanlar, sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişimi ve sürekliliği açısından kilit bir role sahiptir. Ara elemanlar işletme içinde kademeler arası iletişimin sağlanması, örgüt kültürünün oluşması gibi süreçlere önemli katkılar sağlarken, verimlilik ve kalite üzerinde de doğrudan etkili olabilmektedirler. Ara elemanlar, üstlendikleri görev ve işlevler doğrultusunda, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de mesleki ve teknik eğitim sisteminin temel çıktıları arasında önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle, mesleki ve teknik eğitim kurumlarının niteliği, sanayinin gereksinim duyduğu ara elemanların yetkinlik düzeyini doğrudan şekillendirmektedir (Zorlu, 2012).

Tablo 2.18. Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Yüzdesel Oranları (25-64 yaş, %)

ÜLKE	EĞİTİM DURUMU	2022 YILI
Türkiye	Lise Eğitiminin Altı	52
	Lise ve Meslek Yüksek Okulu	62,5
	Toplam Yükseköğretim	73,5
OECD Ortalaması	Lise Eğitiminin Altı	59,6
	Lise ve Meslek Yüksek Okulu	77,2
	Toplam Yükseköğretim	86,6

Kaynak: OECD İstatistikleri

Mesleki eğitimin, bireyleri iş gücü piyasasına gerekli becerilerle hazırlamada diğer eğitim gruplarına kıyasla daha etkili olduğu, yukarıdaki istatistiksel verilerle desteklenmektedir. Tablo 2.18'e göre, OECD ülkelerinde lise ve meslek yüksekokulu mezunlarının %77,2'si istihdam edilirken, lise altı eğitim seviyesindeki bireylerin istihdam oranı %59,6'dır. Bu fark, Türkiye için de benzer şekilde geçerlidir. TÜİK verileri, mesleki veya teknik lise mezunlarının iş gücüne katılım oranının genel lise veya lise altı eğitim alanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iş gücüne katılan mesleki ve

teknik lise mezunlarının işsizlik oranı, genel lise mezunlarına kıyasla daha düşüktür (Ankara Sanayi Odası, 2025). Türkiye özelinde TÜİK verileri, mesleki ve teknik eğitim almış bireylerin iş gücüne daha yüksek oranda katıldığını ve işsizlik oranlarının düşük olduğunu gösterdiğinden, bu mezunların inşaat sektöründeki boşlukları doldurma potansiyeli oldukça yüksektir. Bu doğrultuda, mesleki eğitimin istihdam üzerinde sağladığı avantaj, inşaat sektöründe yaşanan nitelikli ara eleman açığının giderilmesinde stratejik bir araç olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, mesleki eğitimin desteklenmesi, hem genç nüfusun istihdamını artırmak hem de inşaat gibi iş gücüne dayalı sektörlerdeki nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak açısından kritik bir öneme sahiptir.

İnşaat sektöründeki ara elemanlar; mühendis ile vasıfsız iş gücü arasında yer alan, teknik bilgi ve beceriye sahip, belirli görevleri bağımsız olarak yerine getirebilecek düzeyde yetişmiş iş gücünü ifade etmektedir. Bu personel grubu, şantiye yönetiminden yapı uygulamalarına, iş güvenliğinden kalite kontrolüne kadar birçok alanda önemli görevler üstlenmektedir (Küçük, 1995). İnşaat sektörü, ekonomik kalkınmanın başlıca itici güçlerinden biri olarak, hem istihdam olanağı sunmakta hem de yüksek katma değer üretmektedir (Bayrak ve Telatar , 2021). Türkiye'de inşaat sektöründe nitelikli ara eleman temininde yaşanan sıkıntı, son yıllarda giderek artan bir sorun haline gelmiştir. Bu durum, yalnızca inşaat sektörünü değil, aynı zamanda birçok sektörde üretim süreçlerini ve yatırımları da olumsuz yönde etkilemektedir. İnşaat teknolojisinde yaşanan hızlı gelişmeler, yeni yapı malzemeleri ve uygulama yöntemlerinin kullanımını kaçınılmaz hâle getirirken, bu alanlarda görev alacak personelin de sürekli eğitime tabi tutulmasını zorunlu kılmaktadır. Nitelikli ara eleman eksikliği, proje sürecinde iş gücü verimliliğini düşürmekte, hata oranlarını artırmakta ve maliyetlerin yükselmesine neden olmaktadır. Ara elemanların yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaması, iş sağlığı ve güvenliği açısından da büyük risk teşkil etmektedir. Eğitimli bir ara eleman, yalnızca görevini daha hızlı ve doğru biçimde yerine getirmekle kalmaz; aynı zamanda çalışma ortamındaki riskleri azaltarak güvenli ve verimli bir üretim sürecine katkı sağlar. Bu bağlamda, inşaat sektöründe nitelikli ara elemanların yetiştirilmesi, sektörel sürdürülebilirliğin sağlanması ve rekabet gücünün artırılması açısından stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Demirer, 2019).

Türkiye inşaat sektöründe nitelikli ara eleman eksikliği, sektör temsilcileri ve meslek kuruluşlarının raporlarında uzun süredir vurgulanan temel bir sorun alanı olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Ankara Sanayi Odası'nın 2024 tarihli analizine göre, mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olan bireyler, sektördeki iş gücü talebine yanıt vermekte yetersiz kalmakta; özellikle uygulamalı eğitimin eksikliği, mezunların iş ortamına uyum süreçlerini olumsuz etkilemektedir (Ankara Sanayi Odası, 2024). Antalya Müteahhitler Derneği Başkanı İsmail İltemir'in açıklamaları da sektördeki ara eleman sorununu çarpıcı bir şekilde gözler önüne sermektedir. İltemir, günlük 3 bin TL yevmiye teklif etmelerine rağmen işçi bulamadıklarını belirtmiştir. Bu durumun, sadece inşaat sektörünü değil, aynı zamanda diğer sektörlerdeki üretim ve yatırımları da olumsuz etkilediğinden bahsetmiştir. Benzer şekilde, Anadolu Yakası İnşaat Müteahhitler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi Serdar Nebioğlu da sorunun ciddiyetine dikkat çekerek, yalnızca seramikçi, fayansçı veya alçıcı gibi ustaların değil, kaba inşaat süreçlerinde dahi demir veya kalıp ustası gibi kritik görevlerde çalışan kalifiye elemanların bulunamadığını ifade etmiştir (Haber Merkezi, 2024). MERYAP Başkanı Nesim Ekinci, inşaat sektöründe usta ve ara eleman bulmanın giderek zorlaştığını ve yetişmiş iş gücünün yurtdışına yönelmesiyle sektörün kritik bir eşikte olduğunu vurgulamıştır. Ekinci'nin verdiği bilgilere göre, inşaat sektöründeki çalışanların mesleklerine göre dağılımı şu şekildedir: %15'i beden işçisi, %2,7'si muhasebeci, %2,5'i sıvacı, %2,2'si işletmeci, %2,1'i büro memuru, %2'si elektrikçi, %2'si sıhhi tesisatçı, %1,7'si şoför ve kalıpçı, %1,6'sı sekreter, %1,5'i temizlik görevlisi, %1,4'ü inşaat mühendisi, %2,6'sı demirci, %2'si boyacı ve %2'si iş makineleri operatörü olarak çalışmaktadır. Bu dağılıma karşın, iş başvurularında inşaat mühendisliği alanında yığılmalar yaşandığını, ancak temel işçilik gerektiren mesleklerde ciddi bir açık olduğunu belirten Ekinci, sıhhi tesisatçı veya duvarcı gibi mesleklerde bile çalışan bulunamadığını dile getirmiştir. Özellikle kalifiye ustaların yevmiyelerinin günlük 3.000-3.500 TL'ye ulaşmasına rağmen, iş gücü ihtiyacının karşılanamadığını ifade etmiştir. Ayrıca, Z kuşağının teknoloji odaklı gelir modellerini benimsemesi nedeniyle geleneksel işlere yönelmeye istekli olmadığını belirterek bu durumun sektörü daha da zorlaştırdığını sözlerine eklemiştir (Dünya Gazetesi, 2024). Anadolu Yakası İnşaat Müteahhitleri Derneği (AYİDER) Başkanı Hakan Şişik, inşaat sektöründe mavi yakalı çalışan bulma konusunda yaşanan sorunların temelinin son 15 yıla dayandığını ve özellikle usta-çırak ilişkisindeki kopuklukların bu problemi derinleştirdiğini ifade etmiştir. Şişik, eleman sıkıntısı nedeniyle çırakların işin inceliklerini tam öğrenmeden usta konumuna geldiklerini vurgularken, Türk inşaat firmalarının pandemi sonrası dönemde yurtdışı projelerinde çalıştırmak üzere kalifiye elemanları dış ülkelere götürmesinin de sektördeki açığı artırdığını belirtmiştir. Artan enflasyonun bu sıkıntıyı daha da tetiklediğini dile getiren Şişik, 6 Şubat'ta yaşanan

deprem sonrasında birçok inşaat firmasının deprem bölgesinde faaliyet göstermesiyle büyükşehirlerde iş gücü bulma sıkıntısının daha da arttığını aktarmıştır. Şişik ayrıca, zamanla yarışan müteahhitlerin eleman bulmakta zorlandıklarında piyasa rayicinin üzerinde ücret ödemek zorunda kaldıklarını söyledi. Günlük 2 bin TL'ye işçi bulmanın dahi zorlaştığını, vinç operatörlerinin ise neredeyse bulunamaz hale geldiğini belirten Şişik, operatörlere aylık 100-150 bin TL arasında ücret ödendiğini ifade etmiştir. Bu durumun çözümü için meslek okullarının önemine vurgu yapan Şişik, ara eleman yetiştiren eğitim kurumlarının sektörün ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılması gerektiğini ve ilgili bakanlıklarla bu konuda görüşmeler yapacaklarını belirtmiştir. AYİDER üyesi müteahhit Melih Tavukçuoğlu ise depremin ardından başlatılan imar çalışmalarının Türkiye'nin her bölgesinden inşaat işçisinin deprem bölgesine yönelmesine neden olduğunu, bu durumun ise büyükşehirlerde ciddi bir kalifiye eleman sıkıntısı yarattığını ifade etmiştir. Tavukçuoğlu, inşaat sektörünün en büyük sorunlarından birinin ara eleman yetişmemesi olduğunu belirterek, üniversitelerden çok sayıda mimar ve mühendis mezun edilirken, meslek ve teknik liselerin bu açığı karşılamakta yetersiz kaldığını dile getirmiştir. İnşaat sektörünün zorlayıcı çalışma koşulları nedeniyle herkesin bu alanda çalışmak istemediğini vurgulayan Tavukçuoğlu, bu durumun ücretlere yansıdığını, deneyimli bir kalfa, kalıpcı ustası veya vinç operatörünün, mimar veya mühendisten daha yüksek maaş alabildiğini ifade etti. İyi bir ustanın yetişmesi için 3-5 yıl, bir vinç operatörünün yetişmesi içinse 5-10 yıl deneyimin gerektiğini belirtmiştir (NTV, 2024). Ankara Ticaret Odası Başkanı Gürsel Baran da inşaat sektörü başta olmak üzere birçok alanda yaşanan ara eleman yetersizliğinin geçici değil, yapısal ve kalıcı bir sorun haline geldiğine dikkat çekmiştir (Anadolu Ajansı, 2023). Baran, işletmelerin yatırım yapmakta istekli olmalarına rağmen, bu yatırımları sahada uygulayacak nitelikli teknik personel bulmakta zorlandıklarını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, mesleki ve teknik eğitim almış bireylerin sektöre yönelimini artırmak amacıyla çeşitli teşvik mekanizmalarının devreye alınması gerektiğini savunmuştur (Milliyet, 2024). Tüm bu açıklamalar, meslek liselerinin iş gücü piyasasının taleplerine göre yeniden organize edilmesinin aciliyetini ortaya koymakta; sektörel temsilcilerin görüşleri ise teorik tartışmaları sahadan gelen pratik verilerle doğrulamaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, inşaat sektöründe yaşanan nitelikli ara eleman eksikliği sorununun mesleki eğitim kaynaklı yönlerini, sektördeki işverenler, mesleki eğitim veren eğiticiler ve mesleki eğitim almış mezunlarla yapılan görüşmeler aracılığıyla belirlemek ve mesleki eğitim sisteminin bu sorunlara nasıl çözüm sunabileceği konusunda değerlendirmelerde bulunmaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, mesleki eğitimin ara eleman sorununa etkisini Ankara ili özelinde inşaat sektörü çerçevesinde ele alarak, Türkiye'nin yapısal iş gücü sorunlarına ışık tutmayı amaçlamaktadır. Mesleki ve teknik eğitimin, ekonomik kalkınmanın temel dinamiklerinden biri olan istihdam piyasası üzerindeki etkisi uzun süredir tartışılmakla birlikte, bu ilişkinin sektör ve bölge özelinde somut verilerle değerlendirilmesi, politika yapıcılar açısından büyük önem taşımaktadır.

Özellikle inşaat sektörü gibi emek yoğun ve teknik beceriye dayalı alanlarda, ara eleman açığı hem üretkenliği hem de kaliteyi doğrudan etkileyen bir faktördür. Türkiye'de sıkça dile getirilen nitelikli iş gücü eksikliği, çoğu zaman ara eleman yetersizliğiyle ilişkilidir. Bu bağlamda, mesleki eğitimin sektörel ihtiyaçlara ne ölçüde cevap verebildiğini tespit etmek, mevcut eğitim politikalarının etkinliğini değerlendirmek ve geleceğe dönük stratejilerin geliştirilmesi açısından kritiktir.

Ankara ili, Türkiye'nin başkenti olmasının yanı sıra, kentleşme ve inşaat faaliyetlerinin yoğun olduğu bir metropol olarak, hem arz hem de talep yönünden iş gücü dinamiklerini analiz etmek için elverişli bir örneklem sunmaktadır. Bu kapsamda gerçekleştirilecek araştırmalar, inşaat sektöründeki işverenlerin, çalışanların ve eğitimcilerin görüşlerini de içerecek şekilde tasarlanarak, mesleki eğitimin gerçek hayattaki yansımalarını daha somut biçimde ortaya koyacaktır.

Bu araştırma, mesleki eğitimin istihdam üzerindeki etkisini sektörel düzlemde inceleyerek, literatürdeki mevcut boşluklardan birini doldurmayı hedeflemektedir. Mesleki ve teknik eğitimin sorunları ve ekonomik büyüme, istihdam ve toplumsal kalkınma üzerindeki rolü literatürde sıkça ele alınmakla birlikte, bu etkilerin yerel iş gücü piyasalarında, özellikle de belirli sektörler özelinde nasıl şekillendiğine dair çalışmalar sınırlıdır. Bu bağlamda, araştırmanın inşaat sektörü gibi teknik beceriye dayalı ve ara elemana yoğun ihtiyaç duyan bir sektöre odaklanması, özgün bir katkı niteliği taşımaktadır. Ankara ili özelinde yapılan bu çalışma, makro düzeyde yapılan genellemelerin ötesine geçmeyi amaçlamaktadır.

Ayrıca, mesleki eğitimin yalnızca istihdam oranları üzerindeki nicel etkileri değil, aynı zamanda iş gücü piyasasının niteliksel ihtiyaçlarını karşılayabilme kapasitesi de değerlendirilecektir. Bu durum, mesleki eğitimin kalitesi, içerik uyumu ve işveren beklentileri gibi unsurların daha ayrıntılı analiz edilmesini sağlayarak, literatürde çoğu zaman göz ardı edilen yapısal dinamiklerin ortaya konmasına katkıda bulunacaktır.

Araştırmanın sonuçları, yalnızca eğitim politikalarının yeniden yapılandırılmasına katkı sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda işverenlerin nitelikli ara eleman temininde yaşadıkları güçlüklerin nedenlerini anlamaya ve çözüm yolları üretmeye de hizmet edecektir. Bu bağlamda, çalışmanın hem akademik literatüre katkı sağlaması hem de uygulamalı politikaların şekillendirilmesine yön vermesi beklenmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma, mesleki eğitimin istihdam üzerindeki somut etkilerini değerlendirme açısından önemli olduğu kadar, Ankara ilindeki inşaat sektörünün sürdürülebilir gelişimi için gerekli olan insan kaynağının niteliğini artırmaya yönelik öneriler geliştirmesi açısından da büyük bir öneme sahiptir.

3.3. Araştırmanın Sorunsalı

Türkiye'de, özellikle teknik beceri gerektiren sektörlerde iş gücü arzı ile talebi arasında belirgin bir dengesizlik yaşanmaktadır. Bu dengesizlik, çoğu zaman “ara eleman” yetersizliği şeklinde kendini göstermekte ve sektörlerin üretkenliğini, verimliliğini ve sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. İnşaat sektörü bu durumun en net gözlemlendiği alanlardan biridir. Yüksek iş gücü ihtiyacına rağmen, sahada çalışabilecek

nitelikli teknik personel bulmak zorlaşmakta; bu da projelerin kalitesini, süresini ve maliyetini doğrudan etkilemektedir. İşverenler sıklıkla mesleki eğitim almış bireyleri bulmakta ya da istihdam etmekte zorlandıklarını ifade etmektedir. Öte yandan mesleki ve teknik eğitim kurumlarının sunduğu müfredatın sektör ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı, mezunların sahada karşılaştıkları zorluklar, iş güvenliği ve verimlilik gibi konular hâlen tartışmalıdır.

Ankara ili örneğinde yapılan bu araştırma, inşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin, mezunların ve eğitimcilerin bakış açıları doğrultusunda mesleki eğitimin ara eleman sorununa ne ölçüde çözüm sunduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Dolayısıyla, araştırma problemi şu sorunsal üzerine inşa edilmiştir.

Mesleki ve teknik eğitim, inşaat sektörünün nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamada ne derece etkilidir? Bu ilişkinin eğitim politikaları açısından yansımaları nelerdir?

Bu araştırmada, Ankara ilindeki inşaat sektöründe mesleki eğitimin ara eleman ihtiyacına etkisini değerlendirmek amacıyla aşağıdaki nitel araştırma sorularına odaklanılmıştır:

1. İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin görüşlerine göre, mesleki eğitim almış bireylerle almamış bireyler arasında nitelik, verimlilik, iş güvenliği ve maliyet açısından ne tür farklılıklar gözlemlenmektedir?
2. Sektörde en çok nitelikli ara eleman açığının yaşandığı meslek grupları hangileridir ve bu açığın temel nedenleri nelerdir?
3. İşverenlerin mesleki eğitim kurumlarından beklentileri nelerdir ve mevcut mesleki eğitim uygulamaları bu beklentileri ne ölçüde karşılamaktadır?
4. İnşaat teknolojisi alanından mezun olan bireylerin mesleki eğitim alma süreçleri, iş bulma olanakları üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır? Mezunlar, mesleki eğitimi bu bağlamda nasıl değerlendirmektedir?
5. Mesleki eğitim sürecinde edinilen bilgi ve beceriler, mezunların saha uygulamalarında karşılaştıkları sorunları çözmede yeterli midir?

6. Mesleki eğitim veren eğitimcilerin değerlendirmelerine göre, mevcut müfredat ve uygulamalı eğitim süreçleri, inşaat sektörünün teknik ve pratik ihtiyaçlarına ne ölçüde yanıt verebilmektedir?
7. Mesleki eğitim kurumları ile inşaat sektörü arasında ne tür iş birliği mekanizmaları bulunmaktadır? Bu iş birliklerinin güçlendirilmesine yönelik ne tür öneriler geliştirilmektedir?
8. Öğrencilerin mesleki eğitim sürecine katılımını artırmak ve eğitimin sürdürülebilirliğini sağlamak için mevcut maddi destekler (devlet teşvikleri, işletme katkıları, sigorta imkanları vb.) yeterli midir?

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, nitel araştırma yaklaşımlarından olgu bilim (fenomenoloji) desenine göre yapılandırılmıştır. Olgu bilim deseni, bireylerin farkında oldukları ancak tam anlamıyla derinlemesine kavrayamadıkları olgular üzerine yoğunlaşır. Bu desen, bireylerin belirli bir olguya ilişkin yaşantılarını anlamaya yönelik olarak geliştirilmiş nitel bir yaklaşımdır. Olgular; yaşanan olaylar, bireysel deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi farklı biçimlerde ortaya çıkabilir. Olgu bilimsel araştırmalar, araştırmacının tamamen yabancı olmadığı, ancak tüm yönleriyle açıklığa kavuşmamış olguları incelemek için uygundur (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Bu araştırmada mesleki eğitimin inşaat sektöründeki ara eleman sorununa etkisi gibi hem toplumda hem sektörde sıkça karşılaşılan ancak yeterince derinlemesine irdelenmemiş bir olgu ele alınmaktadır. Bu nedenle nitel araştırma yaklaşımı tercih edilmiştir. Özellikle, farklı aktörlerin (işveren, mezun ve eğitimcilerin) konuya ilişkin öznel deneyim ve bakış açılarını detaylı bir şekilde anlamak amacıyla niteliksel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır. Sayısal verilerin ötesine geçerek, katılımcıların düşüncelerini ve yaşantılarını kendi bağlamlarında ortaya koymak, bu çalışmanın temel amacı olmuştur. Nitel yöntem, bu tür çok boyutlu, derinlemesine bilgi gerektiren araştırma soruları için en uygun yaklaşım olarak değerlendirilmiştir.

3.5. Çalışma Grubu

Bu bölümde, araştırmaya katılan çalışma grubunun demografik özellikleri detaylı şekilde sunulmuştur. Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve görev unvanları gibi temel demografik değişkenleri analiz edilerek, araştırmanın çok boyutlu yapısına katkı sağlayacak veriler elde edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu beş eğitmen, altı işveren ve beş mezun olmak üzere 16 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışma grubuna ait bazı demografik özellikler aşağıdaki tablolarda verilmiştir:

Çalışma grubuna ait bazı demografik özellikler

Tablo 3.1. İşverenlere Ait Demografik Özellikler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Unvan
İ1	Kadın	42	Yüksek Lisans	Üst Düzey Yönetici
İ2	Erkek	45	Yüksek Lisans	Üst Düzey Yönetici
İ3	Erkek	52	Üniversite	Üst Düzey Yönetici
İ4	Erkek	38	Yüksek Lisans	Üst Düzey Yönetici
İ5	Erkek	41	Üniversite	Üst Düzey Yönetici
İ6	Erkek	56	Üniversite	Üst Düzey Yönetici

Tablo 3.2. Eğitmenlere Ait Demografik Özellikler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Unvan
E1	Erkek	45	Üniversite	İnşaat Teknolojisi Bölümü Öğretmeni
E2	Erkek	38	Üniversite	İnşaat Teknolojisi Bölümü Öğretmeni
E3	Erkek	32	Üniversite	İnşaat Teknolojisi Bölümü Öğretmeni
E4	Erkek	56	Üniversite	İnşaat Teknolojisi Bölümü Öğretmeni
E5	Erkek	52	Üniversite	İnşaat Teknolojisi Bölümü Öğretmeni

Tablo 3.3. Mezunlara Ait Demografik Özellikler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Unvan
M1	Kadın	43	Lise	Teknik Yapı Ressamı
M2	Kadın	22	Lise	Teknisyen
M3	Erkek	42	Ön lisans	Tekniksen
M4	Erkek	56	Lise	Usta
M5	Erkek	38	Lise	Teknisyen

Bu araştırmada, Ankara ilinde inşaat sektörüne yönelik mesleki eğitimin ara eleman teminindeki etkisini değerlendirmek amacıyla farklı gruplardan toplam 16 katılımcı ile yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubu, konunun çok boyutlu yapısını yansıtacak şekilde işverenler, eğitmenler ve mezunlar olmak üzere üç temel alt gruptan oluşturulmuştur. Katılımcılar, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örneklemeyle belirlenmiştir.

Birinci grup, Ankara'da faaliyet gösteren altı farklı inşaat firmasının insan kaynakları veya üst yönetiminde görevli temsilcilerden oluşmaktadır. Şirketler, iki büyük ölçekli, iki orta ölçekli ve iki küçük ölçekli firma olacak şekilde çeşitlendirilmiştir. İşveren grubunda beşi erkek, biri kadın olmak üzere altı katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların yaşları 38 ile 56 arasında değişmekte, eğitim durumları üniversite ve yüksek lisans düzeyindedir. Katılımcıların dördü yüksek lisans, ikisi üniversite mezunudur. Tüm katılımcılar "Üst Düzey Yönetici" unvanına sahiptir. Yaş dağılımı, sektörün yönetim kademelerinde deneyimin ön planda olduğunu göstermekte; kadın temsil oranının düşük olması ise inşaat sektöründe cinsiyet eşitliği açısından gelişim alanı bulunduğuna işaret etmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması, sektör yöneticilerinin hem akademik bilgiye hem de uygulama deneyimine sahip olduklarını göstermektedir.

İkinci grup, Ankara'daki bir mesleki ve teknik Anadolu lisesinde görev yapan beş inşaat teknolojisi öğretmeninden oluşmaktadır. Katılımcıların tamamı erkek olup, yaşları 32 ile 56 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin dördü üniversite, biri ise yüksek lisans mezunudur. Tüm öğretmenler "İnşaat Teknolojisi Bölümü Öğretmeni" unvanı ile görev yapmaktadır. Yaş ortalamasının görece yüksek olması, öğretmenlerin sektörel tecrübelerini mesleki eğitime yansıtabildiklerini göstermektedir. Ancak, kadın eğitmen bulunmaması, inşaat teknolojisi alanında cinsiyet çeşitliliğinin sınırlı olduğuna işaret etmektedir.

Üçüncü grup ise, mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olmuş ve inşaat sektöründe "ara eleman" olarak çalışan beş katılımcıdan oluşmaktadır. Mezun grubunda ikisi kadın, üçü erkek olmak üzere beş kişi yer almaktadır. Katılımcıların yaşları 22 ile 56 arasında değişmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde; üç mezunun lise, bir mezunun ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Mezunlar, "Teknik Yapı Ressamı", "Teknisyen" ve "Usta" gibi pozisyonlarda istihdam edilmektedir. Mezun grubundaki yaş çeşitliliği, mesleki eğitimin farklı yaş gruplarına istihdam fırsatları sunduğunu göstermektedir. Kadın mezunların varlığı ise sektörde kadın istihdamının bulunmakla birlikte düşük seviyelerde olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışma grubunun demografik özellikleri değerlendirildiğinde, katılımcıların yaş, cinsiyet ve eğitim durumları açısından belirgin bir çeşitlilik sunduğu görülmektedir. Katılımcıların hem kamu hem de özel sektör temsilcilerini kapsayacak şekilde seçilmesi de çalışmanın sektörel çeşitliliğini artırmış ve bulguların bütüncül bir perspektifle

değerlendirilmesine olanak tanımıştır. Bu çeşitlilik, araştırmada mesleki eğitimin inşaat sektöründeki ara eleman ihtiyacını karşılama etkisinin çok boyutlu bir yaklaşımla incelenmesine imkân sağlamıştır. Ancak tüm gruplarda erkek katılımcı oranının yüksek olması, sektörde cinsiyet dengesizliğinin sürdüğünü göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun lise, üniversite ve yüksek lisans düzeyinde eğitim almış olması, inşaat sektöründe uygulamalı bilgi ve becerilerin önemini desteklemektedir. Elde edilen veriler, araştırmanın analiz sürecinde farklı bakış açılarını yansıtarak sonuçların bütüncül bir şekilde değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

3.6. Araştırmanın Kısıtları

Bu çalışma belirli sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle, araştırma yalnızca Ankara ilinde gerçekleştirilmiş olup, elde edilen veriler bu bölgedeki örneklem grubuyla sınırlıdır. Bu nedenle sonuçların, Türkiye genelindeki tüm mesleki eğitim uygulamalarına ya da inşaat sektörü koşullarına doğrudan genellenmesi mümkün değildir.

Araştırmanın bir diğer kısıtı, veri toplama yöntemi olarak yalnızca yarı yapılandırılmış yüz yüze mülakatlara yer verilmiş olmasıdır. Anket, gözlem ya da doküman analizi gibi veri çeşitliliğini artıracak yöntemler bu çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu durum, elde edilen verilerin yalnızca katılımcı ifadelerine dayalı olarak yorumlanmasına neden olmuştur.

Buna bağlı olarak, katılımcıların aktardığı görüşlerin büyük ölçüde kişisel deneyim, algı ve yorumlara dayanması, verilerde sübjektiflik riskini doğurmuştur. Bu tür nitel araştırmalarda bu durum doğal kabul edilse de, elde edilen bulguların bağlam içinde ve temsiliyet sınırları gözetilerek değerlendirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, araştırmada toplam 16 katılımcı yer almıştır. Bu sayı, nitel araştırmalar için anlamlı derinlik sağlasa da, istatistiksel genelleme yapılmasına olanak tanımamaktadır. Elde edilen sonuçlar, yalnızca bu katılımcı grubunun görüşleriyle sınırlıdır

3.7. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlara dayalı olarak çalışma yürütülmüştür:

1. Katılımcılar, mülakat sorularına dürüst ve samimi yanıtlar vermiştir.
2. Araştırmada kullanılan mülakat formu, araştırma sorularını ortaya çıkaracak şekilde yeterli açıklığı ve kapsayıcılığı sağlamaktadır.
3. Seçilen katılımcılar, araştırmanın problemine ilişkin yeterli bilgi ve deneyime sahiptir.
4. Yüz yüze yapılan görüşmeler, katılımcıların düşünce ve deneyimlerini rahatlıkla paylaşmalarına imkân tanımıştır.

3.8. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın veri toplama süreci, nitel araştırma yöntemine uygun olarak planlanmış ve yarı yapılandırılmış mülakat tekniği temel alınarak yürütülmüştür. Görüşmeler, araştırmacı tarafından doğrudan gerçekleştirilmiş olup, her oturum ortalama 20 dakika sürmüştür. Katılımcıların izniyle ses kayıt cihazı kullanılmış; görüşmelerin tamamı daha sonra ayrıntılı biçimde yazıya aktarılmıştır. Elde edilen ham veriler, içerik analizine hazır hâle getirilmiştir.

Mülakat formu, çalışmanın amaçları doğrultusunda geliştirilmiş; hem ilgili literatürden yararlanılmış hem de benzer nitel araştırmalardan elde edilen yapılar dikkate alınarak tasarlanmıştır. Formun son hâli, danışman öğretim üyesinin önerileri doğrultusunda revize edilerek uygulanabilir hâle getirilmiştir. Sorular, katılımcıların deneyimlerini derinlemesine ifade etmelerine olanak tanıyacak açıklıkta yapılandırılmıştır.

Araştırmanın yürütüldüğü kurumlarda gerekli idari süreçler tamamlanmış, ilgili kurumlardan izin alınarak görüşmeler yasal ve etik sınırlar içinde gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara çalışmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiş, gönüllülük esasına dayalı olarak aydınlatılmış onamları alınmıştır. Tüm veriler anonimleştirilerek yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılmış, katılımcı mahremiyetine titizlikle riayet edilmiştir.

3.9. Verilerin Analizi

Bu araştırmanın temel amacı, inşaat sektöründe yaşanan nitelikli ara eleman eksikliği sorununun mesleki eğitim kaynaklı yönlerini, sektördeki işverenler, mesleki eğitim veren eğitimciler ve mesleki eğitim almış mezunlarla yapılan görüşmeler aracılığıyla belirlemek; ayrıca mesleki eğitim sisteminin bu sorunlara nasıl çözüm sunabileceği konusunda değerlendirmelerde bulunmaktır. Bu kapsamda yürütülen araştırmada, nitel veri analiz yöntemlerinden içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Eğitimci, işveren ve mezunlarla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda elde edilen metinler, tümevarımsal bir yaklaşım doğrultusunda analiz edilmiştir. Katılımcı ifadelerinden yola çıkılarak kodlar ve temalar oluşturulmuş, veriler sistematik biçimde sınıflandırılmıştır. Veri analiz sürecinde MAXQDA 2024 nitel veri analiz yazılımından yararlanılmıştır.

Veri analiz sürecinde kodlama ve temalaştırma örneği Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Veri Analiz Sürecinde Kodlama ve Temalaştırma Örneği

Temalar	Alt Temalar/Kodlar	Ham Veri	Araştırmacının Yorumu
Eğitim İçeriği ve Uygulama	Müfredatın yeterliliği /Müfredatın uygulama yönünün zayıf kalması	“Bu sefer de çocuklara teorik anlatılmaya başlanıyor. Teorik anlatıldığı için de o çocuğa yeterli gelmez. Aslında bizim teorikten çok uygulama yapmamız lazım ki çocuğun el becerilerinin gelişmesi lazım. Hani el melaikesi diyoruz ya.” (Eğitmen 4)	Katılımcı, müfredatın uygulama yönünün zayıf kaldığını ve teorik anlatımın öğrencilerin el becerilerini geliştirmede yetersiz olduğunu ifade etmiştir.
İş Güvenliği Riskleri	Eğitim eksikliğinin yarattığı riskler / Eğitimsizliğin can ve mal kaybına neden olması	“Kesinlikle risk teşkil ettiğini düşünmekteyim. Maalesef meslek eğitimi almamış kişiler iş güvenliğine özellikle çok dikkat etmiyor. Bu yüzden can kayıpları oluşuyor.” (İşveren 6)	Katılımcı, mesleki eğitim almamış kişilerin iş güvenliğine yeterince dikkat etmediğini ve bu durumun can kayıplarına yol açtığını ifade etmiştir.
Teorik Bilgi - Pratik Uygulama Farkı	Teknolojiye uyumsuzluk / Eğitim içeriğinin saha teknolojisinden geri kalması	“Eğitim içeriği çok genel. Firmaya, projeye, ülkeye göre değişen süreçleri kapsamıyor. Temel düzeyde kalıyor.” (Mezun 3)	Katılımcı, eğitim içeriğinin sahada kullanılan teknoloji ve uygulamalardan geri kaldığını, firma ve proje bazlı farklılıkları yansıtamadığını ifade etmiştir.

Araştırmada verilerin analiz sürecinde güvenilirliği artırmak amacıyla içerik analizi kapsamında kodlamaların güvenirliği değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda  uzman birlikte çalışarak, tematik analiz sürecini yrtmştır. Kodlama süreci sonucunda 50 tema, 98 alt tema ve 160 kod olmak üzere toplam 308 kodlama birimi elde edilmiştir.

Kodlamalar arasındaki tutarlılığı değerlendirmek amacıyla Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen güvenilirlik formülü kullanılmıştır.

$$\text{Güvenirlik} = \frac{\text{Uzlaşma sayısı}}{\text{Toplam kodlama}} \times 100$$

Yapılan hesaplamaya göre, toplam 308 kodlamanın 282'sinde uzlaşma sağlanmıştır. Eşitlikte yerine konulduğunda $(282/308) \times 100 = \%91.56$ 'lık oranında bir güvenirliğe karşılık gelmektedir. Bu oran, içerik analizinde güvenilirliğin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Uzlaşılamayan 26 kod tekrar değerlendirilmiş ve uzlaşma sağlanmıştır

4. BULGULAR VE YORUM

4.1. Eğitimcilerin Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında sırasıyla eğitimcilerin, işverenlerin ve mezunların görüşleri açıklanmıştır.

Tablo 4.1. Eğitimcilerin Görüşlerine İlişkin Temalar

Eğitimcilerin Sektörle Uyum ve Müfredatla Yönelik Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>Uygulama Eksiklikleri</u> <u>Müfredat ve Yapısal Değerlendirme</u> <u>Donanım ve Teknoloji Uyum Sorunları</u> <u>İşgücü Planlaması Sorunları</u> <u>Motivasyon ve Katılım Durumu</u>
Eğitimcilerin Ara Eleman Olarak Yetiştirilen Öğrencilerin İş Bulma Sürecine İlişkin Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>Sektör Dinamikleri</u> <u>İstihdam Potansiyeli</u> <u>Motivasyon ve İlgil Sorunu</u>
Eğitimcilerin Eğitimin Öğrenci İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyi ile İlgili Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>Öğrenci Faktörleri</u> <u>Eğitim İçeriği ve Uygulama</u> <u>Eğitim Ortamı ve Nitelik</u> <u>Yönlendirme ve Sistem Sorunları</u>
Eğitimcilerin Sektörle İşbirliğine Yönelik Önerilerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>İşbirliği Modelleri</u> <u>Yasal ve Yönetimsel Düzenlemeler</u> <u>Kaynak ve Donanım Desteği</u>
Eğitimcilerin Maddi Destek ve Teşvik Sistemine Yönelik Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>Desteklerin Olumlu Etkileri</u> <u>Sistemsal Geliştirme Önerileri</u> <u>Toplumsal Algı ve Yönlendirme</u> <u>Uygulamadaki Sorunlar</u>

4.1.1. Eğitimcilerin sektörle uyum ve müfredata yönelik görüşleri

Eğitimcilerin sektörle uyum ve müfredata yönelik görüşleri Tablo 4.2’ de verilmiştir:

Tablo 4.2. Eğitimcilerin Sektörle Uyum ve Müfredata Yönelik Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Uygulama Eksiklikleri				7
	Uygulamalı eğitimin zayıflığı			7
		Pratik eğitimin azalması	E 1, 2, 3, 5	4
		Uygulama için sektöre erişim ihtiyacı	E 1, 4	2
		Malzeme eksikliği nedeniyle uygulama yapamama	E 3	1
Müfredat ve Yapısal Değerlendirme				4
	Müfredatın güncellik ve içerik değerlendirmesi			4
		Müfredatın sektörle kısmen uyumlu olması	E 2, 3	2
		MYK ile uyumlu ancak uygulamada zorlayıcı olması	E 3	1
		Dalların birleştirilmesiyle kapsamın daralması	E 2	1
Donanım ve Teknoloji Uyum Sorunları				3
	Teknolojik uyumsuzluk			3
		Okul teknolojisinin sektörden geri olması	E 2, 4	2
		CNC ve modern makinelerin eksikliği	E4	1
İşgücü Planlaması Sorunları				2
	Sektör analizi eksikliği			2
		Sektör ihtiyacına yönelik planlama yapılmaması	E 3	1
		İnşaat sektörünün istikrarsız iş gücü yapısı	E 3	1
Motivasyon ve Katılım Durumu				1
	Öğrenci hazırbulunuşluğu ve ilgisi			1
		Öğrenci isteksizliği ve motivasyon değişkenliği	E 5	1
Toplam				17
E:Eğitmen				

Tablo 4.2 incelendiğinde eğitimcilerin sektörle uyum ve müfredata yönelik görüşleri kapsamında beş tema, beş alt tema, on bir kod ve bu görüşlere ilişkin toplam 17 ifade ortaya çıktığı görülmektedir. “Uygulama Eksiklikleri” temasına bağlı “Uygulamalı eğitimin zayıflığı” (f = 7) alt temasında “Pratik eğitimin azalması” (f = 4), “Uygulama için sektöre

erişim ihtiyacı” (f = 2) ve “Malzeme eksikliği nedeniyle uygulama yapamama” (f = 1) kodları yer almaktadır. “Pratik eğitimin azalması” kodu ile ilgili örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Eskiden daha çok pratik vardı, şimdi yapılmıyor, az." (Eğitmen 1)

“Uygulama için sektöre erişim ihtiyacı” kodu ile ilgili örnek görüş şu şekildedir:

"Benim bu konudaki görüşüm mesela çocuk 9. sınıfta neyse burada okusun ama 10. sınıftan itibaren sektöre gitmeye başlasın. 10. sınıfta mesela haftanın 3 günü sektörde olsun. 11. sınıfta haftanın 3 günü sektörde olsun. 12. sınıfta haftanın 4 günü sektörde olsun." (Eğitmen 4)

“Malzeme eksikliği nedeniyle uygulama yapamama” kodu ile ilgili Eğitimci 3’ün görüşü aşağıda verilmiştir:

"Atölyedeki malzemeyi ben kendi cebimden alıp koyuyorum. Öğretmen maaşımla gidiyorum veya firmalardan dilenmek zorunda kalıyorum. Riget firmasına gidiyorum. KNAF firmasına gidiyorum. Doğan Alçı'ya gidiyorum. Burada malzeme isteyerek ben eğitim verebiliyorum. Bir dönem içerisinde öğrenciyi harcayacağı para bir öğrencinin 40-50 bin lira tutuyor. Devlet bin lira gönderiyor. Ben bin lirayla dört torba alçı alamıyorum." (Eğitmen 3)

“Müfredat ve Yapısal Değerlendirme” temasına bağlı “Müfredatın güncellik ve içerik değerlendirmesi” (f = 4) alt temasında, “Müfredatın sektörle kısmen uyumlu olması” (f = 2), “MYK ile uyumlu ancak uygulamada zorlayıcı olması” (f = 1) ve “Dalların birleştirilmesiyle kapsamın daralması” (f = 1) kodları bulunmaktadır. “Müfredatın sektörle kısmen uyumlu olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Yani teknolojinin takibi hususunda piyasanın tam olarak ne istediğini aslında bilmiyoruz. Çünkü böyle bir veri gelmiyor bize. Piyasanın şu ihtiyacı vardır diye veri gelmiyor. Yani yıllar öncesinden hazırlanmış programla istemeden eğitimlerimizi yapmaya çalışıyoruz. Müfredatın biraz daha güncellemesi gerek. Teknolojiyle uyumlu olması gerek. Evet. Piyasanın,, inşaat piyasasının tam olarak ne istediğini bilmiyoruz mesela. Yani bunu istiyordur diye tahmin ederek programlar hazırlanıyor. Ona göre eleman için. Böyle bir sektör analizi yapıp bizimle paylaşılması gerek." (Eğitmen 2)

“MYK ile uyumlu ancak uygulamada zorlayıcı olması” kodu ile ilgili Eğitimci 3’ün görüşü şu şekildedir:

"Bizim müfredatımız her sene MYK'nın belirtmiş olduğu yeterlilik ve standartlar uygunluğu kontrol edilir ve ona göre yani bunun çalışmalarının içinde bizzat ben de bulundum. Yani MYK sisteminin içinde de bulundum. Milli Eğitim'in program düzenlemek çalışmalarında da bulundum. Yani birebir yansıtıldı. Ve daha fazlası var diyebilirim yani. Ama iş uygulamaya geldiği zaman işte sektörün desteği olmadığı için, devletin de eğitimi ayırdığı paylar belli olduğu için Bazı uygulamaları es geçmek zorunda kalıyoruz." (Eğitmen 3)

“Dalların birleştirilmesiyle kapsamın daralması” kodu ile ilgili Eğitimci 2’nin görüşü şu şekildedir:

"Bundan önceki dal sistemi daha verimliydi. Çünkü 14 tane dalımız vardı. Dallara ayrıldığı için öğrenciler daha iyi eğitim alıyordu o dalda. Şimdi dalları birleştirdiler, altı dala düşürdüler. Konular da birleşmiş oldu." (Eğitmen 2)

“Donanım ve Teknoloji Uyum Sorunları” temasına bağlı “Teknolojik uyumsuzluk” (f = 3) alt temasında, “Okul teknolojisinin sektörden geri olması” (f = 2) ve “CNC ve modern makinelerin eksikliği” (f = 1) kodları bulunmaktadır. “Okul teknolojisinin sektörden geri olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Sektörle uyumluyuz aslında ama mesela bazı dallarda eksikliklerimiz oluyor. Mesela PVC dalında örnek verelim, oradan başlayalım. Bizim makinelerimiz 15-20 yıllık belki daha da eski makineler." (Eğitmen 4)

“CNC ve modern makinelerin eksikliği” kodu ile ilgili örnek görüş şu şekildedir:

"Bizim makinayla sadece çocuğa bunun böyle yapılabileceğini gösteriyorsun ama çocuk gittiği yerde bunun artık CNC ile yapıldığını görünce hocam burada kullandığımız makinelerin bizim iş yerinde bir tanesi bile yok diyor." (Eğitmen 4)

“İşgücü Planlaması Sorunları” temasına bağlı “Sektör analizi eksikliği” (f = 2) alt temasında, “Sektör ihtiyacına yönelik planlama yapılmaması” (f = 1) ve “İnşaat sektörünün istikrarsız iş gücü yapısı” (f = 1) kodları yer almaktadır. “Sektör ihtiyacına yönelik planlama yapılmaması” kodu ile ilgili Eğitimci 3’ün görüşü şu şekildedir:

"Sektör analizlerinin yapılmaması da bir sorun bence. Fırıncıya ihtiyacımız var diyor. Veya 15 kişi fırıncıya ihtiyacımız var diyor. Ne yapıyor adam? Ona göre analizini yapıyor. Diyor ki eğitim sistemine bana bu kadar 20 kişi yetiştir diyor. Aslında 15 kişiye ihtiyacı var. 20 kişi talep ediyor. Ona göre de eğitim alanı da ne yapıyor? Ona göre 20 kişi fırıncı olarak yetiştirmek üzere eğitim çünkü adam beş yıl sonra emekli olacak olanları, mesleğe bırakma ihtimali olanları, sağlık sebebiyle bırakanları düşünerek önündeki beş yıl

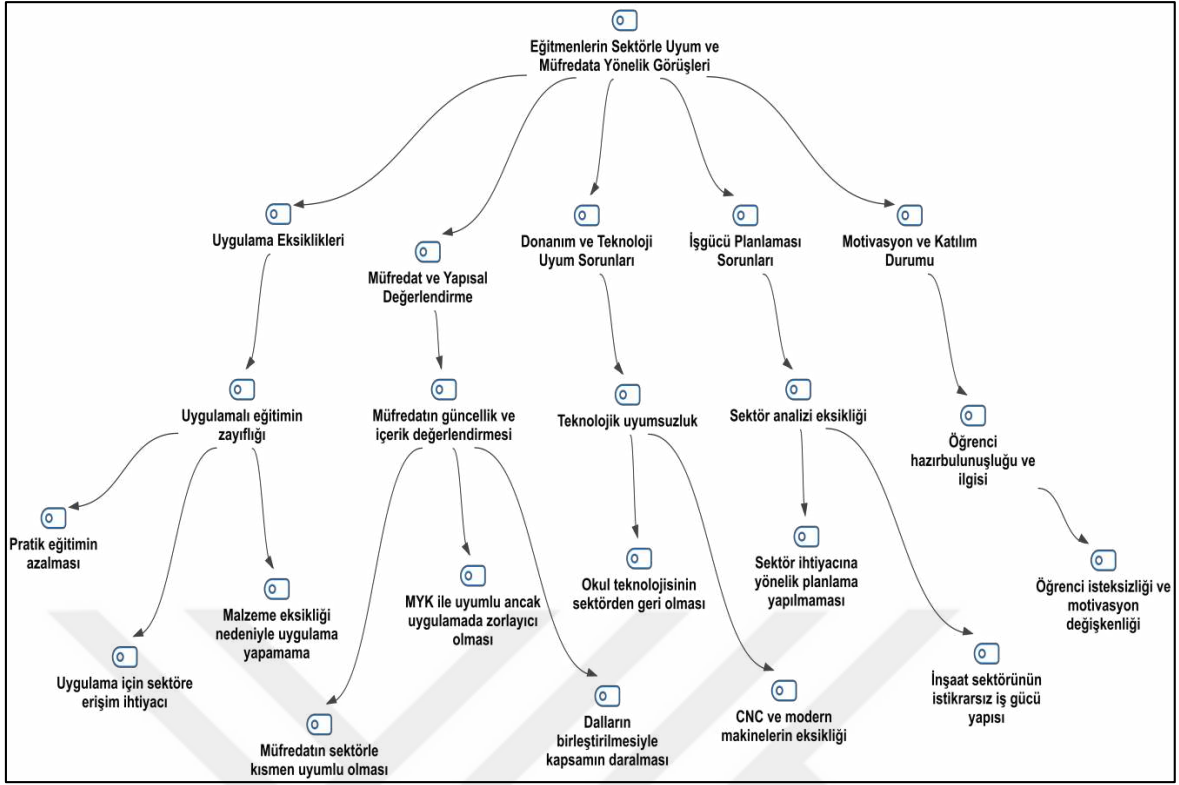
içerisinde, on yıl içerisinde kaç elemana ihtiyacı olduğunu analizini yapıyor. Odalar var orada, biliyorsunuz. O oda diyor ki işte bu meslek için adam yetişmesi lazım diyor, eğitim birimine. Eğitim birimi de ona göre planlama yapıyor. Bizde ise tam tersi, tek kalıp işte bir okul açıyoruz, Sürekli fırıncı yetiştiriyoruz. Piyasa fırıncı doluydu. Ama ihtiyaca bakılmıyor. Yani ihtiyaca hiç bakılmıyor. Yani en büyük hatamız bence bu diye düşünüyorum. Yani iyi bir meslek analizi yapacak odalar bunu talep edecek. Atıyorum inşaatla ilgili olan inşaat işverenleri sendikası var. Çalışanlar sendikası var. Yani bu sendikada, işte bu alanın şu kadar elemana ihtiyacımız var. Atıyorum duvarcı şu kadar ihtiyacımız var. Metalci, demirciye bu kadar ihtiyacımız var. Sıvacıya bu kadar ihtiyacımız var. Alçıciya bu kadar ihtiyacımız var. (Eğitmen 3)

“İnşaat sektörünün istikrarsız iş gücü yapısı” kodu ile ilgili Eğitimci 3’ün görüşü aşağıda verilmiştir:

"Adam geliyor 5 ay çalışıyor. 7 ay köyüne gidiyor. Veya başka bir işle uğraşıyor. Turizm zamanı geldi. Turizme gidiyor. Garsonluk yapıyor. Dönüyor. Kışın da inşaat işi yapıyor. Boş kalmamak için. İnşaat iş sektörü genelde böyle yani bir yerde tutunamamış insanlarla doldu. Ve bunlar da yani işi bilenler para kazanıyor, işi bilmeyenler de biraz önce bahsettiğimiz gibi düz işçi gibi ortalıkta gezinip duruyorlar maalesef." (Eğitmen 3)

“Motivasyon ve Katılım Durumu” temasına bağlı ise “Öğrenci hazırbulunuşluğu ve ilgisi” (f = 1) alt temasında “Öğrenci isteksizliği ve motivasyon değişkenliği” (f = 1) kodu yer almıştır. Bu koda ilişkin E5’in görüşü aşağıda verilmiştir:

"... bu yıl eğitim verdiğimiz grupta inanılmaz bir motivasyon düşüklüğü var. Okul imkanları yeterli olmasına rağmen, bizim bilgi ve donanımımız yeterli olmasına rağmen öğrenci grubu bunu almaya karşı dirençli. Yani dersi düzgün dinlemiyorlar, dersin aslında anlattıklarınızı uygulama noktasına geldiğinde yapmayı tercih etmiyorlar." (Eğitmen 5)



Şekil 4.1. Eğitmenlerin Sektörle Uyum ve Müfredat Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

Çoğunluk, sektörle uyumlu ve nitelikli bir mesleki eğitimin önündeki temel sorunları uygulamalı eğitimin yetersizliği, teknolojik altyapı eksiklikleri ve güncelliğini yitirmiş müfredat olarak görmektedir. Eğitmenlerin büyük kısmı pratik eğitimin azalmasından ve sektöre erişimde yaşanan zorluklardan söz ederken, bazıları ise mevcut müfredatın MYK ile uyumlu olduğunu fakat uygulamada çeşitli engellerle karşılaşıldığını belirtmiştir. Ayrıca, sektör ihtiyaçlarını dikkate almayan iş gücü planlaması ve öğrencilerin motivasyonundaki düşüş de dikkat çeken diğer sorun alanları arasında yer almaktadır.

4.1.2. Eğitimcilerin ara eleman olarak yetiştirilen öğrencilerin iş bulma sürecine ilişkin görüşleri

Eğitimcilerin ara eleman olarak yetiştirilen öğrencilerin iş bulma sürecine ilişkin görüşleri Tablo 4.3'te verilmiştir:

Tablo 4.3. Eğitimcilerin Ara Eleman Olarak Yetiştirilen Öğrencilerin İş Bulma Sürecine İlişkin Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Sektör Dinamikleri				6
	Hizmet sektörüne yönelme			3
		İnşaattan kaçınma	E 1, 2, 3	3
	Sektörde iş garantisi olmaması			1
		Güvencesizlik nedeniyle uzaklaşma	E 3	1
	Sektörde pozisyon kargaşası			1
		Teknisyen/usta ayrımının belirsizliği, kontenjan sorunu	E 2	1
	Eğitim modeli tercihi			1
		MESEM uygulamasının sektöre daha uygun olması	E 2	1
İstihdam				4
	Eğitimin etkisi			3
		Mezunların mesleki bilgiyle avantajlı olması	E 1, 2, 5	3
	Alanda çalışan başarılı örnekler			1
		Mezunların şantiyede, yurt dışında veya küçük ölçekli girişimlerde çalışması	E 3	1
Motivasyon ve İlgi				3
	Öğrenci ilgisi ve motivasyon sorunu			2
		İlgili öğrencilerin avantajlı, ilgisiz öğrencilerin dezavantajlı olması	E 4, 5	2
	Alan dışı tercihler			1
		Öğrencilerin istemediği bölümlere yerleşmeleri nedeniyle düşük motivasyon	E 5	1
Toplam				13

Tablo 4.3 incelendiğinde eğitmenlerin ara eleman olarak yetiştirilen öğrencilerin iş bulma sürecine ilişkin görüşleri kapsamında üç tema, sekiz alt tema, sekiz kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 13 ifade ortaya çıktığı görülmektedir. “Sektör Dinamikleri” temasında “Hizmet sektörüne yönelme” alt teması altında “İnşaattan kaçınma” (f = 3) kodu; “Sektörde iş garantisi olmaması” alt teması altında “Güvencesizlik nedeniyle uzaklaşma” (f = 1) kodu; “Sektörde pozisyon kargaşası” alt teması altında “Teknisyen/usta ayrımının belirsizliği” (f = 1) kodu; “Eğitim modeli tercihi” alt teması altında “MESEM uygulamasının sektöre daha uygun olması” (f = 1) kodu yer almaktadır. “İnşaattan kaçınma” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Çocukların çoğu isteyerek gelmiyor bu bölüme. Puanı yetmeyince mecburen inşaata düşüyor. Doğal olarak da gönülsüz oluyorlar. Şantiyeye çıkmak istemiyor, 'Hocam sıcakta duramam, toz toprak içinde çalışamam, ağır iş bu' diyorlar. Hatta mezun olunca da işi yapmıyor, başka sektörlerle kayıyor. Yani inşaattan uzak durmak istiyorlar, elini taşın altına koymak istemiyor kimse." (Eğitmen 1)

“Güvencesizlik nedeniyle uzaklaşma” kodu ile ilgili Eğitmen 3’ün görüşü aşağıda verilmiştir:

"Çünkü sektörümüzde garanti iş süresi yok. Yani adam bir yerde başlıyor, 3 ay sonra hadi gidebilirsin diyebiliyor yani. Proje bitmeden bile insanı işinden edebiliyorlar. Başta adam bana yeter mi, yetmez mi diye düşündüğünden de yeterli konusunda sıkıntı yok. Tamamen o işletmenin ödeme alıp alamamasıyla ilgili." (Eğitmen 3)

“Teknisyen/usta ayrımının belirsizliği” kodu ile ilgili Eğitmen 2’nin görüşü şu şekildedir:

"Şimdi şöyle bir durum var: Bizim meslek lisesinden mezun olan çocuklar teknisyen unvanıyla mezun oluyor. İki yıllık üniversiteye gidenler tekniker olarak çıkıyor. Ama piyasaya baktığımızda tekniker de çok, mimar, mühendis, iç mimar da fazlasıyla var. Yani üst kademe eleman sıkıntısı yok. Asıl eksik olan ara eleman ama orada da işler karışık. Normalde bizim mezunlarımız ara eleman olarak sektörde yer almalı ama piyasa artık o işleri mimara, mühendise, iç mimara yaptırıyor. Hatta bazen bizim çocuklar ne olacaklarını bile bilmiyor. 'Ben teknisyen miyim, usta mıyım?' diye soruyorlar. Bir de MESEM'den mezun olanlar ustalık belgesiyle çıkıyor. Onlar da 'biz ustayız' diyor. Bakanlık bize diyor ki: 'Siz teknisyen mezun ediyorsunuz.' Ama piyasada bu ayrım net değil. Bu belirsizlik yüzünden bizim mezunların yeri netleşmiyor. Hem iş bulmaları zorlaşıyor hem de motivasyonları düşüyor." (Eğitmen 2)

“MESEM uygulamasının sektöre daha uygun olması” kodu ile ilgili Eğitimci 2’nin görüşü şu şekildedir:

" Bizim dalların çoğu aslında MESEM’e çok uygun. MESEM’de sistem çok daha pratik; dört gün iş yerinde, bir gün okulda eğitim alınıyor. Okulda teorik ders, işletmede de uygulamalı eğitim yapılıyor. Bu sistem inşaat için gerçekten çok ideal. Mesela biz, kendi bölümümüzde PVC cephe sistemleri ve doğrama alanında MESEM uygulamasını iki yıldır yürütüyoruz. Dokuzuncu ve onuncu sınıflarımız var şu an. Çocuk dört yıl boyunca iş yerinde eğitim aldığı için işi öğreniyor, devlet katkısı da var. Dört senenin sonunda gerçekten iyi bir usta olarak yetişiyor. Meslek liselerinde ise çocuk sadece son sınıfta haftada üç gün işletmeye gidiyor. O model ne kadar etkili olur, ayrı mesele. Ama MESEM modeli inşaat sektörü için kesinlikle daha uygun. Yani MESEM inşaat sektöründeki bu usta açığını da kalfa açığını da karşılar. (Eğitmen 2)

“İstihdam Potansiyeli” temasına bağlı “Eğitimin etkisi” alt temasında “Mezunların mesleki bilgiyle avantajlı olması” (f = 3) kodu; “Alanda çalışan başarılı örnekler” alt temasında “Mezunların şantiyede, yurt dışında veya küçük ölçekli girişimlerde çalışması” (f = 1) kodları yer almaktadır. “Mezunların mesleki bilgiyle avantajlı olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Kesinlikle meslek lisesinde o 4 yılını verimli geçiriyorsa o çocuk iş bulma kapasitesi %70, %90. Mezunlarım çalışıyor." (Eğitmen 1)

“Mezunların şantiyede, yurt dışında veya küçük ölçekli girişimlerde çalışması” koduna ilişkin Eğitimci 3’ün görüşü şu şekildedir:

"Bizim öğrencilerimizde de işe girenler var. Şantiyede çalışanlar var. Hatta müteahhit olanlar var. Yani küçük ölçekli müteahhittik yapanlar var. Yurt dışına gidip çok güzel para kazananlar var. Yani 8-10 tane öğrencim Fransa’da. 7 tane öğrencim İngiltere’de. 5 tane öğrencim Amerika’da. Yani para neredeyse, iş neredeyse oraya gidiyorlar. Yaptıkları işleri de bana gösterdikleri, gönderdiklerini de görüyorum. Yani buradan bir farkı yok. Yani uygulama anlamında. Hocam sizin öğrettikleriniz evet burada biz kullanıyoruz diyorlar ." (Eğitmen 3)

“Motivasyon ve İlgi Sorunu” temasına bağlı “İlgili öğrencilerin avantajlı, ilgisiz öğrencilerin dezavantajlı olması” alt temasında “İlgili öğrencilerin avantajlı, ilgisiz öğrencilerin dezavantajlı olması” (f = 2) kodu ve “Öğrencilerin istemediği bölümlere yerleşmeleri nedeniyle düşük motivasyon” alt temasında “Öğrencilerin istemediği bölümlere yerleşmeleri nedeniyle düşük motivasyon” (f = 1) kodu yer almaktadır. “İlgili öğrencilerin avantajlı, ilgisiz öğrencilerin dezavantajlı olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir.

bulma sürecinde ciddi bir dezavantaj yarattığını dile getirmiştir. Ayrıca, istemedikleri bölümlere yönlendirilen öğrencilerde motivasyon kaybı daha sık görülmektedir.

4.1.3. Eğitimcilerin eğitimin öğrenci ihtiyaçlarını karşılama düzeyi ile ilgili görüşleri

Eğitimcilerin eğitimin öğrenci ihtiyaçlarını karşılama düzeyine ilişkin görüşleri Tablo 4.4’ te verilmiştir:

Tablo 4.4. Eğitimcilerin Eğitimin Öğrenci İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyine İlişkin Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Öğrenci Faktörleri	Öğrencinin öğrenme isteği			6
		İstekli öğrencilerin ihtiyacını karşılama	E 1, 3, 5	3
		Öğrencilerin el becerisi ve hazırbulunuşluk eksikliği	E 3, 4	2
		Öğrencilerin öğrenme motivasyonunun düşüklüğü	E 3	1
Eğitim İçeriği ve Uygulama	Müfredatın yeterliliği			6
		Müfredatın teorik olarak yeterli olması	E 2, 3, 5	3
		Müfredatın uygulama yönünün zayıf	E 2, 4	2
		Atölye saatlerinin yetersizliği	E 2	1
				3
Eğitim Ortamı ve Nitelik	Öğretmen niteliği ve donanımı			2
		Öğretmen yeterliliği ve çeşitli öğrenme yollarını destekleme becerisi	E 1, 5	2
		Alan dışı öğretmen görevlendirmesi		1
		İç mimarların yapı öğretmeni olarak atanması	E 4	1
				1
Yönlendirme ve Sistem Sorunları	Öğrencilerin yönlendirilmemesi	doğru		1
		El becerisi olan öğrencilerin erken tespiti	E 4	1
		Ortaokulda yönlendirme eksikliği	E 4	1
Toplam				17

Tablo 4.4 incelendiğinde eğitimcilerin eğitimin öğrenci ihtiyaçlarını karşılama düzeyine ilişkin görüşleri kapsamında dört tema, beş alt tema, on kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 17 ifade olduğu görülmektedir. “Öğrenci Faktörleri” temasında “Öğrencinin öğrenme isteği” alt teması altında “İstekli öğrencilerin ihtiyacını karşılama” (f = 3), “Öğrencilerin el becerisi ve hazır bulunuşluk eksikliği” (f = 2) ve “Öğrencilerin öğrenme motivasyonunun düşüklüğü” (f = 1) kodları yer almıştır. “İstekli öğrencilerin ihtiyacını karşılama” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Almak isteyen öğrencimin ihtiyaçlarını fazlasıyla karşılıyor." (Eğitmen 1)

“Öğrencilerin el becerisi ve hazır bulunuşluk eksikliği” koduna ilişkin örnek görüş şu şekildedir:

" Öğrencilerin el becerileri neredeyse tamamen kaybolmuş durumda. Geriye gitmek değil, adeta sıfırlanmış diyebilirim. Hiçbir yetenek, hiçbir motor beceri kalmamış gibi geliyor bana. Çünkü bu çocuklar ilkokuldan itibaren uygulama alanlarından kopuk bir şekilde geliyorlar. Okula devam etmemişler, sahaya hiç inmemişler. Bir işi ne kadar kolaylaştırırsanız, o kadar çok kaliteden ödün verirsiniz. Bu durum mesleki eğitimde de geçerli. El becerisi de, dikkat de, odaklanma da zamanla köreliyor. Tıpta bir laf vardır ya; kullanılmayan uzuv körelir. Burada da aynen öyle. Beyinlerini, ellerini, dikkatlerini kullanmadıkları için becerileri tamamen geriliyor. Zorlanmadıkları, sorumluluk almadıkları için birçok yetenekleri yok oluyo." (Eğitmen 4)

“Öğrencilerin öğrenme motivasyonunun düşüklüğü” kodu ile ilgili Eğitimci 3’ün görüşü aşağıda verilmiştir:

" Şu anda sınıfımda 20 öğrenci var ancak derse düzenli olarak gelen sadece 11 kişi. Bu öğrenciler arasında mesleki eğitime gerçekten istekli ve hevesli olan ise yalnızca 2 öğrenci. Bu çocuklar henüz 9. sınıf öğrencisi. Özellikle pandeminin yarattığı olumsuz etkiler nedeniyle birçok öğrenci öğrenmeye kapalı hâle gelmiş durumda." (Eğitmen 3)

“Eğitim İçeriği ve Uygulama” temasına bağlı “Müfredatın yeterliliği” alt teması ve bu alt temada “Müfredatın teorik olarak yeterli olması” (f = 3), “Müfredatın uygulama yönünün zayıf kalması” (f = 2) ve “Atölye saatlerinin yetersizliği” (f = 1) kodları yer almıştır. “Müfredatın teorik olarak yeterli olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Evet, düşünüyorum. Burada biz birçok alanımızda dediğim gibi donanımlarımız yeterli."
(Eğitmen 5)

“Müfredatın uygulama yönünün zayıf kalması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Bu sefer de çocuklara teorik anlatmaya başlıyor. Teorik anlattığı için de o çocuğa yeterli gelmez. Aslında bizim teorikten çok uygulama yapmamız lazım ki çocuğun el becerilerinin gelişmesi lazım. Hani el melaikesi diyoruz ya." (Eğitmen 4)

“Atölye saatlerinin yetersizliği” kodu ile ilgili Eğitim 2’nin görüşü aşağıda verilmiştir:

"Şu anda 5 saatlik atölye dersi görüyor. Bizim zamanımızda 20 saat görüyorduk. 5 saatte görebileceği uygulama ile 20 saatteki farklıdır." (Eğitmen 2)

“Eğitim Ortamı ve Nitelik” temasına bağlı “Öğretmen niteliği ve donanımı” (f = 2) alt teması altında “Öğretmen yeterliliği ve çeşitli öğrenme yollarını destekleme becerisi” (f = 2) kodu; “Alan dışı öğretmen görevlendirmesi” (f = 1) alt teması altında ise “İç mimarların yapı öğretmeni olarak atanması” (f = 1) kodu yer almıştır. “Öğretmen yeterliliği ve çeşitli öğrenme yollarını destekleme becerisi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir

"Üniversitede bile benim öğrencilerim bana dönüş yapıyorlar. İnşaat mühendisi kızlarımız var, mimar kızlarımız, oğlanlarımız var. Teknik öğretmen benim 93'te 94'te mezun ettiğim öğrencilerim var. Ve bize dönüp sene başlarında ve sene sonlarında okulumuzun tanıtımlarında yeni gelen dokuzuncu sınıflara seminer mezun seminerleri yaptırdığımızda söyledikleri şeyler Yakup Baran hocamdan ben AutoCAD'i öğrendim fakültede bile üzerine çok az koydum. Biz işte okulumuzdaki öğretmenlerin isimleri veriyorlar Yusuf hocam veriyor, Abdülkadir hocamdan diyor ben statüü öğrendim diyor." (Eğitmen 1)

“İç mimarların yapı öğretmeni olarak atanması” kodu ile ilgili Eğitim 4’ün görüşü şu şekildedir:

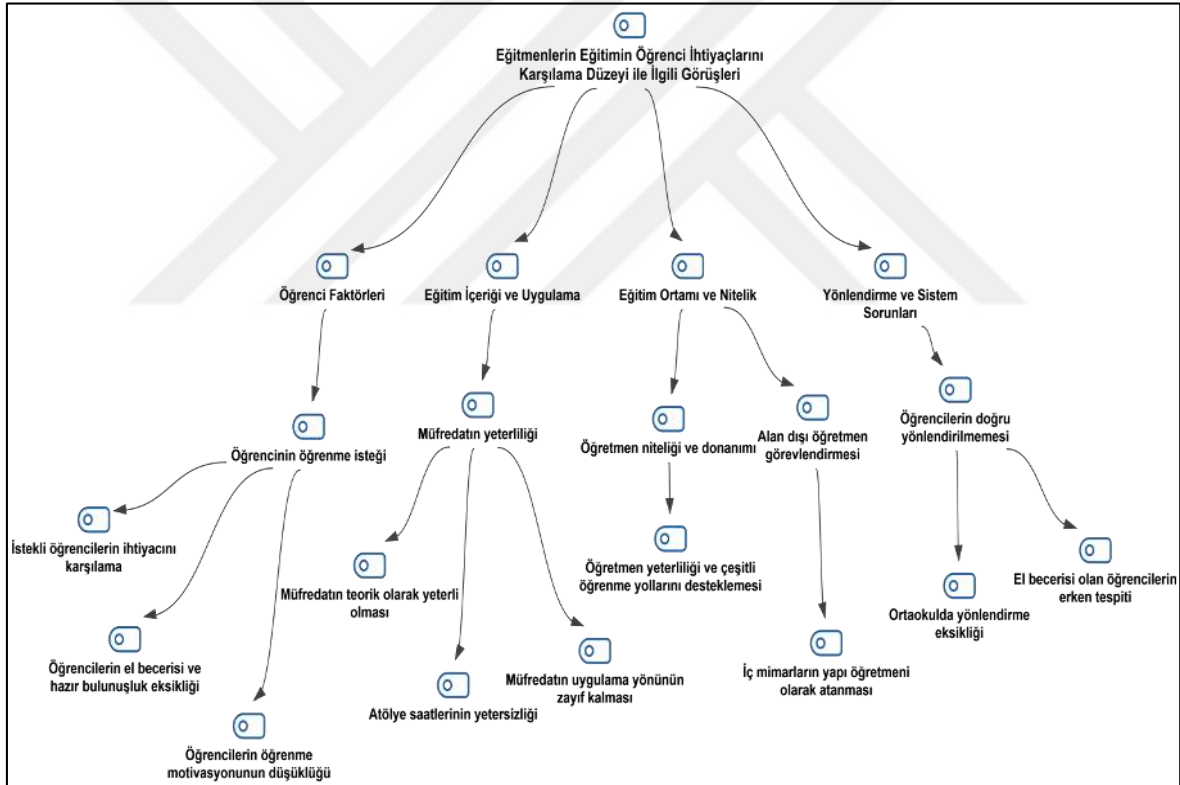
"İç mimarlar derslerimize girmeye başladı... ahşapta hiçbir makineyi kullanmayı bilmiyor, PVC'de hiçbir makineyi bilmiyor. Ama derse giriyor." (Eğitmen 4)

“Yönlendirme ve Sistem Sorunları” temasına bağlı “Doğru yönlendirme eksikliği” alt teması altında “El becerisi olan öğrencilerin erken tespiti” (f = 1) ve “Ortaokulda yönlendirme eksikliği” (f = 1) kodları yer almıştır. “El becerisi olan öğrencilerin erken tespiti” koduna ile ilgili Eğitimci 4’ün görüşü aşağıda verilmiştir:

“Çocukların el becerisi var mı yok mu? Bunları ortaokulda tespit etmeleri lazım.” (Eğitimci 4)

“Ortaokulda yönlendirme eksikliği” kodu ile ilgili Eğitimci 4’ün görüşü şu şekildedir:

“Ortaokullarda iş teknik dersleri vardı. Matbaacılık, kıl testere... Biz anladık ki el becerimiz var. O zamandan yönlendirilirdik.” (Eğitimci 4)



Şekil 4.3. Eğitimcilerin Eğitimin Öğrenci İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyi ile İlgili Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

Eğitimcilerin büyük bölümü, öğrenmeye istekli öğrencilerin mevcut eğitimle ihtiyaçlarını karşılayabildiğini ifade ederken, el becerisi eksikliği ve motivasyon düşüklüğünün öğrenme sürecini olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Müfredatın teorik açıdan yeterli olduğu düşünülse de uygulama yönünün zayıf kalması ve atölye saatlerinin azaltılması, pratik yeterliliklerin kazanılmasını sınırlamaktadır. Bazı eğitimciler öğretmen

niteliğinin yüksek olduğunu belirtmiş; ancak iç mimar gibi alan dışı atamaların mesleki eğitimde sorun yarattığını da dile getirmiştir. Ayrıca, öğrencilerin erken yönlendirilmemesi ve ortaokulda beceri temelli eğitimin eksikliği, sistemselsel bir sorun olarak öne çıkmaktadır.

4.1.4. Eğitimcilerin sektörle işbirliğine yönelik önerilerine ilişkin görüşleri

Eğitimcilerin sektörle işbirliğine yönelik önerilerine ilişkin görüşleri Tablo 4.5’te verilmiştir:

Tablo 4.5. Eğitimcilerin Sektörle İşbirliğine Yönelik Önerilerine İlişkin Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekan	
İşbirliği Modelleri				10	
	Sektörle uygulamalı iş birliği kurma			8	
		Öğrencinin işletmede uzun süreli çalışması	E 1, 4, 5	3	
		Atölye desteği ve ekipman sağlama	E 1, 4, 5	3	
		Sektör temsilcilerinin eğitime katılımı	E 3, 4	2	
	Kurumsal düzeyde işbirliği geliştirme			2	
		Milli Eğitim ile sektörün birlikte ziyaretleri	E 5	1	
Sektörle anlaşmaların sadece yazılı kalmaması		E 5	1		
Yasal ve Yönetmel Düzenlemeler				7	
	Usta öğretici sistemiyle ilgili sorunlar			4	
		Usta öğretici eksikliği ve denetim sorunları	E 2, 4	2	
		Usta öğretici sistemine esneklik getirilmesi	E 4	1	
		Usta öğreticilik belgesi için model önerileri	E 4	1	
	MESEM sisteminin avantajları			2	
		MESEM ile işletmeye uyumlu uygulama	E 2, 5	2	
	Eğitim planlamasında sektörün yer alması			1	
Müfredat geliştirmede sektörün görüşüne başvurma		E 5	1		
Kaynak ve Donanım Desteği				4	
	Sektörden maddi/malzeme katkısı			4	
		Donanım yenileme ve teknoloji desteği	E 3, 5	2	
		Eski mezunlar ve firmalardan malzeme temini	E 3	1	
		Ürün tanıtımı ve malzeme bilgilendirme seminerleri	E 3	1	
Toplam				21	

Tablo 4.5 incelendiğinde eğitimcilerin sektörle işbirliğine yönelik önerileri kapsamında üç tema, altı alt tema, on üç kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 21 ifade olduğu görülmektedir. “İşbirliği Modelleri” temasında “Sektörle uygulamalı iş birliği kurma” alt teması altında “Öğrencinin işletmede uzun süreli çalışması” (f = 3), “Atölye desteği ve ekipman sağlama” (f = 3), “Sektör temsilcilerinin eğitime katılması” (f = 2) kodları; “Kurumsal düzeyde işbirliği geliştirme” alt teması altında “Milli Eğitim ile sektörün birlikte ziyaretleri” (f = 1) ve “Sektörle yapılan anlaşmaların sadece yazılı kalmaması” (f = 1) kodları bulunmaktadır. “Öğrencinin işletmede uzun süreli çalışması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Mutlaka 9. sınıftan itibaren sektör bu çocuklara destek verecek. 9, 10, 11, 12. sınıflar işletmede olacak. Ücret alacak, iş öğrenecek." (Eğitmen 1)

“Atölye desteği ve ekipman sağlama” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"İki şirket atölye donatımını üstlendi. Bunun için defalarca görüşme yapıldı." (Eğitmen 5)

“Sektör temsilcilerinin eğitime katılması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Sektör, liselere gelip ürün tanıtmalı, seminer vermeli, teknik gelişmeleri anlatmalı." (Eğitmen 3)

“Milli Eğitim ile sektörün birlikte ziyaretleri” kodu ile ilgili Eğitimci 5’in görüşü şu şekildedir:

"Şube müdürü ve müdürle birlikte sektöre yapılan ziyaretler sonuç verdi, atölye kuruldu." (Eğitmen 5)

“Sektörle anlaşmaların sadece yazılı kalmaması” kodu ile ilgili Eğitimci 5’in görüşü aşağıda verilmiştir:

"Resmi yazılar genelde sonuç vermiyor. Sektörle birebir görüşmeler etkili oluyor." (Eğitmen 5)

“Yasal ve Yönetmelik Düzenlemeler” temasına bağlı “Usta öğretici sistemiyle ilgili sorunlar” alt teması altında “Usta öğretici eksikliği ve denetim sorunları” (f = 2), “Usta öğretici sistemine esneklik getirilmesi” (f = 1), “Usta öğreticilik belgesi için model

önerileri” (f = 1) kodları; “MESEM sisteminin avantajları” alt teması altında “MESEM uygulamasının sektöre daha uygun olması” (f = 2) kodu; “Eğitim planlamasında sektörün yer alması” alt teması altında “Müfredat geliştirmede sektörün görüşüne başvurma” (f = 1) kodları yer almıştır. “Usta öğretici eksikliği ve denetim sorunları” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Mühendis veya mimar işletmelere öğrenci alıyor ama usta öğretici belgesi yok diye kabul edilmiyor." (Eğitmen 2)

“Usta öğretici sistemine esneklik getirilmesi” kodu ile ilgili Eğitimci 4’ün görüşü şu şekildedir:

"Bir usta öğretici 10-50 işyerine baksın. Mezun öğrenciler belgesini alıp bu rolü üstlenebilir." (Eğitmen 4)

“Usta öğreticilik belgesi için model önerileri” kodu ile ilgili Eğitimci 4’ün görüşü aşağıda verilmiştir:

"Mezunlarımıza usta öğreticilik sınavı kolaylaştırılmalı. Bu işsizliğe de çözüm olabilir." (Eğitmen 4)

“MESEM ile işletmeye uyumlu uygulama” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"MESEM modeli ağır işlerde mümkün değil ama yapı denetim gibi yerlerde çok etkili." (Eğitmen 2)

“Müfredat geliştirmede sektörün görüşüne başvurma” kodu ile ilgili Eğitimci 5’in görüşü şu şekildedir:

"Sektörün hızlı değişen yapısına müfredat ayak uydurmalı. Görüş alınmalı." (Eğitmen 5)

“Donanım yenileme ve teknoloji desteği” koduna ilişkin örnek görüş şu şekildedir:

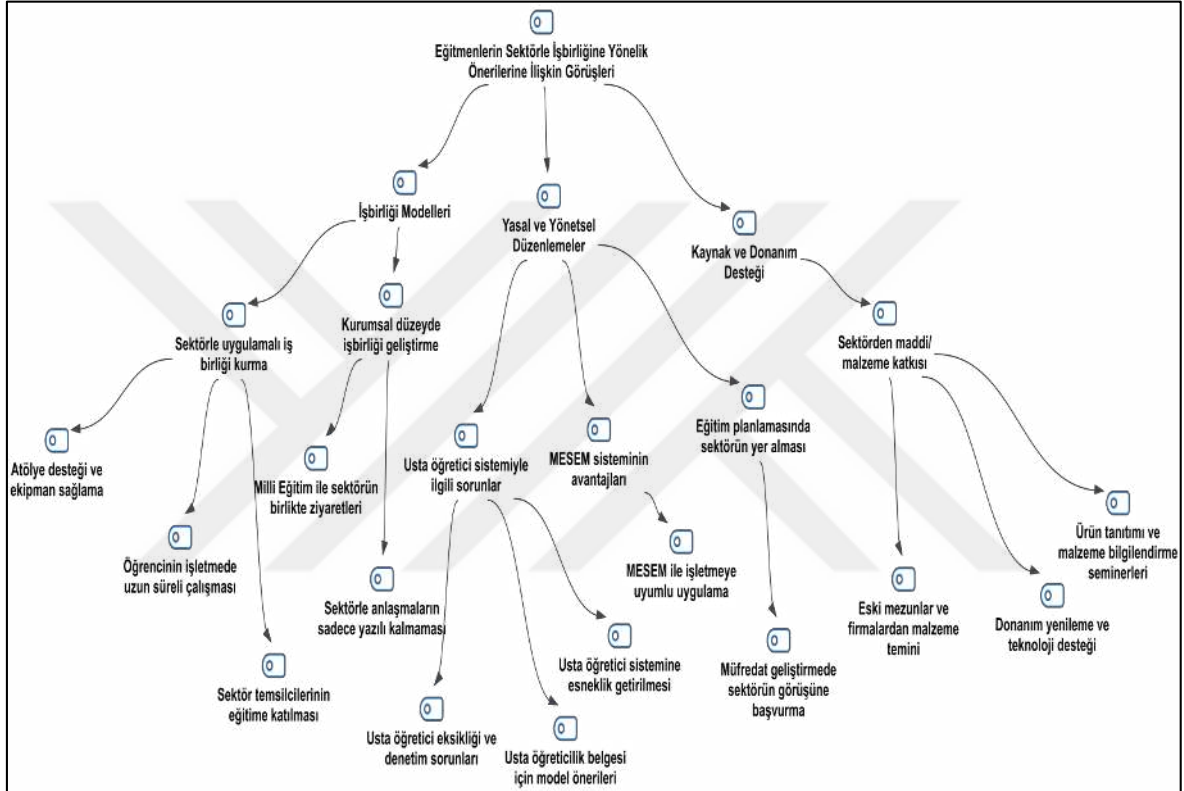
"2005'te kurulan okulumuzda malzemeler eski. Teknolojiye yetişemiyoruz." (Eğitmen 5)

“Eski mezunlar ve firmalardan malzeme temini” kodu ile ilgili Eğitimci 3’ün görüşü şu aşağıda verilmiştir:

"Eski öğrencilerimizden malzeme istiyoruz. Matkap, sıkma, takımlar gönderiyorlar." (Eğitmen 3)

"Ürün tanıtımı ve malzeme bilgilendirme seminerleri" kodu ile ilgili Eğitmen 3'ün görüşü şu şekildedir:

"Yeni çıkan ürünleri sektör temsilcisi gelip tanıtmalı. İnşaatçı inşaata, PVC'ci PVC'ye gitmeli." (Eğitmen 3)



Şekil 4.4. Eğitmenlerin Sektörle İşbirliğine Yönelik Önerilerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

Eğitmenlerin çoğunluğu, sektörle daha güçlü bir iş birliğinin öğrenci gelişimine katkı sağlayacağı görüşünde birleşmektedir. Özellikle öğrencinin işletmede uzun süreli çalışması, atölye ve ekipman desteği sağlanması ve sektör temsilcilerinin eğitime doğrudan katkı sunması önemli öneriler arasındadır. Bununla birlikte, bazı eğitmenler mevcut usta öğretici sisteminin esnetilmesi ve mezunların bu role hazırlanması gerektiğini vurgulamıştır. MESEM modelinin özellikle uygulamalı alanlarda avantaj sağladığına dikkat çekilirken, donanım desteği ve müfredat geliştirme süreçlerinde sektörün daha etkin yer alması gerektiği önerilmiştir.

4.1.5. Eğitimcilerin maddi destek ve teşvik sistemine yönelik görüşleri

Eğitimcilerin maddi destek ve teşvik sistemine yönelik görüşleri Tablo 4.6’ da verilmiştir:

Tablo 4.6. Eğitimcilerin Maddi Destek ve Teşvik Sistemine Yönelik Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Desteklerin Olumlu Etkileri				9
	Maddi teşvikin eğitime katkısı			4
		Devlet ve işletme katkılarının öğrenci motivasyonunu artırması	E 1, 2, 4, 5	4
	Staj ve işyeri bağlantısına etkisi			3
		İşletmelerin teşviğinin sektör-eğitim bağımlılığını güçlendirmesi	E 1, 2, 4	3
	MESEM uygulamasının desteklenmesi			2
		MESEM modelinin başarılı olması için teşviklerin sürdürülmesi	E 2, 5	2
	Sistemsal Geliştirme Önerileri			7
	Teşviklerin artırılması			3
		Ücret desteğinin artırılması ve enflasyona göre güncellenmesi	E 1, 2, 4	3
Toplumsal Algı ve Yönlendirme	Vergi ve SGK avantajları			2
		İşletmelere SGK ve vergi indirimi verilmesi	E 1, 5	2
	İş güvenliği ve sağlık uygulamaları			2
		İş kazası sigortası, sağlık sigortası ve güvenlik eğitimi önemi	E 1, 3	2
				4
Uygulamadaki Sorunlar	Mesleki eğitimin imajı			2
		Mesleki eğitime karşı toplumsal önyargılar	E 3, 5	2
	Erken yönlendirme ihtiyacı			1
		İlkokuldan itibaren eğitsel yönlendirme yapılması	E 5	1
	Kaliteli öğrenci yönlendirme sorunu			1
		Meslek liselerine düşük başarı düzeyli öğrenci yönlendirilmesi	E 5	1
Uygulamadaki Sorunlar	İşletme gönüllülüğü			2
		İşletmelerin ücretlendirme farklılıkları	E 3	1
	Suistimal riski ve kontrol eksikliği			1
		Teşviklerin kötüye kullanımı	E 3	1
Toplam				22
E:Eğitmen				

Tablo 4.6 incelendiğinde eğitimcilerin maddi destek ve teşvik sistemine yönelik görüşleri kapsamında dört tema, on bir alt tema, on bir kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 22 ifade olduğu görülmektedir. “Desteklerin Olumlu Etkileri” temasında “Maddi teşvikin

eğitime katkısı” alt temasında “Devlet ve işletme katkılarının öğrenci motivasyonunu artırması” (f = 4) kodu, “Staj ve işyeri bağlantısına etkisi” alt temasında “İşletmelerin teşviğinin sektör-eğitim bağıını güçlendirmesi” (f = 3) kodu ve “MESEM uygulamasının desteklenmesi” alt temasında “MESEM modelinin başarılı olması için teşviklerin sürdürülmesi” (f = 2) kodu yer almaktadır. “Devlet ve işletme katkılarının öğrenci motivasyonunu artırması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Önceki yıllarda gelmeyen öğrenciler artık para alacaklarını duyunca geliyorlar.” (Eğitmen 4)

“İşletmelerin teşvikinin sektör-eğitim bağıını güçlendirmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Teşvikler sayesinde işletmelerin öğrenciye bakışı değişti, daha ciddiye alıyorlar.” (Eğitmen 1)

“MESEM modelinin başarılı olması için teşviklerin sürdürülmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Şimdi hem normal Anadolu meslek liselerinde hem de MESEM’de devlet sigorta primlerini ödiyor. Ama MESEM’de bu destek daha fazla. Öğrenciye verilen katkı payının tamamını, yani asgari ücretin üçte birini devlet karşılıyor. Bu da büyük bir fark yaratıyor. Ailelerin ekonomik durumu iyi değilse, bu destek öğrencinin okula yönelmesini sağlıyor. Aynı zamanda ailesine de katkı sunmuş oluyor. Bana sorarsanız devletin verdiği destek yeterli. Öğrencilerin rağbet göstermesinde bu katkıların etkisi büyük” (Eğitmen 2)

“Sistemsel Geliştirme Önerileri” temasına bağlı “Teşviklerin artırılması” alt temasında “Ücret desteğinin artırılması ve enflasyona göre güncellenmesi” (f = 3) kodu; “Vergi ve SGK avantajları” alt teması altında “İşletmelere SGK ve vergi indirimi verilmesi” (f = 2) kodu; İş güvenliği ve sağlık uygulamaları” alt teması altında “İş kazası sigortası, sağlık sigortası ve güvenlik eğitimi önemi” (f = 2) kodu bulunmaktadır. “Ücret desteğinin artırılması ve enflasyona göre güncellenmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Özellikle, öğrencilere sağlanan maaş desteğinin enflasyon oranına göre güncellenmesi ve uzun vadede meslek lisesi mezunlarına özel istihdam garantisi sunulması gerek” (Eğitmen 1)

“İşletmelere SGK ve vergi indirimi verilmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Şu an var olan işletme destekleri yeterli değil; işletmelere sağlanacak SGK prim desteği, vergi avantajları veya uzun vadeli teşvik paketleri hem öğrenci hem de işveren açısından daha iyi olur. Bir de Tam kapsamlı iş kazası sigortası, sağlık sigortası ve iş güvenliği eğitimlerine daha fazla önem verilmesi, öğrencilerin güvenliği açısından önemli olur. Ayrıca stajyer öğrenci çalıştıran işletmelere belirli vergi indirimleri sağlanarak, öğrenci istihdamı teşvik edilebilir.” (Eğitmen 1)

“İş kazası sigortası, sağlık sigortası ve güvenlik eğitimi önemi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Mesela staj yapanlara sigorta yatırılması gerekir. Bence ve bizde mesela stajlara sağlık sigortası yatıyor. Çalışma hayatına hiç tesir etmiyor. Yani o süreye tesir etmiyor. Sırf burada okuduğu... Okuduğu süre içerisinde herhangi bir kaza gelirse iş yerinde onu karşılasın diye. Yani hastalanır, ne bileyim işte grip olur. Hastaneye gittiği zaman işte sigortası oradan işlesin diye. Firmaya yük olmasın diye yapılıyor..” (Eğitmen 3)

“Toplumsal Algı ve Yönlendirme” temasına bağlı üç alt temada “Mesleki eğitime karşı toplumsal önyargılar” (f = 2), “İlkokuldan itibaren eğitsel yönlendirme yapılması” (f = 1) ve “Meslek liselerine düşük başarı düzeyli öğrenci yönlendirilmesi” (f = 1) kodları yer almaktadır. “Mesleki eğitime karşı toplumsal önyargılar” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Bir de bir şey daha var, en büyük sıkıntımız. Piyasada ne kadar BEP’li, problemli çocuklar varsa meslek liselerine gönderiliyorlar. Öyle bir algı var.” (Eğitmen 3)

“İlkokuldan itibaren eğitsel yönlendirme yapılması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Yani ilkokul öğretmenliği yapıyormuşuz gibi hissediyorum bu grupta mesela. Eğitim sistemi mesleki eğitime yönlenmeli artık. Bu da ilkokuldan ortaokuldan başlamalı mesela. Ağaç yaşken eğilir. Şimdi mesela yönlendirmelerde genelde veliye soruluyor. Hani ortaokuldan sonra falan bir yönlendirme yapılıyor. İşte veliye soruluyor. Eskiden vardı şu anda var mı bilmiyorum yönlendirmede. Büyük oranda o şekildedir. İlkokulu öğretmeni çocuğu en iyi tanıyan öğretmendir.” (Eğitmen 5)

“Meslek liselerine düşük başarı düzeyli öğrenci yönlendirilmesi” kodu ile ilgili Eğitmen 5’in görüşü aşağıda verilmiştir:

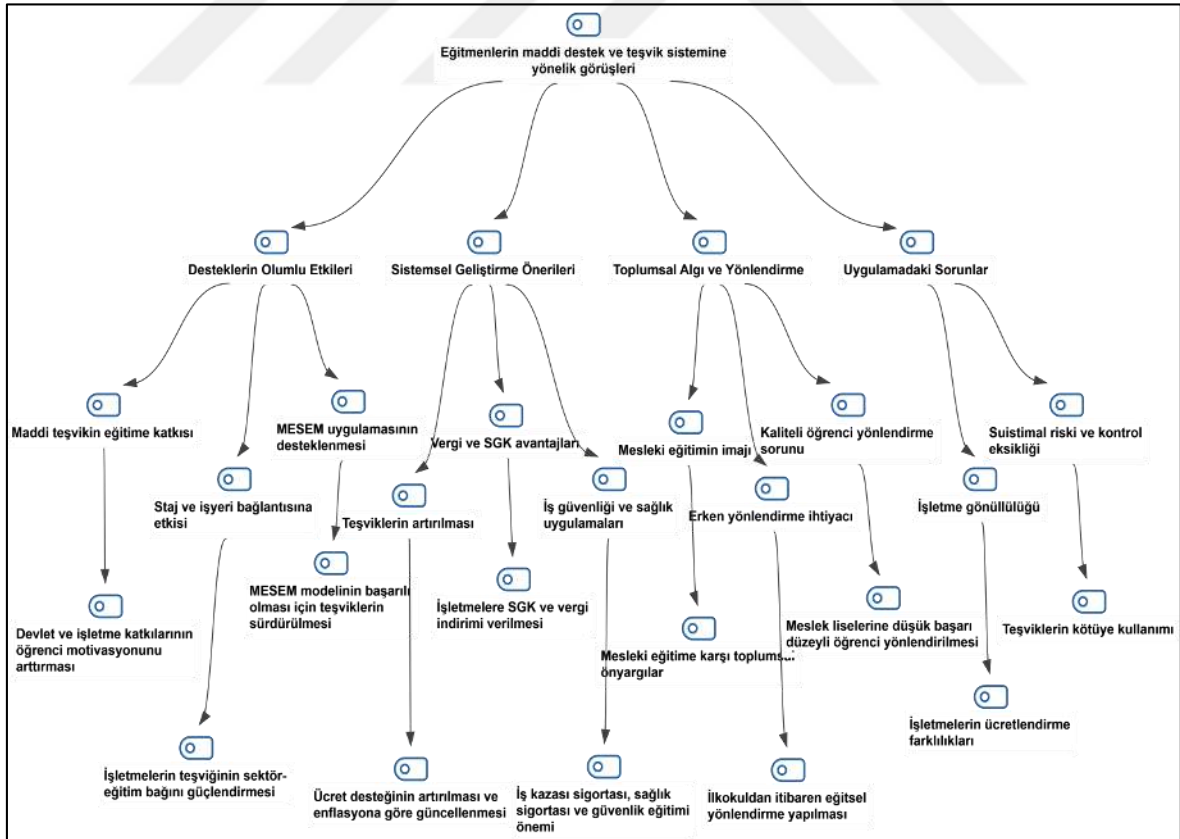
“Usta dediğin adam biraz akıllı adam olacak. Kesinlikle sayısal zekâsı olacak, hesaplamalar yapabilecek. Buraya gelenlere bakıyorsunuz. En düşük seviyede olanlardan işte burası var, bir de İmam Hatipler var en düşükleri. O buralara yerleştiriyor daha iyi. Hemen hemen en düşükte bura herhalde.” (Eğitmen 5)

Uygulamadaki Sorunlar” temasında iki alt tema altında “İşletmelerin ücretlendirme farklılıkları” (f = 1) ve “Teşviklerin kötüye kullanımı” (f = 1) olmak üzere iki kod bulunmaktadır. “İşletmelerin ücretlendirme farklılıkları” kodu ile ilgili Eğitimci 3’ün görüşü şu şekildedir:

“Asgari ücretin %30’u kadar ücret almalı öğrenci. Bu yönetmeliklerde sabit. Ancak buna direnen işletmeler çıkabiliyor. Vermek istemiyor. Sadece devlet teşviki kadar ücret vermek isteyebiliyorlar.” (Eğitimci 3)

“Teşviklerin kötüye kullanımı” kodu ile ilgili Eğitimci 3’ün görüşü aşağıda verilmiştir:

“Tamamen yanlış. Kötü niyetle kullanılmakta. Çünkü duymuşsunuzdur, yani biz duyuyoruz. Öğrenci vasfı olmayacak fabrikasındaki elemanları yani öğrenciymiş gibi kayıt yaptırıp ondan yararlanan işverenler olduğunu biliyoruz. Yani bunu kötü niyetle kullanılmaya çok müsaade ediyoruz. Bence kaldırılması gerekir... Meslek eğitim merkezlerine geliyor. Fabrikamda benim 20 tane eleman var. Gidiyorum, diyorum ki ben bunları buraya kaydettiriyorum. Devlete de onları işte işe almış gibi gösteriyorum. Devletten teşvik alıyorum. Asgari ücretin üçte biri. Yarısı mıydı? Yarısı yüzde elliydi. 11 bin küsur liraydı, yanlış hatırlamıyorsam. Orayı alıyorum, üstüne de ben veriyorum. Adamı aynı paraya çalıştırıyorum. Devlet işverene veriyor parayı.” (Eğitimci 3)



Şekil 4.5. Eğitimcilerin Maddi Destek ve Teşvik Sistemine Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

Eğitmenlerin çoğu, devlet ve işletme desteklerinin hem öğrenci motivasyonunu artırdığını hem de sektör-eğitim bağına güçlendirdiğini belirtmiştir. Maddi teşviklerin özellikle MESEM modelinde öğrenci katılımını artırdığına ve sürecin işlevselliğine katkı sağladığına dikkat çekilmiştir. Bununla birlikte, ücret desteğinin artırılması, enflasyona göre güncellenmesi ve işletmelere yönelik vergi-SGK avantajlarının genişletilmesi önerilmektedir. Öte yandan bazı eğitmenler teşvik sisteminin suistimale açık olduğunu, bazı işletmelerin bu destekleri kötüye kullandığını ifade etmiştir. Ayrıca, mesleki eğitime yönelik toplumsal önyargılar ve düşük başarı düzeyli öğrencilerin yönlendirilmesi gibi sistemsel sorunlara da değinilmiştir.



4.2. İşverenlerin Görüşlerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.7. İşverenlerin Görüşlerine İlişkin Temalar

İşverenlerin Nitelikli Ara Eleman Eksikliğine Yönelik Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>İnşaat Sektöründe Alan Bazlı Eksiklikler</u> <u>Eğitim ve Sertifikasyon Eksikliği</u> <u>Tecrübe ve Ustalık Sorunları</u>
İşverenlerin Mesleki Eğitim Almış Ve Almamış Personel Arasındaki Farklara İlişkin Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>Teknik Uygulama Farklılıkları</u> <u>Bilişsel Davranışsal Farklılıklar</u> <u>İstihdam ve Kariyer Yönelimi</u>
İşverenlerin Saha Tecrübesi ve Eğitim Kurumlarından Beklentilere Yönelik Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>Saha Tecrübesi Eksikliği</u> <u>Eğitim Kurumlarından Beklentiler</u>
İşverenlerin Eğitimli Ve Eğitimsiz Personelin Maliyetlerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>Sertifika ve Ücret İlişkisi</u> <u>Verimlilik ve Kalite Üzerinden Maliyet</u> <u>Tecrübe ve Eğitim Dengesi</u>
İşverenlerin Eğitim Durumu, İş Güvenliği Ve Verimlilikle İlgili Görüşlerine İlişkin Temalar	<u>İş Güvenliği Riskleri</u> <u>Politika ve Uygulama Önerileri</u> <u>Kurumsal ve Toplumsal Etkiler</u> <u>Verimlilik ve Üretkenlik</u>

4.2.1. İşverenlerin nitelikli ara eleman eksikliğine yönelik görüşleri

İşverenlerin nitelikli ara eleman eksikliğine yönelik görüşleri Tablo 4.8’de verilmiştir:

Tablo 4.8. İşverenlerin Nitelikli Ara Eleman Eksikliğine Yönelik Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans	
İnşaat Sektöründe Alan Bazlı Eksiklikler				12	
	Kritik yapı işçiliklerinde yetersizlik			11	
		Kalıp, demir, beton, izolasyon gibi işlerde nitelik eksikliği	İ 1, 2, 5, 6	4	
		Elektrik, mekanik, tesisat alanlarında sorun	İ 1, 4, 5, 6	4	
		İnce işler ve mimari işçilikte yetersizlik	İ 1, 2, 6	3	
		Teknik ofis personeli yetersizliği			1
	Teknik ressam, saha araştırma görevlisi vb. eksikliği		İ 3	1	
	Eğitim ve Sertifikasyon Eksikliği			5	
		Mesleki yeterlilik sürecindeki sorunlar			4
			Belge alma sürecinin yeterliliği ölçmemesi	İ 2, 6	2
Sertifikasız çalışan sayısının fazlalığı			İ 6	1	
Sınav odaklı değil gelişim odaklı ölçme ihtiyacı			İ 2	1	
Denetim ve takip eksikliği					1
		Standartların oturmamış olması ve izlenebilirlik eksikliği	İ 6	1	
Tecrübe ve Ustalık Sorunları			3		
	Alaylı ustaların azalması			3	
		Kalfalık ve formenlik kültürünün kaybolması	İ 2	1	
		Tecrübeli personelin yaşlanmış olması	İ 2	1	
		Tecrübeli teknikerlerin mühendislerle ikame edilmesi	İ 1	1	
Toplam				20	

Tablo 4.8 incelendiğinde işverenlerin nitelikli ara eleman eksikliğine yönelik görüşleri kapsamında üç tema, beş alt tema, on bir kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 20 ifade ortaya

çıkıldığı görülmektedir. “İnşaat Sektöründe Alan Bazlı Eksiklikler” temasında “Kritik yapı işçiliklerinde yetersizlik” alt teması altında “Kalıp, demir, beton, izolasyon gibi işlerde nitelik eksikliği” (f = 4), “Elektrik, mekanik, tesisat alanlarında sorun” (f = 4), “İnce işler ve mimari işçilikte yetersizlik” (f = 3) kodları; “Teknik ofis personeli yetersizliği” alt teması altında ise “Teknik ressam, saha araştırma görevlisi vb. eksikliği” (f = 1) kodu yer almıştır. “Kalıp, demir, beton, izolasyon gibi işlerde nitelik eksikliği” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Kalıp işçiliği, izolasyon işçilikleri, elektrik ve tesisat işçilikleri... binanın taşıyıcıları. Hatalı yapılırsa telafisi zor." (İşveren 5)

“Elektrik, mekanik, tesisat alanlarında sorun” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

Ama öncelik olarak sorarsanız, çok daha fazla uğraştıkları işlere baktığımızda elektrik, iskele, kaynak, operatör gibi aynı anda birden fazla kişiyi etkileyebilecek olan alanlarda çalışan personellerin ben kendi adıma ilk öncelikle olması gerektiğini düşünüyorum." (İşveren 4)

“İnce işler ve mimari işçilikte yetersizlik” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Ara eleman eksikliği... Kalıpçı, demirci, boyacı, ince işlerle ilgili ilgilenen seramik ustası gibi hemen her kalemde hissediliyor." (İşveren 6)

“Teknik ressam, saha araştırma görevlisi vb. eksikliği” kodu ile ilgili İşveren 3’ün görüşü şu şekildedir:

"Teknik ressamalarda, sondör ve sondör işçilerinde ara eleman olarak sıkıntıyı yaşıyoruz." (İşveren 3)

“Eğitim ve Sertifikasyon Eksikliği” temasına bağlı “Mesleki yeterlilik sürecindeki sorunlar” (f = 4) alt temasında “Belge alma sürecinin yeterliliği ölçmemesi” (f = 2), “Sertifikaless çalışan sayısının fazlalığı” (f = 1), “Sınav odaklı değil gelişim odaklı ölçme ihtiyacı” (f = 1) kodlarına; “Denetim ve takip eksikliği” (f = 1) alt teması altında “Standartların oturmamış olması ve izlenebilirlik eksikliği” (f = 1) kodu yer almaktadır. “Belge alma sürecinin yeterliliği ölçmemesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Yani pratikte bu belgeyi almaya zorluyoruz; işverenler de belge sahibi personel istiyor. Hatta artık çoğu işte bu belge zorunlu hâle geldi. Ama işin sıkıntılı tarafı şu: Bu süreç bazen sadece belge almak için belge almaya

dönüyor. Yani gerçekten o işi yapabiliyor mu, sahada o yeterliliğe sahip mi, bu her zaman net ölçülüyor. Belgeyi alan kişi sahada aynı performansı göstermeyebiliyor." (İşveren 2)

“Sertifikasız çalışan sayısının fazlalığı” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü verilmiştir:

"Sahada çalışanların çoğunun herhangi bir sertifikası yok. Yani ne ustalık belgesi var ne de bir kursa katıldıklarına dair bir belge. Birçoğu işi zamanla öğrenmiş ama bu iş güvenliği ya da kalite açısından yeterli değil. Biz sertifika istiyoruz ama gelenlerin çoğu belgesiz. Özellikle alt taşeronlar kendi ekiplerini getiriyor, kimseye 'sen belgelisin mi' demiyor." (İşveren 6)

“Sınav odaklı değil gelişim odaklı ölçme ihtiyacı” kodu ile ilgili İşveren 2’nin görüşü şu şekildedir:

"Belgelendirme sistemi ölçmekten ziyade geliştirmeye de hizmet etmeli. Sadece belge almak yeterli değil." (İşveren 2)

“Standartların oturmamış olması ve izlenebilirlik eksikliği” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü şu şekildedir:

" Yani aslında denetlemenin ne kadar yüksek olduğunu görürsek ara elemanın da o denli daha fazla kontrol altında tutulduğunu ara elemanında sertifikasyon sürecinin daha önemli olduğunu söyleyebiliriz. ... Bir EHS standartlarındaki oluşmuş standartlar kadar oturmuş standartlar yok. Bundan dolayı da daha az ara eleman sertifikalı daha az ara eleman yetişiyor diyebilirim. Sertifikalı ara eleman sayısı boya, seramik gibi alanlarda çok düşük. Standartlar oturmamış." (İşveren 6)

“Tecrübe ve Ustalık Sorunları” temasına bağlı “Alaylı ustaların azalması” (f = 3) alt teması altında “Kalfalık ve formenlik kültürünün kaybolması” (f = 1), “Tecrübeli personelin yaşlanmış olması” (f = 1) ve “Tecrübeli teknikerlerin mühendislerle ikame edilmesi” (f = 1) kodları ifade edilmiştir. “Kalfalık ve formenlik kültürünün kaybolması” ve “Tecrübeli personelin yaşlanmış olması” kodlarına ilişkin İşveren 2’ye ait görüş aşağıda verilmiştir:

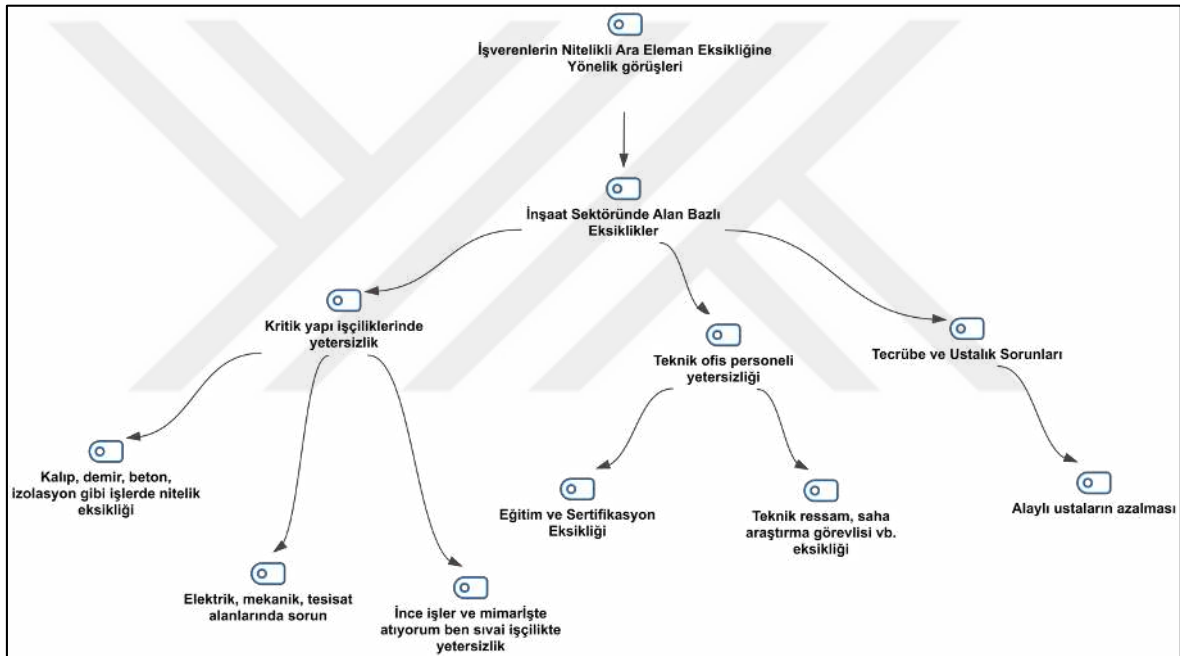
" Eskiden var olan bizim gerçekten alaylı dediğimiz personeller çok azaldı. Aslında bu kalfadır bizim gözümüzde. Formen diyoruz ama asıl kalfalık her işten anlayan ekibi yönlendiren, teknikler de bunun içerisine giriyor. O kesim azaldı." (İşveren 2)

“Tecrübeli personelin yaşlanmış olması” kodlarına ilişkin İşveren 2’ye ait görüş aşağıda verilmiştir:

"Yani gerçekten geçmişten gelen o personeller artık aktaramadıkları için, yaşlandıkları için bazıları, yani benim de hala tanıdıklarım var. Ama hani iki elin parmağını benim geçmez. 15 yıllık tecrübem var sektörde, inşaat sektöründe. Ama şu anda iki elin parmağını geçmez bu adamlar benim açımdan. Yani bu şey ölüyor biraz. Gerçekten alaylı olmak sahadan gelme olayı ölmeye başladı. Bu da tabii saha üzerindeki etkileri sıkıntı yaratıyor. Tabii bunların hepsi birbirini silsile etkiliyor. Tekniker nasıl yetişemiyorsa veya forma." (İşveren 2)

"Tecrübeli teknikerlerin mühendislerle ikame edilmesi" kodu ile ilgili İşveren 1'in görüşü şu şekildedir:

"Teknikerler neredeyse sahada yok. Onların yerine mühendis kullanılıyor. Tecrübeli ara eleman çok değerlidir." (İşveren 1)



Şekil 4.7. İşverenlerin Nitelikli Ara Eleman Eksikliğine Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

İşverenlerin büyük çoğunluğu, inşaat sektöründe özellikle kalıp, demir, beton, elektrik, mekanik ve ince işçilik gibi alanlarda ciddi nitelikli eleman eksikliği yaşandığını ifade etmiştir. Mesleki yeterlilik belgelerinin pratik becerileri yansıtmadığı, sınav odaklı sistemin gelişim odaklı yaklaşımla desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, kalfa-formen zincirinin kopması, yaşlı ustaların sektörden çekilmesi ve teknikerlerin mühendislerle ikame edilmesi de tecrübe aktarımını zayıflatan önemli sorunlar arasında gösterilmiştir. Sertifikasız çalışan oranının yüksekliği ve denetim mekanizmalarının yetersizliğinin de dikkat çekilen diğer yapısal sorunlardan biri olduğu ifade edilebilir.

4.2.2. İşverenlerin mesleki eğitim almış ve almamış personel arasındaki farklara ilişkin görüşleri

İşverenlerin mesleki eğitim almış ve almamış personel arasındaki farklara ilişkin görüşleri Tablo 4.9’ da verilmiştir:

Tablo 4.9. İşverenlerin Mesleki Eğitim Almış ve Almamış Personel Arasındaki Farklara İlişkin Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Teknik Uygulama Farklılıkları	ve			8
	Teknik donanım ve kavrayış			8
		Eğitimli çalışanın daha hızlı ve doğru iş yapması	İ 1, 5, 6	3
		Teknik plan okuma ve uygulama yeterliği	İ 3, 5	2
		Sertifikalı çalışanın kalitesinin daha yüksek olması	İ 4, 6	2
Bilişsel Davranışsal Farklılıklar	ve			6
	İş disiplini ve verimlilik			6
		İş takibi ve verimlilik farkı	İ 1, 2, 5	3
		Teknik dili anlama ve iletişim kolaylığı	İ 1, 3	2
		Konsantrasyon ve dikkat avantajı	İ 2	1
İstihdam ve Kariyer Yönelimi				2
	Uluslararası alanda çalışma imkânı			1
		Eğitimli personelin yurt dışında tercih edilmesi	İ 6	1
	Sertifikalı istihdamın teknik ve yüksek riskli iş alanlarına etkisi			1
		Belge sahibi olmanın istihdam sürecinde avantaj sağlaması	İ 4	1
Toplam				16

Tablo 4.9 incelendiğinde işverenlerin mesleki eğitim almış ve almamış personel arasındaki farklara ilişkin görüşleri kapsamında üç tema, dört alt tema, dokuz kod ve bu alt

görüşlere ilişkin toplam 16 ifade ortaya çıktığı görülmektedir. Teknik ve Uygulama Farklılıkları” temasında “Teknik donanım ve kavrayış” (f = 8) alt teması altında “Eğitimli çalışanın daha hızlı ve doğru iş yapması” (f = 3), “Teknik plan okuma ve uygulama yeterliği” (f = 2), “Sertifikalı çalışanın kalitesinin daha yüksek olması” (f = 2) ve “Sertifikasız çalışanın proje dışı veya yerel işlere yönelmesi” (f = 1) olmak üzere dört kod yer almaktadır. “Eğitimli çalışanın daha hızlı ve doğru iş yapması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Eğitimli olan kişi daha çabuk iş öğreniyor, daha çabuk kapıyor." (İşveren 1)

“Teknik plan okuma ve uygulama yeterliği” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Her projenin detayında çalışacak bir ara elemana ihtiyaç oluyor. AutoCAD, plan okuma gibi konularda eğitimli olanlar tercih sebebi oluyor." (İşveren 3)

“Sertifikalı çalışanın kalitesinin daha yüksek olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Mesleki yeterlilik belgesi teorik ve pratik sınavla veriliyor. Bu belge hiç yapmamış biriyle işi bilen kişiyi ayırt etmemizi sağlıyor." (İşveren 4)

“Sertifikasız çalışanın proje dışı veya yerel işlere yönelmesi” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü şu şekildedir:

"Eğitim almamış olanlar yerel işlerde çalışıyor. Sertifikalı olanlar uluslararası projelerde çalışabiliyor." (İşveren 6)

“Bilişsel ve Davranışsal Farklılıklar” temasına bağlı “İş disiplini ve verimlilik” (f = 6) alt teması altında “İş takibi ve verimlilik farkı” (f = 3), “Teknik dili anlama ve iletişim kolaylığı” (f = 2) ve “Konsantrasyon ve dikkat avantajı” (f = 1) kodları bulunmaktadır. “İş takibi ve verimlilik farkı” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Eğitimi almamış elemanına göre çok daha iyi ve avantajlı sonuçlar elde ediyoruz." (İşveren 5)

“Teknik dili anlama ve iletişim kolaylığı” kodu ile ilgili İşveren 3’ün görüşü şu şekildedir:

"Teknik donanımları daha yüksek oluyor. Bizim bakış açımızı daha rahat anlayabiliyorlar." (İşveren 3)

“Konsantrasyon ve dikkat avantajı” kodu ile ilgili İşveren 2’nin görüşü aşağıda verilmiştir:

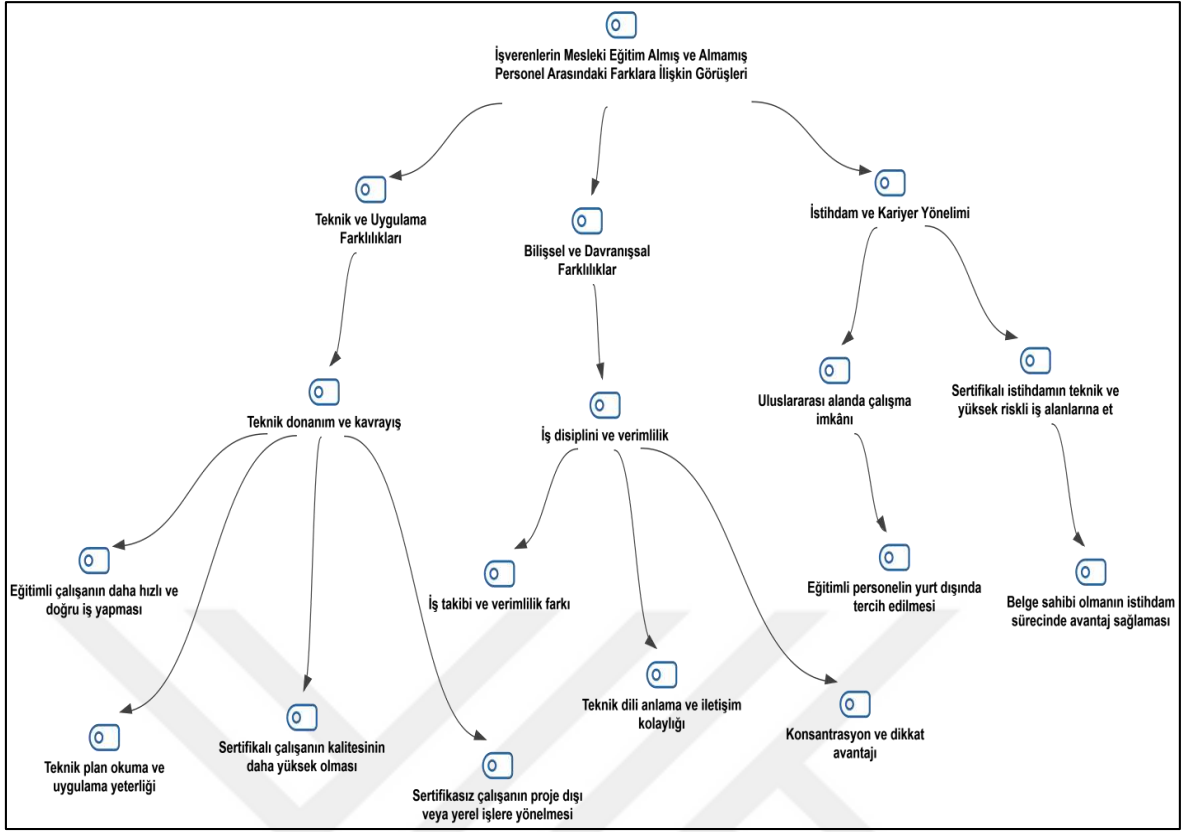
"Mesleki eğitim almış kişi, bakar ve görür. Konsantrasyonu yüksektir, dikkat dağınıklığı olmaz. Bu da güvenlik açısından çok önemli." (İşveren 2)

“İstihdam ve Kariyer Yönelimi” temasına bağlı iki alt tema bulunmaktadır. “Uluslararası alanda çalışma imkânı” (f = 1) alt teması altında “Eğitimli personelin yurt dışında tercih edilmesi” (f = 1) ve “Sertifikalı istihdamın teknik ve yüksek riskli iş alanlarına etkisi” (f = 1) alt teması altında “Belge sahibi olmanın istihdam sürecinde avantaj sağlaması” (f = 1) kodları yer almıştır. “Eğitimli personelin yurt dışında tercih edilmesi” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü şu şekildedir:

"Sertifikalı kaynakçılar sadece Türkiye’de değil, yurtdışında da tercih ediliyor. Tanıdıklarım 20-30 ülke gezmiş." (İşveren 6)

“Belge sahibi olmanın istihdam sürecinde avantaj sağlaması” kodu ile ilgili İşveren 4’ün görüşü şu şekildedir:

"Mesleki yeterlilik belgesi, o işi bilenle bilmeyeni ayırt etmemizi sağlıyor. Bu yüzden belgesi olmayanı şantiyeye sokmuyoruz." (İşveren 4)



Şekil 4.8. İşverenlerin Mesleki Eğitim Almış ve Almamış Personel Arasındaki Farklara Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

İşverenlerin büyük çoğunluğu, mesleki eğitim almış çalışanların teknik bilgi, iş disiplini ve iletişim açısından çok daha donanımlı ve tercih edilir olduğunu ifade etmiştir. Eğitimli personelin daha hızlı ve doğru çalıştığı, teknik plan okuma becerisine sahip olduğu, iş takibi ve verimlilikte öne çıktığı belirtilmiştir. Sertifikalı çalışanların özellikle yurt dışı projelerde veya yüksek riskli işlerde tercih edildiği, sertifikasız kişilerin ise yerel ve düşük nitelikli işlere yönlendirildiği vurgulanmıştır. Ayrıca, eğitimli çalışanların teknik dili anlamada daha başarılı oldukları, bu durumun iş güvenliği ve ekip içi iletişimi olumlu etkilediği de dile getirilmiştir.

4.2.3. İşverenlerin saha tecrübesi ve eğitim kurumlarından beklentilere yönelik görüşleri

İşverenlerin saha tecrübesi ve eğitim kurumlarından beklentilere yönelik görüşleri Tablo 4.10’da verilmiştir:

Tablo 4.10. İşverenlerin Saha Tecrübesi ve Eğitim Kurumlarından Beklentilere Yönelik Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Saha Tecrübesi Eksikliği				8
	Eğitim sürecinden kaynaklı eksiklik			4
		Uygulama eksikliği nedeniyle teorik bilginin sahaya yansıtılamaması	İ 2, 5, 6	3
		Eğitimin sahaya uyarlanamaması	İ 6	1
	Sahadaki insan kaynağı yetersizliği			2
		Genç ve tecrübesiz personelin artması	İ 1, 2	2
	Sahadan eğitime geçişin avantajı			1
		Önce saha, sonra eğitim alan personelin daha başarılı olması	İ 6	1
	Saha tecrübesinin işe alımda engel olması			1
		Genç çalışanların tecrübesizlik nedeniyle tercih edilmemesi	İ 2	1
Eğitim Kurumlarından Beklentiler				9
	Uygulamalı eğitimin artırılması			4
		Nitelikli staj uygulamalarıyla saha deneyiminin güçlendirilmesi	İ 3, 5, 6	3
		Eğitmen niteliğinin geliştirilmesi ve sahaya inmesi gerektiği	İ 5	1
	Eğitim-saha işbirliği			2
		Okul-sektör işbirliğinin güçlendirilmesi	İ 3, 6	2
	Eğitim planlamasında sektör ihtiyacı			1
		Sektör talebine göre bölüm ve içerik planlanması	İ 6	1
	Teknolojiye dayalı eğitim gerekliliği			1
		Güncel teknolojilere uygun içerik ve donanım	İ 6	1
	Devletin regülasyon ve denetim sorumluluğu			1
		Eğitim kurumlarının ve sertifikaların denetlenmesi	İ 6	1
Toplam				17

Tablo 4.10 incelendiğinde işverenlerin saha tecrübesi ve eğitim kurumlarından beklentilerine yönelik görüşleri kapsamında iki tema, dokuz alt tema, on bir kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 17 ifade ortaya çıktığı görülmektedir. “Saha Tecrübesi Eksikliği”

temasında “Eğitim sürecinden kaynaklı eksiklik” alt teması altında “Uygulama eksikliği nedeniyle teorik bilginin sahaya yansıtılamaması” (f = 3) ve “Eğitimin sahaya uyarlanamaması” (f = 1) kodları;

“Sahadaki insan kaynağı yetersizliği” alt teması altında “Genç ve tecrübesiz personelin artması” (f = 2) kodu; “Sahadan eğitime geçişin avantajı” alt teması altında “Önce saha, sonra eğitim alan personelin daha başarılı olması” (f = 1) kodu ve “Saha tecrübesinin işe alımda engel olması” alt teması altında “Genç çalışanların tecrübesizlik nedeniyle tercih edilmemesi” (f = 1) kodu yer almaktadır. “Uygulama eksikliği nedeniyle teorik bilginin sahaya yansıtılamaması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Onun için eğitim almış olsa bile teorikte uygulamaya geldiğimiz zaman eğitim almamış eleman statüsünde görüyoruz onu. Çünkü tecrübesi yok." (İşveren 5)

“Eğitimin sahaya uyarlanamaması” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü şu şekildedir:

" Hala verilen eğitim maalesef bana göre 20 yıl öncesinin, 30 yıl öncesinin değişmeyen eğitim sistemiyle devam ediyor. Bu da yetmişmiş olan araya elemanın sahaya geldikten sonra sıkıntı yaşamasına sebebiyet veriyor." (İşveren 6)

“Genç ve tecrübesiz personelin artması” kodu ile ilgili İşveren 2’nin görüşü aşağıda verilmiştir:

"Çünkü tecrübesiz 19 yaşında 20 yaşında mesela biz tünel kalıp işi yapıyoruz. Tünel kalıp ekipleri 19-20 yaşında geliyor çocuklar ve biz onları sahada eğitmeye çalışıyoruz." (İşveren 2)

“Önce saha, sonra eğitim alan personelin daha başarılı olması” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü şu şekildedir:

"Önce sahayla başlıyor, daha sonra deneyim kazandıktan sonra bunun gerekliliğini, önemini fark ettikten sonra ve aynı şekilde ekonomik olarak da kendisine getirisini fark ettikten sonra bu şekilde bir sertifikasyon sürecine, eğitim sürecine başlıyor. Bu aslında bizim olumlu gördüğümüz eğitim biçimi. Çünkü öncelikle sahada bir şeyleri görüyor, anlıyor ve daha sonrasında eğitimle bunu pekiştiriyor. Neyin nereden geldiğinin mantığına daha çok varabiliyor aslında." (İşveren 6)

“Genç çalışanların tecrübesizlik nedeniyle tercih edilmemesi” kodu ile ilgili İşveren 2’nin görüşü şu şekildedir:

"Gençler geliyor ama çoğunun elinde doğru düzgün bir iş tecrübesi yok. Şantiye ortamı ciddi sorumluluk ister, burada deneme-yanılmaya pek yer yok. Yeni mezun biri geldiğinde, işi öğretmemiz gerekiyor, bu da zaman ve maliyet demek. O yüzden çoğu zaman ya deneyimli birini alıyoruz ya da daha önce sahada çalışmış, staj yapmış gençlere bakıyoruz. Gençleri almak istiyoruz ama önce biraz saha görmeleri, pişmeleri gerekiyor. Sıfırdan almak bizim açımızdan riskli" (İşveren 1)

"Eğitim Kurumlarından Beklentiler" temasına bağlı beş alt temada toplam altı kod bulunmaktadır. "Uygulamalı eğitimin arttırılması" alt teması altında "Nitelikli staj uygulamalarıyla saha deneyiminin güçlendirilmesi" (f = 3) ve "Eğitmen niteliğinin geliştirilmesi ve sahaya inmesi gerektiği" (f = 1) kodları; "Eğitim-saha işbirliği" alt teması altında "Okul-sektör işbirliğinin güçlendirilmesi" (f = 2) kodu; "Eğitim planlamasında sektör ihtiyacı" alt teması altında "Sektör talebine göre bölüm ve içerik planlanması" (f = 1) kodu; "Teknolojiye dayalı eğitim gerekliliği" alt teması altında "Güncel teknolojilere uygun içerik ve donanım" (f = 1) kodu ve "Devletin regülasyon ve denetim sorumluluğu" alt teması altında "Eğitim kurumlarının ve sertifikaların denetlenmesi" (f = 1) kodu yer almaktadır. "Nitelikli staj uygulamalarıyla saha deneyiminin güçlendirilmesi" koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Genelde staj yaptıkları yerler ya küçük yerler oluyor. Daha önceki stajları ya da bizde işe başlayanların. Daha bu konuda büyük yerlerde veya bize yakın yerlerde staj yapmış olanlar bizim için çok daha avantajlı oluyor. Staj kısmını eğer arttırabilirlerse biraz daha yani daha belki uzun süreli veya işte hani daha nitelikli yerlerde bu stajı gerçekleştirebilirlerse işin teorisinden ziyade pratiğinde biraz daha bilgi sahibi olurlarsa bizim için çok daha iyi olur. Uygulamaya daha çok ağırlık verilsin diyoruz." (İşveren 3)

"Eğitmen niteliğinin geliştirilmesi ve sahaya inmesi gerektiği" kodu ile ilgili İşveren 5'in görüşü aşağıda verilmiştir:

"Ustaları veya ara elemanı yetiştirecek kişilerin yetersiz veya az olduğunu düşünüyorum. Uygulama alanlarının olmadığını düşünüyorum. Olsa bile uygulama sahasına gitmiyorlar. Sadece eğitim verdikleri yerde kalıyor bu iş. Ama sahaya inmek gerekiyor." (İşveren 5)

"Okul-sektör işbirliğinin güçlendirilmesi" koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Okullarla daha yakın çalışmamız şart. Çocuk mezun oluyor ama bizim kullandığımız malzemeyi, makinayı görmemiş. Müfredatla piyasa birbirini tutmuyor çoğu zaman. Eğer biz işin içine daha çok

katılırsak, neye ihtiyaç varsa ona göre eğitim verilir. Hatta bizim gibi firmalara yer yer danışılması, staj dönemlerinin planlı yapılması lazım. Sadece diploma değil, sahaya hazır adam lazım." (İşveren 3)

“Sektör talebine göre bölüm ve içerik planlanması” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü şu şekildedir:

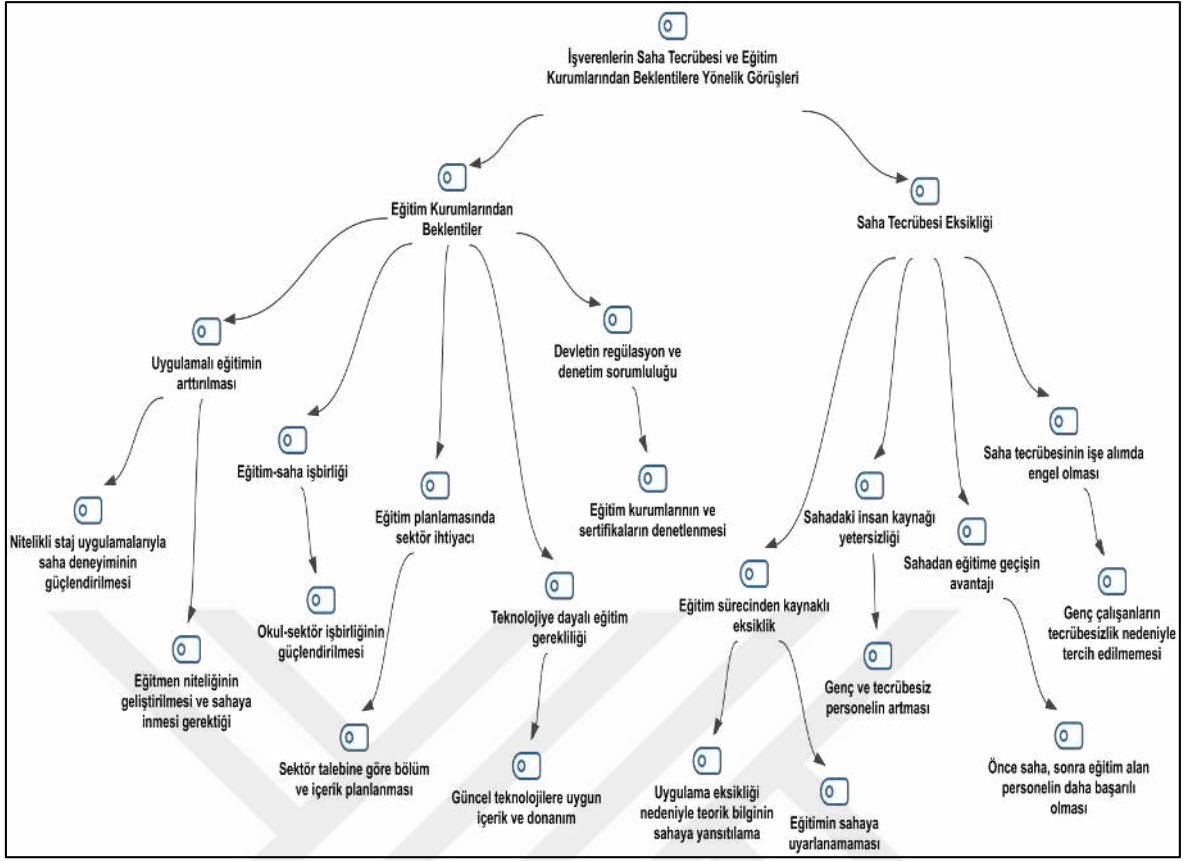
"Özel sektörün ne istediğine dair milli eğitimin detaylı bir anket yapması, paydaşlarıyla görüşüp toplanması, yıllık kararlar alması ve bunları ona göre tatbik etmesi lazım. Açılacak bölümlerin bir kere buna göre belirlenmesi lazım. Elli tane inşaat okulu var diyelim. Ama sektörün ihtiyacı olan beş ve geri kalan kırk beş okuldan mezun olan personelin kendilerini yetiştirebileceği saha deneyimi elde edebileceği alanlar bulması zor hale geliyor." (İşveren 6)

“Güncel teknolojilere uygun içerik ve donanım” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü aşağıda verilmiştir:

"Şu anda hâlâ bir demir ustasının, bir kalıp ustasının klasik yöntemlerle iş yaptığını görebiliyoruz. Ama artık 3D yazıcılarla bina yapımı gibi teknolojiler yavaş yavaş hayatımıza giriyor. Şu an çok yaygın değil belki ama ben inanıyorum ki önümüzdeki yıllarda bu yöntemler çok daha yaygınlaşacak. Eğitimlerin ve okulların da buna ayak uydurması, bu yönde içerik ve ekipmanla desteklenmesi şart" (İşveren 6)

“Eğitim kurumlarının ve sertifikaların denetlenmesi” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü şu şekildedir:

"Eğitim kurumlarından önce devletin bu konuda bazı şeyleri düzgün bir şekilde regüle edebilmesi lazım. Bazı zorunluluklar koyması lazım. Ölçülebilir zorunluluklar koyması lazım. Performans değerlendirmesi yapması lazım. Maalesef ülkede her şeyin türlü çözümü olduğu düşünülüyor ama bu çözümlerin takibi sürecinde denetleme eksikliği ortaya çıkıyor. Her şeyden önce devletin bu kurumlara denetimi yapması lazım. Daha sonrasında sertifikasyona tabi olan personellerin de tekrar denetime girmesi lazım." (İşveren 6)



Şekil 4.9. İşverenlerin Saha Tecrübesi ve Eğitim Kurumlarından Beklentilere Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşi

İşverenlerin çoğu, mesleki eğitimden gelen bireylerin teorik bilgiye sahip olsalar da saha tecrübesi eksikliği nedeniyle iş ortamına uyumda zorlandıklarını vurgulamaktadır. Genç ve tecrübesiz çalışanların artması, deneyimsizlik nedeniyle işe alınmamaları gibi durumlar iş gücü planlamasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle “önce saha sonra eğitim” yaklaşımının daha etkili olduğu görüşü öne çıkmaktadır. Bununla birlikte dördüncü işveren çalıştıkları elemanların niteliğinden dolayı saha tecrübesine ilişkin herhangi bir eksiklik gözlemlemediğini, mesleki eğitimin de yeterli olduğunu ifade etmiştir.

Eğitim kurumlarından beklentiler arasında en sık dile getirilenler ise: uygulamalı eğitimin güçlendirilmesi, nitelikli staj olanaklarının sunulması, eğitmenlerin sahaya inmesi, eğitim-saha iş birliğinin artırılması ve sektör ihtiyaçlarına göre bölüm planlaması yapılmasıdır. Ayrıca, eğitimde güncel teknolojilerin takip edilmesi ve sertifikasyon süreçlerinin daha sıkı denetlenmesi gerektiği de vurgulanmıştır.

4.2.4. İşverenlerin eğitilmiş ve eğitimsiz personelin maliyetlerine ilişkin görüşleri

İşverenlerin eğitilmiş ve eğitimsiz personelin maliyetlerine ilişkin görüşleri Tablo 4.11’de verilmiştir:

Tablo 4.11. İşverenlerin Eğitilmiş ve Eğitimsiz Personelin Maliyetlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Sertifika ve Ücret İlişkisi				8
	Sertifikanın maaş beklentisini artırması			7
		Sertifikalı personelin daha yüksek ücret talep etmesi	İ 2, 3, 6	3
		Sertifikalı elemanların önceliklendirilmesi	İ 3, 4	2
		Sertifika zorunluluğu olan işlerde tercih nedeni olması	İ 4, 6	2
	Sertifikalı istihdamın iş alımına etkisi			1
		Sertifikalı personelin firmanın prestijini ve iş alma gücünü artırması	İ 6	1
				8
	Verimlilik ve Kalite Üzerinden Maliyet			8
	Eğitilmiş çalışanın uzun vadeli avantajı			8
Tecrübe ve Eğitim Dengesi		Eğitimsiz çalışanın maliyetinin uzun vadede daha yüksek olması	İ 2, 5, 6	3
		Eğitilmiş personelin sektörde daha fazla tercih edilmesi	İ 5, 6	2
		Eğitilmiş çalışanın hata oranının düşük olması	İ 5, 6	2
		Eğitilmiş çalışanın işi daha hızlı ve doğru yapması	İ 5	1
				7
	Tecrübenin ücrette belirleyici olması			7
		Eğitimden çok tecrübenin ücretlendirmede öncelikli olması	İ 1, 2, 3, 6	4
		Tecrübeli eğitimsiz çalışanın daha yüksek maaş alabilmesi	İ 1, 2, 3	3
Toplam				24
İ:İşveren				

Tablo 4.11 incelendiğinde işverenlerin eğitilmiş ve eğitimsiz personelin maliyetlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde üç tema, dört alt tema, on kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 24 ifade ortaya çıktığı görülmektedir. “Sertifika ve Ücret İlişkisi” temasında iki alt tema altında dört kod bulunmaktadır. “Sertifikanın maaş beklentisini artırması” (f = 7) alt teması altında

“Sertifikalı personelin daha yüksek ücret talep etmesi” (f = 3), “Sertifikalı elemanların önceliklendirilmesi” (f = 2) ve “Sertifika zorunluluğu olan işlerde tercih nedeni olması” (f = 2) kodları; “Sertifikalı istihdamın iş alımına etkisi” (f = 1) alt teması altında “Sertifikalı personelin firmanın prestijini ve iş alma gücünü artırması” (f = 1) kodu yer almıştır. “Sertifikalı personelin daha yüksek ücret talep etmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"MYK belgesi olan, daha yüksek yevmiye isteyebiliyor." (İşveren 2)

“Sertifikalı elemanların önceliklendirilmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

" Açıkçası, elimizde iki aday varsa ve biri sertifikalıysa biz ona öncelik veriyoruz. Çünkü o belgenin arkasında bir eğitim, bir denetim süreci var. Sertifikalı eleman en azından temel kuralları, iş güvenliğini, tekniği biliyor diye kabul ediyoruz. Artık ihalelerde bile sertifikasız eleman çalıştırmak sıkıntı yaratıyor. O yüzden belgesi olan hem işe daha çabuk giriyor, hem de işverenin içi daha rahat oluyor. " (İşveren 4)

“Sertifika zorunluluğu olan işlerde tercih nedeni olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"... bazı spesifik işlerde dediğim gibi Mutlaka bazı spesifik işlerde eğitim zorunlu şart mesela laboratuvar personelinin Sanırım, yanlış hatırlamıyor musun? ISO 17.025 standartları gereği zaten eğitilmiş olması şartı var. Yoksa o sertifikasyonun iptal edilebilmesi riski var. Bu kişilerin zaten alaylı olabilme gibi bir ihtimalleri de yok zaten. İnşaat sektörünün oradaki birçok meslekte zaten MYK zorunluluğu var diye biliyorum." (İşveren 6)

“Sertifikalı personelin firmanın prestijini ve iş alma gücünü artırması” kodu ile ilgili İşveren 6’nın görüşü aşağıda verilmiştir:

"Eğer çalışanlarınız yeterli sayıda yetkin personelden sağlıyorsanız daha çok iş almanızı ve daha çok para kazanmanızı sağlıyor." (İşveren 6)

“Verimlilik ve Kalite Üzerinden Maliyet” temasına bağlı “Eğitimli çalışanın uzun vadeli avantajı” (f = 8) alt teması altında “Eğitimsiz çalışanın maliyetinin uzun vadede daha yüksek olması” (f = 3), “Eğitimli personelin sektörde daha fazla tercih edilmesi” (f = 2), “Eğitimli çalışanın hata oranının düşük olması” (f = 2) ve “Eğitimli çalışanın işi daha hızlı ve doğru yapması” (f = 1) kodları yer almaktadır. “Eğitimsiz çalışanın maliyetinin uzun vadede daha yüksek olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Eğitimsiz çalışan başta ucuz gibi görünür ama uzun vadede daha pahalıya patlar. Hata yapar, malzeme ziyan eder, işi geciktirir. Eğitimli biri işi bir seferde doğru yapar.” (İşveren 5)

“Eğitimli personelin sektörde daha fazla tercih edilmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Zaten öte yandan artık yeni yeni firmalar bir yerle anlaşıcağı zaman o personelin, orada çalışan personelin yetkinliğini, orada ne kadar yetkin personel olup olmadığını da sorguluyor.” (İşveren 6)

“Eğitimli çalışanın hata oranının düşük olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“...eğitim olmadığı için hata yapabilme olasılığı daha fazla olacak ve bu hatalar gene zarar hanenizde yazılmış olacak.” (İşveren 6)

“Eğitimli çalışanın işi daha hızlı ve doğru yapması” kodu ile ilgili İşveren 5’in görüşü şu şekildedir:

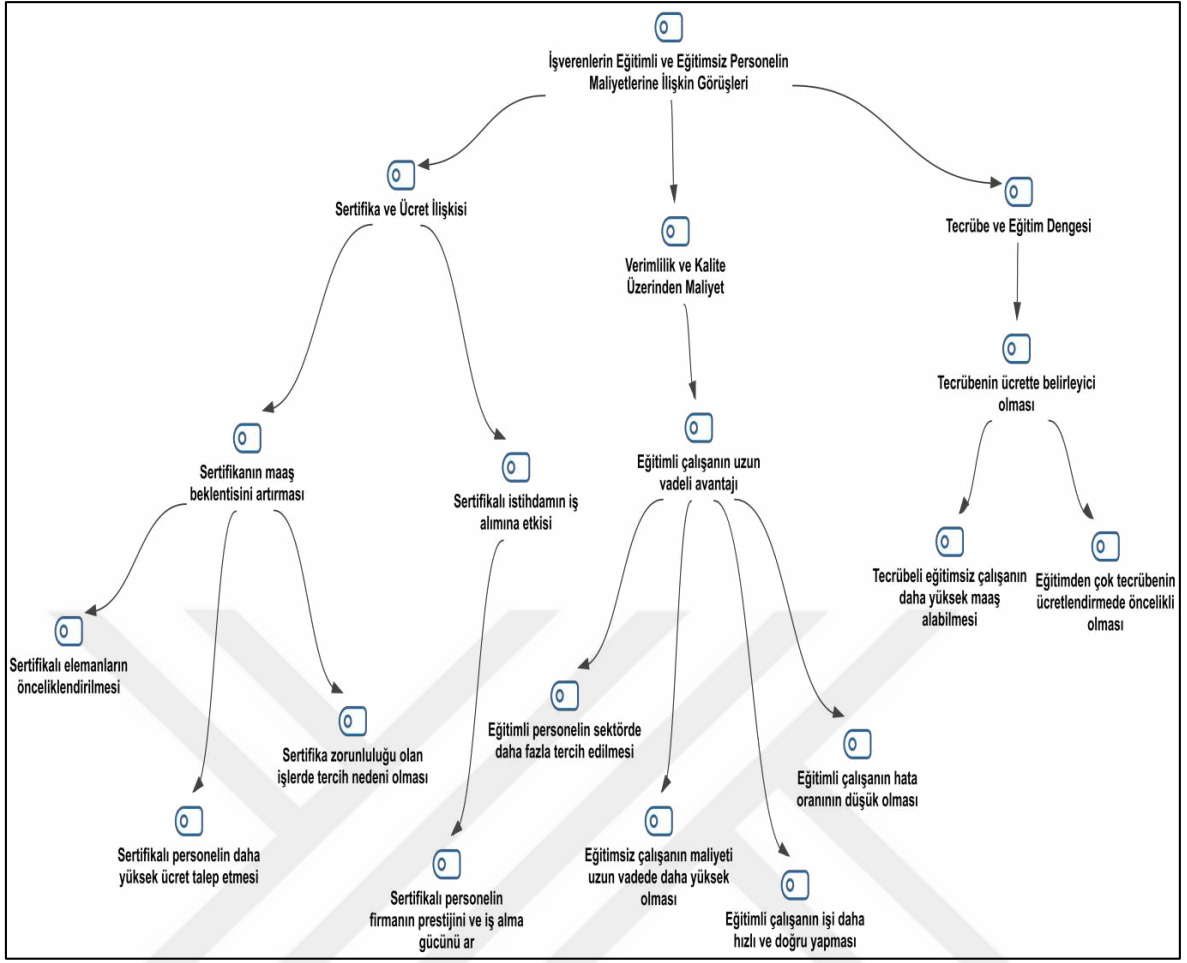
“Mesleki eğitim almış olan elemanın yaptığı işler düzenli ve kontrollü olduğu için sonradan telafisine gidilmediği için bizim için hem maddi olarak hem süre olarak, inşaatta sürenin de çok önemi vardır bana göre.” (İşveren 5)

“Tecrübe ve Eğitim Dengesi” temasında “Tecrübenin ücrette belirleyici olması” (f = 7) alt teması altında “Eğitimden çok tecrübenin ücretlendirmede öncelikli olması” (f = 4) ve “Tecrübeli eğitimsiz çalışanın daha yüksek maaş alabilmesi” (f = 3) kodları yer almıştır. Bu kodlara ilişkin örnek ifadeler aşağıda yer almaktadır. “Eğitimden çok tecrübenin ücretlendirmede öncelikli olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Bizim için aslında orada biraz daha nitelik önemli. Eğer kendini geliştirmiş bir alaylı personelse o da benzer ücretlerde çalışıyor. Ama işte okulunu okumuş ve gerek niteliği de kazanmışsa o da benzer ücretlerde çalışıyor. O açıdan maliyet açısından baktığımızda çok bir fark yok. Katma değeri eğer aynı, nitelikleri aynı ve kendini geliştirmiş kısmı aynıysa.” (İşveren 3)

“Tecrübeli eğitimsiz çalışanın daha yüksek maaş alabilmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Eğitim almamış ama 15-20 yıllık tecrübeli biri eğitimli yeni mezundan daha yüksek maaş alır.” (İşveren 1)



Şekil 4.10. İşverenlerin Eğitimli ve Eğitimsiz Personelin Maliyetlerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

İşverenlerin büyük bölümü, ücretlendirmede eğitimden çok tecrübenin belirleyici olduğunu belirtmiş; tecrübeli ancak eğitimsiz personelin, eğitimli fakat deneyimsiz bir çalışandan daha yüksek ücret alabildiğini vurgulamıştır. Bununla birlikte, sertifikalı çalışanların hem maaş beklentilerinin daha yüksek olduğu hem de bazı özel işlerde (örneğin: laboratuvar, kaynak gibi alanlarda) zorunlu olarak tercih sebebi haline geldiği ifade edilmiştir. Uzun vadede ise eğitimli personelin maliyet açısından daha avantajlı olduğu, düşük hata oranı, işin hızlı ve düzgün yapılması ve yeniden iş yapma gereksiniminin azalması sayesinde firmanın hem maddi hem de zaman açısından kazanç sağladığına dikkat çekilmiştir. Bazı işverenler ise sertifika ve eğitimin tek başına yeterli olmadığını, pratik tecrübenin mutlaka tamamlayıcı unsur olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

4.2.5. İşverenlerin eğitim durumu, iş güvenliği ve verimlilikle ilgili görüşleri

İşverenlerin eğitim durumu, iş güvenliği ve verimlilikle ilgili görüşleri Tablo 4.12’de verilmiştir:

Tablo 4.12. İşverenlerin Eğitim Durumu, İş Güvenliği ve Verimlilikle İlgili Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
İş Güvenliği Riskleri				18
	Eğitim riskler	eksikliğinin yarattığı		17
		Eğitim almamış personelin yüksek risk taşıması	İ 1, 2, 4, 5, 6	5
		Eğitimsizliğin can ve mal kaybına neden olması	İ 1, 2, 4, 5, 6	5
		İş güvenliği bilinci eksikliği	İ 1, 2, 5, 6	4
		Eğitimsiz personelin davranışsal risk oluşturması	İ 1, 2, 5	3
	İş güvenliği kültürü			1
		Bu bilincin küçük yaşta kazandırılması gerekliliği	İ 2	1
	Politika ve Uygulama Önerileri			8
	Mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesi			6
	Denetimlerin ve kontrol mekanizmalarının artırılması	İ 4, 6	2	
	Uygulamalı eğitimin zorunlu hâle getirilmesi	İ 2, 6	2	
	Mesleki eğitimin daha erken başlaması	İ 2	1	
	Eğitimli personelin işe alım sürecinde tercih edilmesi	İ 4	1	
	Sertifikalı personelin görevlendirilme alanları		2	
	Sertifikalı personelin kamu, tehlikeli veya uluslararası projelerde zorunlu tutulması	İ 3, 4	2	
Kurumsal ve Toplumsal Etkiler				8
	Firma prestiji ve güvenliği			5
	Eğitimsiz personelin firmanın itibar ve güvenliğini riske atması	İ 1, 4, 6	3	
	Mesleki eğitim eksikliğinin ulusal servete etkisi	İ 4, 6	2	
	Eğitimli kadronun kurumsal katkısı			3
		Eğitimli personelin firma politikalarına ve standartlara uyumu	İ 3, 4, 5	3
Verimlilik ve Üretkenlik				7
	İşin planlama ve analiz boyutu			6
	Eğitimsiz personelin işi plansız ve yavaş yapması	İ 1, 2, 5	3	
	Eğitimli personelin sürece katkısı ve zaman kazancı	İ 3, 4, 5	3	
	Fiziksel sağlık ve sürdürülebilirlik			1
		Kişisel koruyucu donanım kullanımında eğitimli personelin farkı	İ 5	1
Toplam				41

Tablo 4.12 incelendiğinde işverenlerin eğitim durumu, iş güvenliği ve verimlilikle ilgili görüşleri kapsamında dört tema, sekiz alt tema, on altı kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 41 ifade olduğu görülmektedir. “İş Güvenliği Riskleri” temasında iki alt tema altında beş kod yer almaktadır. “Eğitim eksikliğinin yarattığı riskler” alt teması altında “Eğitim almamış personelin yüksek risk taşıması” (f = 5), “Eğitimsizliğin can ve mal kaybına neden olması” (f = 5), “İş güvenliği bilinci eksikliği” (f = 4) ve “Eğitimsiz personelin davranışsal risk oluşturmaları” (f = 3) kodları yer alırken; “İş güvenliği kültürü” alt teması altında “Bu bilincin küçük yaşta kazandırılması gerekliliği” (f = 1) kodu yer almaktadır. “Eğitim almamış personelin yüksek risk taşıması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Kesinlikle risk ettiğini, risk teşkil ettiğini düşünmekteyim. Çünkü maalesef mesleki eğitim almamış olan kişiler işe sadece yapmış oldukları iş bazında bakıyorlar." (İşveren 6)

“Eğitimsizliğin can ve mal kaybına neden olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Belirli durumlarda karşı taraf bu eğitimsizliği savunacağı için ve kendi kafasına göre bir şeyler yapmak isteyeceğinden dolayı sizin işinizin kalitesinde, insan sağlığında, güvenliğinde çeşitli geri dönüşleri olacağını düşünüyorum." (İşveren 4)

“İş güvenliği bilinci eksikliği” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Ama biz burada çok sayıda tutuyoruz ki o zihniyet henüz oluşmadığı için bu iş güvenliği zihniyetinin en az oluştuğu hatta oluşmadığı personeli tarifleyin deseniz bu sorudaki tariftir. Meslek eğitimi almamış personel iş güvenliği zihniyetinin en az oluştuğu hatta oluşmadığı personeldir. Onun için en yüksek iş güvenliği riskine sahip personel sınıfına sokuyorum onları." (İşveren 1)

“Eğitimsiz personelin davranışsal risk oluşturmaları” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Daha önce çalışmadığı için, tecrübeli olmadığı için, bilmediği için orada ne tehlike var göremeyebiliyor." (İşveren 2)

“Bu bilincin küçük yaşta kazandırılması gerekliliği” kodu ile ilgili İşveren 2’nin görüşü şu şekildedir:

"Bu kültürü çocukluktan verebilirsek olay çok farklı boyutlara gider ileride." (İşveren 2)

“Politika ve Uygulama Önerileri” temasında iki alt tema altında beş kod bulunmaktadır. “Mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesi” alt teması altında “Denetimlerin ve kontrol mekanizmalarının artırılması” (f = 2), “Uygulamalı eğitimin zorunlu hâle getirilmesi” (f = 2), “Mesleki eğitim bilincinin küçük yaşta kazandırılması” (f = 1) ve “Eğitimli personelin işe alım sürecinde tercih edilmesi” (f = 1) kodları yer almaktadır. “Sertifikalı personelin görevlendirilme alanları” alt teması altında ise “Sertifikalı personelin kamu, tehlikeli veya uluslararası projelerde zorunlu tutulması” (f = 2) kodu ifade edilmiştir. “Denetimlerin ve kontrol mekanizmalarının artırılması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Evet, denetimin arttırılmasını önerebilirim bu konuda. Bununla birlikte aynı zamanda kayıtsız kazancın dönemi geçilmiş olacaktır. Evet, kayıt dışı istihdam da ortadan kalkacaktır. Çünkü belge sahiplerini, siz zaten kimler olduğunu bilerseniz, hangi alanda çalıştıklarını bilerseniz bunları takip etmeniz de devlet açısından daha kolay olacaktır." (İşveren 4)

“Uygulamalı eğitimin zorunlu hâle getirilmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Kalıpcı, demirci tamam ama mesela bir iskele kurup söken adam çok önemli. Bu işin pratiği şart çünkü bir yanıfta cana mal olabilir. Ekskavatör, vinç, hele kule vinç... Ülkede bu işi yapan adam yok denecek kadar az. Bu makineleri kullanacak adamı yetiştirmek için sahaya indirip eline makineyi vermek lazım. Benim fikrim, bu tür mesleklerde uygulamalı eğitimin zorunlu olması gerektiği yönünde." (İşveren 2)

“Mesleki eğitimin daha erken başlaması” kodu ile ilgili İşveren 2’nin görüşü aşağıda verilmiştir:

"Bunun kesinlikle liseden itibaren, hatta Çin’de, Japonya’da bunun ilkokulda başlatıyorlar. Bizde ise 15–16 yaşından sonra başlıyor. Daha erkene çekebiliriz. Dediğim gibi bunu sadece meslek lisesi olarak da sınırlandırmamak gerek. O zamana kadar zaten birçok şeyi kaçırmış oluyoruz. Mesleki eğitimi sadece meslek liselerine bırakmamak gerek. Ortaokuldan itibaren yönlendirme yapılırsa, çocuk hem kendini daha iyi tanır hem de piyasaya daha hazır çıkar." (İşveren 2)

“Eğitimli personelin işe alım sürecinde tercih edilmesi” kodu ile ilgili İşveren 4’ün görüşü şu şekildedir:

"Şöyle ki bence istihdam konusunda öncelik sağlanabilir. Firmalara bunlarla alakalı daha farklı ufak teşvikler verilebilir. Çünkü büyük ölçekli firmalarda o ufak teşvikler bile farklı sonuçlara neden olabiliyor" (İşveren 4)

"Sertifikalı personelin kamu, tehlikeli ve uluslararası projelerde zorunlu tutulması" koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Eğer sıfırdan biriyle çalışacaksak mutlaka sertifika almasını teşvik ediyoruz. Ya dışarıdan bir mesleki yeterlilik programına yönlendiriyoruz ya da belge alabileceği bir sürece dahil ediyoruz. Özellikle büyük ölçekli, kamu ya da tehlikeli işlerde sertifikasız personelle çalışmak mümkün değil. Hem yasal zorunluluk var hem de bizim açımızdan güvenlik ve kalite açısından büyük risk olur." (İşveren 3)

"Verimlilik ve Üretkenlik" temasında iki alt tema altında üç kod bulunmaktadır. "İşin planlama ve analiz boyutu" alt teması altında "Eğitimsiz personelin işi plansız ve yavaş yapması" (f = 3) ve "Eğitimli personelin sürece katkısı ve zaman kazancı" (f = 3) kodları; "Fiziksel sağlık ve sürdürülebilirlik" alt teması altında "Kişisel koruyucu donanım kullanımında eğitimli personelin farkı" (f = 1) kodu yer almaktadır. "Eğitimsiz personelin işi plansız ve yavaş yapması" koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Eğitim almamış kişinin tek amacı işi öyle ya da böyle yapmak... Verimlilik düşünülüyor." (İşveren 1)

"Eğitimli personelin sürece katkısı ve zaman kazancı" koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Eğitimli adamla çalışınca işi daha çabuk anlatıyorsun. Ne dediğini anlıyor, uygularken de hata yapmıyor. Bu da işi hızlandırıyor tabii. Ne yapacağını bilen biriyle zaman kaybetmiyorsun. Bu da bize zaman kazandırıyor. Ekibin genel performansına da doğrudan olumlu yansıyor." (İşveren 4)

"Kişisel koruyucu donanım kullanımında eğitimli personelin farkı" kodu ile ilgili İşveren 5'in görüşü aşağıda verilmiştir:

"Gözlük, kulaklık, maske... bunları eğitimli personel kullanıyor. Eğitimsizler kullanmadığı için sağlık sorunları artıyor." (İşveren 5)

"Kurumsal ve Toplumsal Etkiler" temasında iki alt tema altında üç kod bulunmaktadır. "Firma prestiji ve güvenliği" alt teması altında "Eğitimsiz personelin

firmanın itibar ve güvenliğini riske atması” (f = 3) ve “Mesleki eğitim eksikliğinin ulusal servete etkisi” (f = 2) kodları; “Eğitimli kadronun kurumsal katkısı” alt teması altında “Eğitimli personelin firma politikalarına ve standartlara uyumu” (f = 3) kodu yer almaktadır. Bunlara ilişkin örnek görüşler aşağıda verilmiştir. “Eğitimsiz personelin firmanın itibar ve güvenliğini riske atması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

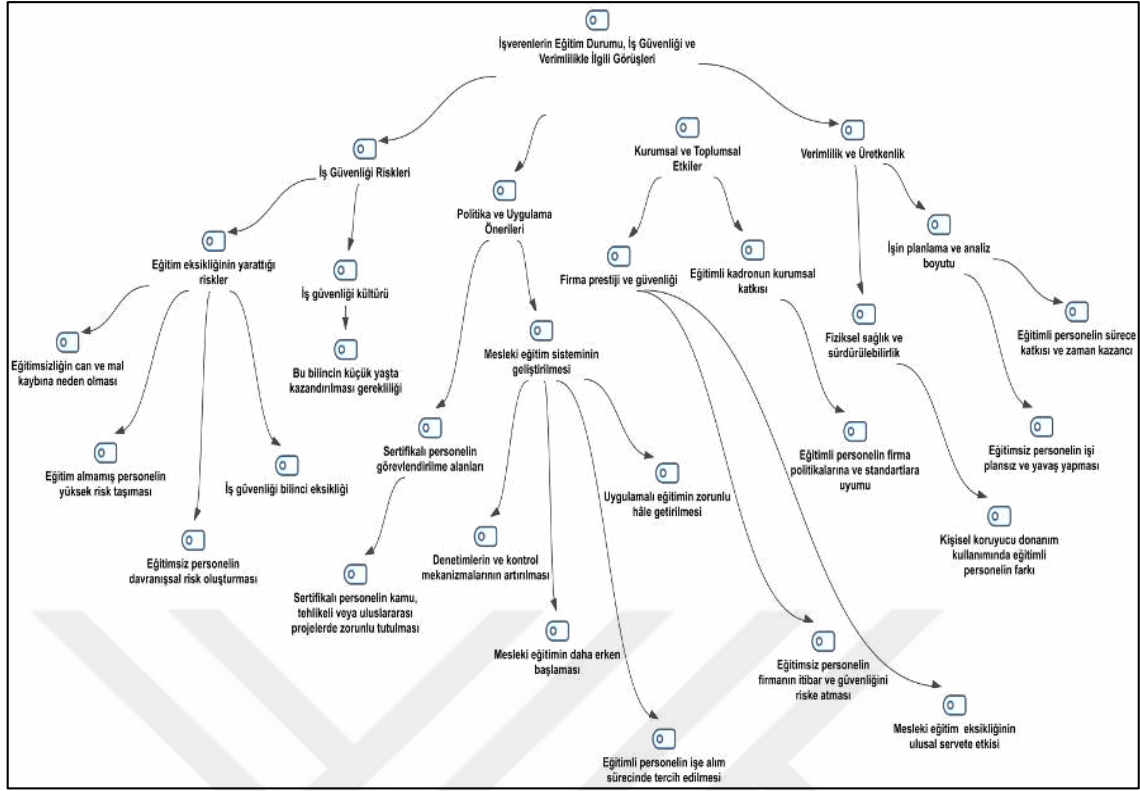
"Meslek eğitimi almamış biri iş güvenliğinin ne olduğunu bile bilmiyor çoğu zaman. Uyarıyorsun ama tam anlamıyor, alışkanlık da yok zaten. Böyle biri hem kendini hem başkasını tehlikeye atabiliyor. Açıkçası bu tip personel bizim için en yüksek risk grubuna giriyor. Eğitimsiz biri sahada hata yapınca sadece işi aksatmıyor, firmayı da kötü gösteriyor. Müşteri ya da denetim geldiğinde bu tip hatalar göz önüne çıkıyor. Bir yanlış hareket yüzünden bütün firma sorumsuz gibi algılanabiliyor. Bu da bizim adımıza itibar kaybı demek. O yüzden eğitim almamış biriyle çalışmak büyük sıkıntı." (İşveren 1)

“Mesleki eğitim eksikliğinin ulusal servete etkisi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Mesleki eğitimlerin ben kendi adıma en azından insanların dikkatini çekerek verilmesinden dolayı faydalı olduğunu düşünüyorum. Bu çünkü bir bilinç oluşturuyor insanda. Yani sadece ben buraya geldim, burada şu işi yapıyorum gibi düşünülme. Kişinin yaptığı işin ne kadar değerli olduğunu ve onun geri dönüşlerinin sadece firmalar bazlı değil, sonuçta kullanılanların hepsi bu ülkenin malları, milli servete bir değer olarak bakmanın bilinç olarak oturtulması gerektiğini düşünüyorum. O nedenle de bu eğitimlerin önemli olduğunu düşünüyorum. Hem kalite anlamında hem de sosyal sorumluluk anlamında." (İşveren 4)

“Eğitimli personelin firma politikalarına ve standartlara uyumu” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Eğitimli biri geldiğinde bizim sisteme uyumu daha kolay oluyor. Kural nedir, iş disiplini nedir biliyor zaten. Bizim firma belli bir düzende çalışıyor, herkesin ne yapacağını bilmesi lazım. Eğitimsiz biriyle sürekli uğraşırsın ama eğitimli adam işi çabuk kavrar, düzeni bozmadan işini yapar." (İşveren 3)



Şekil 4.11. İşverenlerin Eğitim Durumu, İş Güvenliği ve Verimlilikle İlgili Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

İşverenlerin büyük çoğunluğu, mesleki eğitim almamış bireylerin iş güvenliği açısından yüksek risk taşıdığını; bu durumun can ve mal kaybına, davranışsal hatalara ve verimlilik kaybına yol açtığını belirtmiştir. Eğitimsiz çalışanların iş güvenliği bilinci zayıf, planlama yetkinliği düşük ve davranışları öngörülemez olarak tanımlanırken; eğitimli çalışanların ise işi daha hızlı, doğru ve güvenli şekilde tamamladıkları vurgulanmıştır. Politika düzeyinde, işverenler eğitim sisteminin geliştirilmesini, uygulamalı eğitimin zorunlu hale getirilmesini, denetimlerin artırılmasını ve küçük yaştan itibaren mesleki bilinç kazandırılmasını önermektedir. Ayrıca, sertifikalı personelin kamu ve riskli projelerde zorunlu tutulması gerektiği fikri ön plana çıkmıştır. Eğitimli personelin firmaya katkısı sadece iş güvenliği değil, aynı zamanda firma prestiji, sosyal sorumluluk ve ulusal kaynakların korunması açısından da olumlu değerlendirilmektedir.

İşverenlere yönelik soruların yanıtlarına ilişkin kelime bulutu Şekil 4.12’de verilmiştir.

4.3.1. Mezunların mesleki eğitimin iş bulma sürecine etkisine yönelik görüşleri

Mezunların mesleki eğitimin iş bulma sürecine etkisine yönelik görüşleri Tablo 4.14’te verilmiştir:

Tablo 4.14. Mezunların Mesleki Eğitimin İş Bulma Sürecine Etkisine Yönelik Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Mesleki Eğitimin İş Bulmaya Etkisi				14
	Eğitimli bireyin tercih edilme nedeni			14
		Mesleki eğitimin sektörde avantaj sağlaması	M 1, 2, 3, 4, 5	5
		Teorik ve uygulamalı eğitimin mesleki beceriyi desteklemesi	M 1, 2, 3, 4, 5	5
		Mezun olunan okulun iş bulma sürecinde rol oynaması	M 1, 3	2
		Eğitimli bireyin mülakatlarda daha başarılı olması	M 5	1
		Sertifikanın kurumsal işlerde ayrıcalık sağlaması	M 5	1
Sektörel Durum ve Algı				4
	İnşaat sektöründe iş imkânı			4
		İnşaat işlerinin ağır ve düşük prestijli algılanması	M 1	1
		İnşaat sektörünün sürekli eleman ihtiyacı taşıması	M 1	1
		Statü kaygısı nedeniyle sektörden uzaklaşma	M 1	1
		Eğitimli ancak başka alanlara yönelen mezunların fazlalığı	M 1	1
Bireysel Gelişim ve Performans				4
	Eğitimli bireyin kısa sürede gelişmesi			4
		Eğitimin işyerindeki performansla doğrudan katkı sağlaması	M 3, 4	2
		Eğitimli bireyin kısa sürede bağımsız iş yapabilir hâle gelmesi	M 3	1
		Eğitimli bireyin işyerinde daha çabuk fark yaratması	M 4	1
Toplam				22

Tablo 4.14 incelendiğinde mezunların mesleki eğitimin iş bulma sürecine etkisine yönelik görüşleri kapsamında üç tema, üç alt tema, on iki kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 22 ifade olduğu görülmektedir. “Mesleki Eğitimin İş Bulmaya Etkisi” temasında “Eğitimli bireyin tercih edilme nedeni” (f = 14) alt teması altında “Mesleki eğitimin

sektörde avantaj sağlaması” (f = 5), “Teorik ve uygulamalı eğitimin mesleki beceriyi desteklemesi” (f = 5), “Mezun olunan okulun iş bulma sürecinde rol oynaması” (f = 2), “Eğitimli bireyin mülakatlarda daha başarılı olması” (f = 1) ve “Sertifikanın kurumsal işlerde ayrıcalık sağlaması” (f = 1) kodları bulunmaktadır. “Mesleki eğitimin sektörde avantaj sağlaması” koduna ilişkin örnek ifade aşağıda verilmiştir:

“Tabii ki de. Yani okulda eğitimini alıp da gelip yapmak, pratiğe dökmek tabii ki de sağladı.”
(Mezun 4)

“Teorik ve uygulamalı eğitimin mesleki beceriyi desteklemesi” koduna ilişkin örnek ifade aşağıda verilmiştir:

“Evet, okulda hem teorik hem uygulamalı eğitim almamız çok işime yaradı. Meslek dalı olarak ne yapmam gerektiğini öğrendim. Özellikle çizim bilgisi, proje okuma gibi konular şantiyede direkt işime yarıyor. Sadece iş yapmayı değil, işin mantığını da öğrenmiş oldum diyebilirim” (Mezun 2)

“Mezun olunan okulun iş bulma sürecinde rol oynaması” koduna ilişkin örnek ifade aşağıda verilmiştir:

“Şu an çalıştığım iş yerine gelmemin sebebi mezun olduğum liseydi.” (Mezun 3)

“Eğitimli bireyin mülakatlarda daha başarılı olması” kodu ile ilgili Mezun 5’in görüşü aşağıda verilmiştir:

“Mesleki eğitim sayesinde işin detaylarını, mantığını daha iyi öğrendik. Mülakatlarda bir soru geldiğinde konuyu kavrayıp mantıklı cevap verebiliyorum. Bu da karşı tarafa güven veriyor. Ne konuştuğumu bildiğim anlaşıyor” (Mezun 5)

“Sertifikanın kurumsal işlerde ayrıcalık sağlaması” kodu ile ilgili Mezun 5’in görüşü şu şekildedir:

“Sertifikamızın olması kurumsal şirketlerde bir ayrıcalık olarak görülüyor.” (Mezun 5)

“Sektörel Durum ve Algı” temasında “İnşaat sektöründe iş imkânı” (f = 4) alt teması altında “İnşaat işlerinin ağır ve düşük prestijli algılanması” (f = 1), “İnşaat sektörünün sürekli eleman ihtiyacı taşıması” (f = 1), “Statü kaygısı nedeniyle sektörden uzaklaşma” (f = 1) ve “Eğitimli ancak başka alanlara yönelen mezunların fazlalığı” (f = 1) kodlarına yer

verilmiştir. “İnşaat işlerinin ağır ve düşük prestijli algılanması” kodu ile ilgili Mezun 1’in görüşü aşağıda verilmiştir:

"İnsanlar genellikle inşaat işlerini 'getir-götür işi' gibi gördükleri için uzak duruyorlar." (Mezun 1)

“İnşaat sektörünün sürekli eleman ihtiyacı taşınması” kodu ile ilgili Mezun 1’in görüşü şu şekildedir:

"İnşaat sektörü sürekli eleman ihtiyacı duyduğu için iş bulma olasılığı yüksek." (Mezun 1)

“Statü kaygısı nedeniyle sektörden uzaklaşma” kodu ile ilgili Mezun 1’in görüşü şu şekildedir:

"Statü kaygısı nedeniyle bu meslek tercih edilmiyor." (Mezun 1)

“Eğitimli ancak başka alanlara yönelen mezunların fazlalığı” kodu ile ilgili Mezun 1’in görüşü şu şekildedir:

"Sınıf arkadaşlarımdan çoğu başka alanlara yöneldi." (Mezun 1)

“Bireysel Gelişim ve Performans” temasında “Eğitimli bireyin kısa sürede gelişmesi” (f = 4) alt teması altında “Eğitimin işyerindeki performansa doğrudan katkı sağlaması” (f = 2), “Eğitimli bireyin kısa sürede bağımsız iş yapabilir hâle gelmesi” (f = 1) ve “Eğitimli bireyin işyerinde daha çabuk fark yaratması” (f = 1) kodları ifade edilmiştir. “Eğitimin işyerindeki performansa doğrudan katkı sağlaması” ve “Eğitimli bireyin kısa sürede bağımsız iş yapabilir hâle gelmesi” kodlarına ilişkin Mezun 3’ün görüşü şu şekildedir:

"Biz 6 aylıkken tek başımıza uygulama projesi çıkarttırıyorlardı. Eğitim almayan arkadaşlar 2 yılda bile bizim seviyemize ulaşamıyordu." (Mezun 3)

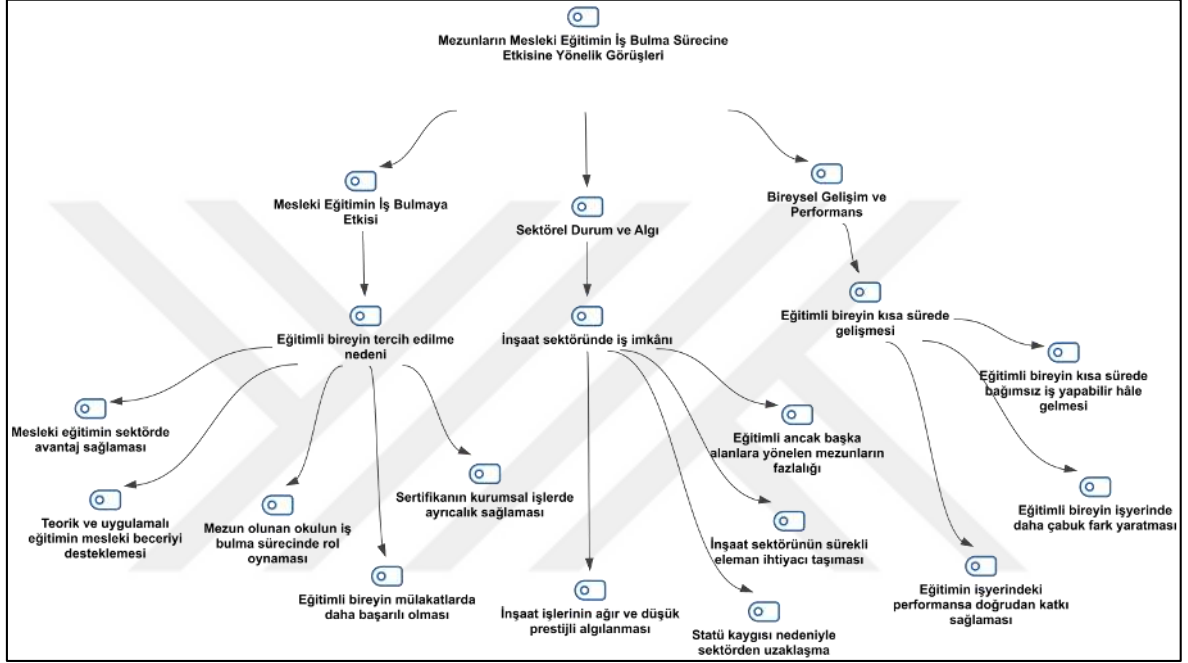
“Eğitimli bireyin işyerinde daha çabuk fark yaratması” kodu ile ilgili Mezun 4’ün görüşü şu şekildedir:

"Aldığım eğitim sayesinde yaptığım işler dikkat çekti ve daha kısa sürede fark edildim." (Mezun 4)

“Eğitimin işyerindeki performansa doğrudan katkı sağlaması” kodu ile ilgili Mezun 3’ün görüşü şu şekildedir:

“Okulda öğrendiklerim sayesinde işe başlarken neyle karşılaşacağımı az çok biliyordum. Şantiyede işi tarif etmelerine bile gerek kalmadı çoğu zaman. Zamanla öğrenmedim, işi yaparken öğrendiklerimi doğrudan kullandım. Bu da hem işin hızlı ilerlemesini sağladı hem de bana güven duyulmasına yol açtı.”
(Mezun 3)

Mezunların Mesleki Eğitimin İş Bulma Sürecine Etkisine Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi şekil 4.13 de verilmiştir.



Şekil 4.13. Mezunların Mesleki Eğitimin İş Bulma Sürecine Etkisine Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

Mezunların büyük çoğunluğu, mesleki eğitimin iş bulma sürecinde önemli bir avantaj sağladığını belirtmektedir. Teorik ve uygulamalı eğitimin mesleki becerileri artırdığı, mezun olunan okulun itibarı ve alınan sertifikaların özellikle kurumsal işlerde tercih sebebi olduğu vurgulanmıştır. Eğitimli bireylerin mülakat süreçlerinde daha başarılı olduğu ve işyerinde kısa sürede fark yarattığı görüşü sıkça dile getirilmiştir. Öte yandan, bazı mezunlar inşaat sektörünün ağır ve düşük prestijli olarak algılanması, statü kaygısı ve alan dışına yönelme eğilimi gibi olumsuz faktörlerin sektörde kalıcılığı etkilediğini ifade etmiştir. Eğitimli bireylerin performansa hızlı katkı sağladığı ve kısa sürede bağımsız çalışabilir hâle geldiği de vurgulanan önemli bulgulardandır.

4.3.2. Mezunların eğitilmiş ve alaylı çalışanlara yönelik gözlemlerine ilişkin görüşleri

Mezunların Eğitilmiş ve Alaylı Çalışanlara Yönelik Gözlemlerine ilişkin görüşleri Tablo 4.15’te verilmiştir:

Tablo 4.15. Mezunların Eğitilmiş ve Alaylı Çalışanlara Yönelik Gözlemlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Eğitim Tecrübenin Etkileşimi	ve			8
	Alaylı çalışanların saha gücü			8
		Alaylı çalışanların pratikte avantajlı olması	M 1, 2, 3	3
		Eğitilmiş çalışanların kurallara ve teknik detaya odaklanması	M 1, 5	2
		Eğitilmiş olanların daha hızlı öğrenmesi ve anlaması	M 3, 4	2
		Eğitim ve tecrübenin birleşmesinin ideal sonuç doğurması	M 5	1
İşe Kriterler	Alımda			5
	İşe girişte öncelik kriterleri			5
		İş performansının asıl belirleyici olması	M 2, 3	2
		Eğitilmiş ve program bilen kişilerin öncelikli olması	M 2, 3	2
		Diplomanın başlangıçta kıstas oluşturması	M 3	1
Ücret ve Kriterleri	Tercih			5
	Maaş farkı ve belirleyicileri			5
		Eğitilmiş çalışanların genellikle daha yüksek maaş talep etmesi	M 1, 5	2
		Maaşın genellikle tecrübeye göre belirlenmesi	M 3, 4	2
		Eğitilmiş olanlara daha fazla güven duyulması	M 5	1
Pozisyon ve Görev Farklılıkları				3
	Sorumluluk dağılımında farklılıklar			3
		Alaylı çalışanların saha uygulamalarında öne çıkması	M 1, 2	2
		Eğitilmiş personelin yönetici/teknik rollere geçmesi	M 1	1
Toplam				21

Tablo 4.15 incelendiğinde mezunların eğitilmiş ve alaylı çalışanlara yönelik gözlemleri kapsamında dört tema, dört alt tema, on iki kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 21 ifade olduğu görülmektedir. “Eğitim ve Tecrübenin Etkileşimi” temasında “Alaylı çalışanların saha gücü” (f = 8) alt teması altında “Alaylı çalışanların pratikte avantajlı olması” (f = 3), “Eğitilmiş çalışanların

kurallara ve teknik detaya odaklanması” (f = 2), “Eğitimli olanların daha hızlı öğrenmesi ve anlaması” (f = 2) ve “Eğitim ve tecrübenin birleşmesinin ideal sonuç doğurması” (f = 1) kodları yer almıştır. “Alaylı çalışanların pratikte avantajlı olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

" Alaylı ustalar yılların getirdiği pratik tecrübeyle ön plana çıkabiliyor." (Mezun 1)

“Eğitimli çalışanların kurallara ve teknik detaya odaklanması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Yetişmiş bir eleman, eğitim almış bir eleman tecrübesini de birleştirdiği zaman sahada eğitim almamış bir elemanla çok farklı olduğu zaten her halinden belli oluyor." (Mezun 5)

“Eğitimli olanların daha hızlı öğrenmesi ve anlaması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

" Okulda temel bilgileri aldığım için sahada anlatılanları daha çabuk kavradım. Ne söylendiğini daha iyi anlıyorsun, çünkü ya kulağım önceden bir yerden duymuş oluyor ya da önceden görmüş oluyorum." (Mezun 4)

“Eğitim ve tecrübenin birleşmesinin ideal sonuç doğurması” kodu ile ilgili Mezun 5’in görüşü şu şekildedir:

"Okulda işi anlatıyorlar ama sahaya çıkmadan tam oturmuyor. Şantiyeye gittiğimde 'haa, okulda bu anlatılan buymuş' dedim. Elim alışıkça işler daha rahat yürümeye başladı. Eğitimle pratik birleşince hem kafan net oluyor hem de yaptığın iş daha düzgün çıkıyor. Yani ikisi bir arada olunca iş daha sağlam gidiyor bence." (Mezun 5)

“İşe Alımda Kriterler” temasında “İşe girişte öncelik kriterleri” (f = 6) alt teması altında “İş performansının asıl belirleyici olması” (f = 2), “Eğitimli ve program bilen kişilerin öncelikli olması” (f = 2) ve “Diplomanın başlangıçta kıstas oluşturması” (f = 1) kodları ifade edilmiştir. “İş performansının asıl belirleyici olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Bu konuda eğitime bakmıyorlar, diplomaya bakmıyorlar. İşinde iyi misin, değil misin, alaylı da olsan kabul ediyorlar." (Mezun 2)

“Eğitimli ve program bilen kişilerin öncelikli olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Benim iş yerimde işe başlarken aldığım eğitim göz önünde bulunduruluyor." (Mezun 3)

“Diplomanın başlangıçta kıstas oluşturmaları” kodu ile ilgili Mezun 3’ün görüşü şu şekildedir:

" İşe alımda önce diplomaya bakıyorlar. Teknik lise mezunu olduğumu görünce biraz daha öne çıktım. Aynı işi bilen iki kişi varsa, biri meslek çıkışlıysa ona öncelik veriyorlar. En azından mesleğin temelini almış oluyorsun diye düşünüyorlar herhalde." (Mezun 3)

“Ücret ve Tercih Kriterleri” temasında “Maaş farkı ve belirleyicileri” (f = 5) alt teması altında “Eğitimli çalışanların genellikle daha yüksek maaş talep etmesi” (f = 2), “Maaşın genellikle tecrübeye göre belirlenmesi” (f = 2) ve “Eğitimli olanlara daha fazla güven duyulması” (f = 1) kodları bulunmaktadır. “Eğitimli çalışanların genellikle daha yüksek maaş talep etmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

" Ücret açısından da işverene karşı daha olumlu olduğumuzu düşünerek bize de yani eğitimli elemana da daha farklı bir ücretle, tatminkâr bir ücretle verildiğini şahit olduk." (Mezun 5)

“Maaşın genellikle tecrübeye göre belirlenmesi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Benim çalıştığım şirkette kıdem ve maaş farkı gözetilmiyor." (Mezun 4)

“Eğitimli olanlara daha fazla güven duyulması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Tecrübesiyle birleştirdiğinde eğitimsiz elemandan çok daha ileride olduğunu hissediyor insan. Eğitimli elemanlara daha olumlu yaklaşıyor." (Mezun 5)

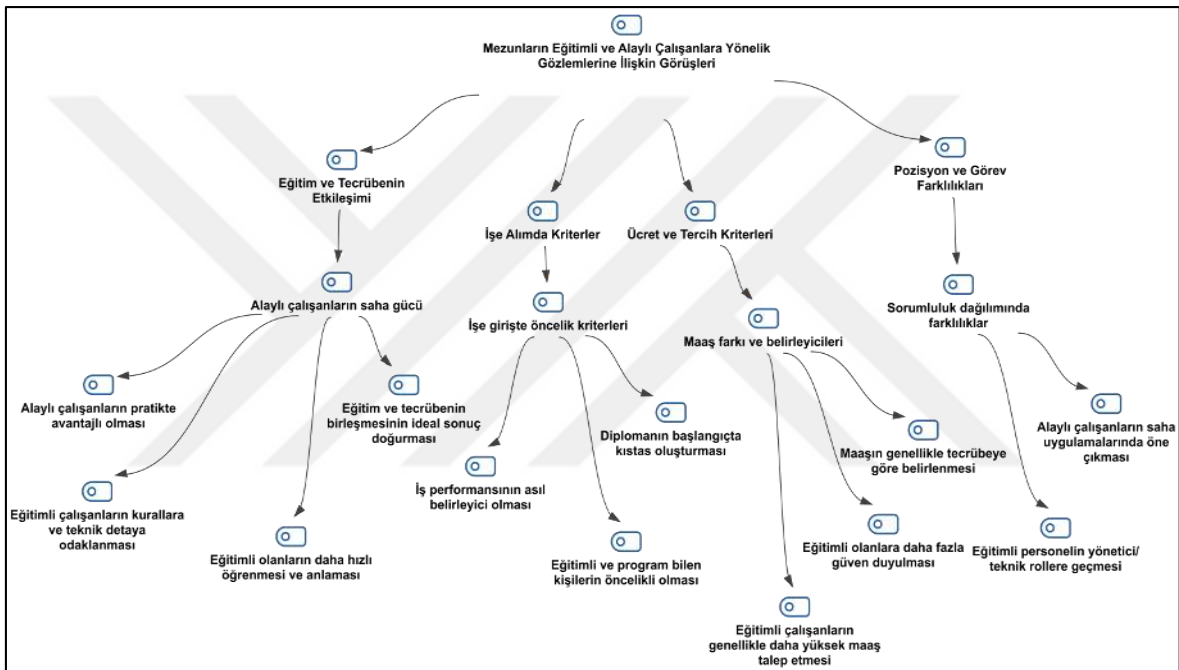
“Pozisyon ve Görev Farklılıkları” temasında “Sorumluluk dağılımında farklılıklar” (f = 3) alt teması altında “Alaylı çalışanların saha uygulamalarında öne çıkması” (f = 2) ve “Eğitimli personelin yönetici/teknik rollere geçmesi” (f = 1) ve kodları yer almaktadır. “Alaylı çalışanların saha uygulamalarında öne çıkması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

" Valla şantiyede öyle adamlar var ki, ne mühendislik var ne diploma, ama sahada işi en iyi onlar biliyor. Yıllardır bu işin içindeler, ustalıkla götürüyorlar. Eğitimli olmasalar da pratikte çok öndeler ve iyi de para kazanıyorlar açıkçası." (Mezun 2)

“Eğitilmiş personelin yönetici/teknik rollere geçmesi” kodu ile ilgili Mezun 1’in görüşü şu şekildedir:

"Eğitimi olanlar genelde şantiye şefi yardımcısı ya da proje sorumlusu gibi işin başında duran görevlerde oluyor. Alaylılar da daha çok uygulamada, yani işin içinde. Yani biz daha çok planlama tarafında yer alıyoruz, onlar da sahada birebir çalışıyor." (Mezun 1)

Mezunların eğitilmiş ve alaylı çalışanlara yönelik gözlemlerine ilişkin görüşlerine ilişkin kod hiyerarşisi şekil 4.14’te verilmiştir.



Şekil 4.14. Mezunların Eğitilmiş ve Alaylı Çalışanlara Yönelik Gözlemlerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

Mezunlar, alaylı çalışanların sahadaki pratik becerilerinin güçlü olduğunu, buna karşılık eğitilmiş bireylerin teknik detaylara hâkimiyet ve öğrenme hızında öne çıktığını belirtmektedir. Çoğunluk, en ideal sonucun eğitim ve tecrübenin birleştiği durumlarda ortaya çıktığını vurgulamıştır. İşe alımda iş performansı ve program bilgisi belirleyici olurken, diploma genellikle sadece başlangıç aşamasında kıstas olarak görülmektedir. Ücret konusunda bazı mezunlar eğitilmiş kişilere daha yüksek maaş verildiğini belirtirken, diğerleri ücretin esas olarak tecrübeye bağlı belirlendiğini ifade etmiştir. Görev dağılımında ise alaylı çalışanlar saha uygulamalarında, eğitilmiş bireyler ise yönetici veya teknik rollerde öne çıkmaktadır. Ayrıca, eğitilmiş bireylerin daha güvenilir bulunduğu ve bu durumun pozisyon veya ücret gibi alanlara yansıdığı da dile getirilmiştir.

4.3.3. Mezunların mesleki eğitimin saha uygulamasına katkısına yönelik görüşleri

Mezunların Mesleki Eğitimin Saha Uygulamasına Katkısına Yönelik Görüşleri Tablo 4.16’da verilmiştir:

Tablo 4.16. Mezunların Mesleki Eğitimin Saha Uygulamasına Katkısına Yönelik Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Teorik Bilgi- Pratik Uygulama Farkı				8
	Eğitimdeki yetersizlikler			4
		Eğitimde verilen bilginin sahaya tam aktarılmaması	M 1, 2, 3, 4	4
	Teknolojiye uyumsuzluk			2
		Eğitim içeriğinin saha teknolojisinden geri kalması	M 3, 4	2
Mesleki Eğitimin Sağladığı Avantajlar	Şantiye gerçeklerinin eğitime yansımaması			2
		Beklenmeyen saha durumlarının eğitimde yer almaması	M 2, 3	2
				7
	Temel teknik bilgi kazanımı			4
		Yapı malzemeleri, mühendislik ve uygulama bilgisi	M 1, 3, 4, 5	4
	Problem çözme becerisi			2
		Sahadaki sorunlara bilinçli yaklaşma	M 1, 3	2
	Yabancı dilin iş hayatındaki katkısı			1
		İngilizce becerisinin uluslararası projelerde avantaj sağlaması	M 3	1
				2
Eğitim-Saha Uyum Önerileri				2
	Uygulama eğitiminin artırılması			1
		Uygulamalı eğitim ve staj süresinin yetersizliği	M 3	1
	Mesleki derslerin artırılması			1
		Teorik değil, mesleki matematik ve fizik ağırlıklı içerik önerisi	M 3	1
Toplam				17

Tablo 4.16’ya göre mezunların mesleki eğitimin saha uygulamasına katkısına yönelik görüşleri kapsamında üç tema, sekiz alt tema, sekiz kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 17 ifade olduğu görülmektedir. “Teorik Bilgi-Pratik Uygulama Farkı” temasında “Eğitimdeki yetersizlikler” alt temasında “Eğitimde verilen bilginin sahaya tam

aktarılmaması” (f = 4) kodu; “Teknolojiye uyumsuzluk” alt temasında “Eğitim içeriğinin saha teknolojisinden geri kalması” (f = 2) kodu; “Şantiye gerçeklerinin eğitime yansımaması” alt temasında “Beklenmeyen saha durumlarının eğitimde yer almaması” (f = 2) kodu yer almıştır. “Eğitimde verilen bilginin sahaya tam aktarılmaması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Eğitim belirli bir yere kadar yeterli oluyor. Şantiyeye geçince işler tamamen değişiyor. Uygulamada kesinlikle yetersiz kalıyoruz." (Mezun 2)

“Eğitim içeriğinin saha teknolojisinden geri kalması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

" Okulda bazı şeyleri anlatıyorlar ama sahada işler biraz daha farklı yürüyor. Şantiyeye çıkınca makineler, yöntemler değişik geliyor insana. Okulda o kadarına denk gelmedik. Okulda hâlâ eski makinelerden bahsediliyordu mesela, ama sahada yepyeni sistemlerle karşılaştık. CNC makineler, lazerli ölçümler, dijital uygulamalar... Sahada görünce 'biz bunu okulda görmedik' dediğimiz çok oldu. Teknoloji sahada çok ilerlemiş ama okul o hızda gitmiyor." (Mezun 4)

“Beklenmeyen saha durumlarının eğitimde yer almaması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Şantiye ortamında hiç beklenmedik şeyler yaşanabiliyor. Eğitimde bunu göstermeye imkân yok." (Mezun 2)

“Mesleki Eğitimin Sağladığı Avantajlar” temasında “Temel teknik bilgi kazanımı” alt temasında altında “Yapı malzemeleri, mühendislik ve uygulama bilgisi” (f = 4) kodu, “Problem çözme becerisi” alt temasında “Sahadaki sorunlara bilinçli yaklaşma” (f = 2) kodu, ve “İngilizce becerisinin uluslararası projelerde avantaj sağlaması” alt temasında “İngilizce becerisinin uluslararası projelerde avantaj sağlaması” (f = 1) kodu bulunmaktadır. “Yapı malzemeleri, mühendislik ve uygulama bilgisi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Uygulamayla aldığımız eğitimi birleştirdiğimizde çok iyi bir sonuç ortaya çıkıyor ve uygun olduğunu da düşünüyorum." (Mezun 5)

“Sahadaki sorunlara bilinçli yaklaşma” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

"Sahada karşılaştığım birçok zorluğu aşmamda aldığım eğitim kesinlikle yardımcı oldu. Yapı malzemeleri, temel mühendislik bilgileri ve inşaat süreçleri hakkında önceden bilgi sahibi olmak büyük bir avantaj sağlıyor." (Mezun 1)

"İngilizce becerisinin uluslararası projelerde avantaj sağlaması" kodu ile ilgili Mezun 3'ün görüşü şu şekildedir:

"Hazırlık sınıfında aldığım yoğun İngilizce eğitimi bana yurt dışında inanılmaz katkı sağladı. Projeleri anlama ve yorumlama açısından avantaj oldu." (Mezun 3)

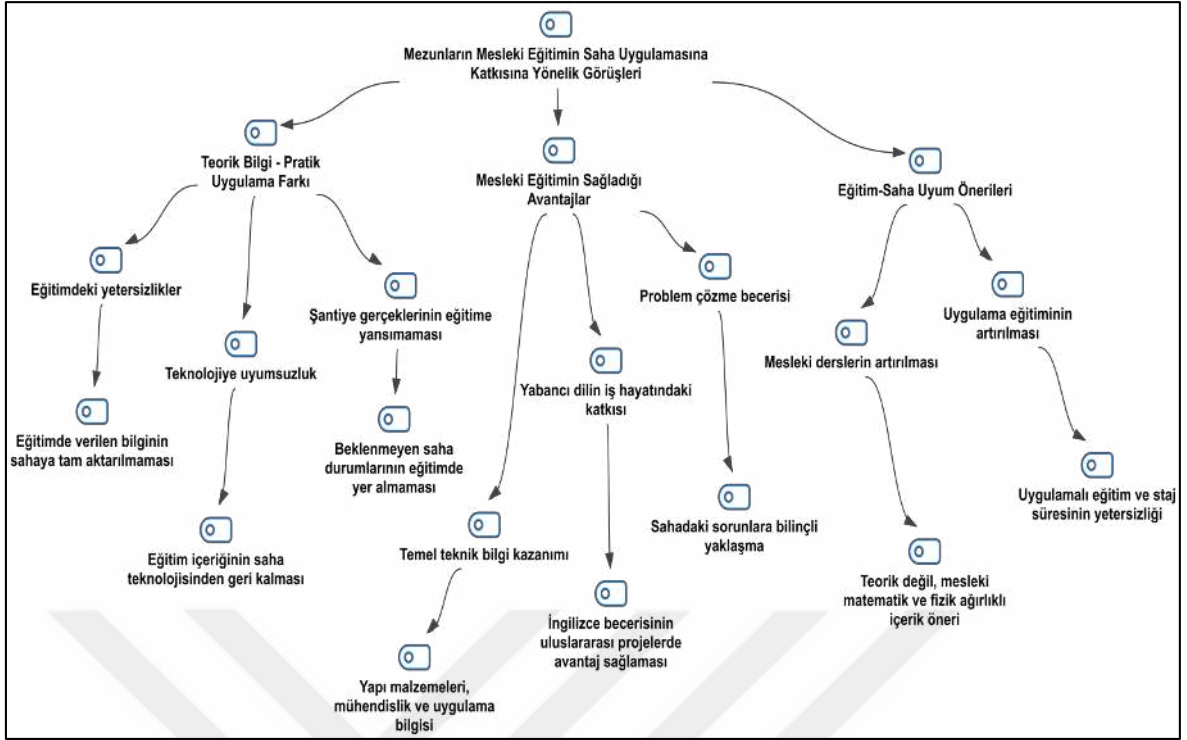
"Eğitim-Saha Uyum Önerileri" temasında iki alt tema altında "Uygulamalı eğitim ve staj süresinin yetersizliği" ($f = 1$) ve "Teorik değil, mesleki matematik ve fizik ağırlıklı içerik önerisi" ($f = 1$) kodları yer almaktadır. "Uygulamalı eğitim ve staj süresinin yetersizliği" kodu ile ilgili Mezun 3'ün görüşü şu aşağıda verilmiştir:

"Yani çok kısa süre stajları. Şimdi uygulama dersleri kısalmış. Aynı zamanda staj süreleri de birazcık kısalmış." (Mezun 3)

"Teorik değil, mesleki matematik ve fizik ağırlıklı içerik önerisi" kodu ile ilgili Mezun 3'ün görüşü şu şekildedir:

"Meslek lisesinde matematik-fizik elbette önemli, ama mesleki matematik ya da fizik olmalı. Bu alanlarda bilgi sahibi olmayan usta olmaz." (Mezun 3)

Mezunların mesleki eğitimin saha uygulamasına katkısına yönelik görüşlerine ilişkin kod hiyerarşisi şekil 4.15'te verilmiştir



Şekil 4.15. Mezunların Mesleki Eğitimin Saha Uygulamasına Katkısına Yönelik Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

Mezunların çoğu, mesleki eğitimin temel teknik bilgi, problem çözme ve yapı malzemelerine ilişkin bilinç kazandırdığını, bu sayede sahada karşılaşılan durumlara daha hazırlıklı ve bilinçli yaklaştıklarını ifade etmiştir. Özellikle yabancı dil becerisine sahip olanlar, uluslararası projelerde avantaj elde ettiklerini belirtmiştir. Buna karşın, mezunlar eğitim sürecinin saha ile tam olarak örtüşmediğini; teorik bilginin sahaya yeterince aktarılamadığını, eğitim içeriğinin teknolojiye ve şantiye gerçeklerine uyumsuz kaldığını vurgulamışlardır. Eğitim süresince uygulamalı derslerin ve stajların yetersiz olduğu, mesleki içerikli matematik ve fizik derslerine daha fazla yer verilmesi gerektiği yönünde öneriler getirilmiştir.

4.3.4. Mezunların mesleki eğitimin iş güvenliği ve verimliliğe katkısına ilişkin görüşleri

Mezunların mesleki eğitimin iş güvenliği ve verimliliğe katkısına ilişkin görüşleri Tablo 4.17’de verilmiştir:

Tablo 4.17. Mezunların Mesleki Eğitimin İş Güvenliği ve Verimliliğe Katkısına İlişkin Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
İş Güvenliği Bilinci				12
	Tehlikeyi önceden fark etme			5
		Riskli durumu sezebilme ve önlem alma	M 1, 2, 3, 4, 5	5
	Kişisel koruyucu donanım kullanımı			3
		Baret, yelek, ayakkabı, emniyet kemeri kullanımı	M 3, 4, 5	3
	Uygulamalı eğitimle güvenlik sağlama			2
		İş güvenliği eğitimlerinin sahada işe yansımaları	M 1, 5	2
	İş güvenliğinin eğitim alırken kazandırılması			2
Verimlilik ve Zaman Yönetimi		Eğitimle bu bilincin erken yaşta yerleşmesi	M 3, 5	2
				5
	Hata oranını azaltma			3
		Malzeme ve zaman israfının önüne geçilmesi	M 3, 4, 5	3
	Verimli ve planlı çalışmayı öğrenme			1
		İş sürecini önceden planlama ve buna göre hareket etme	M 5	1
	Teknolojiyi doğru kullanma			1
		Yazılım ve araçları doğru yöneterek zaman kazanımı sağlama	M 3	1
Eğitimin Sınırlılıkları				4
	Teorik bilginin pratikte yetersiz kalması			3
		Sahadaki sorunlara karşı eğitimin eksik kalması	M 1, 2, 3	3
	Tecrübe beklentisi			1
		Eğitimli bireylerden her şeyi bilmelerinin beklenmesi	M 3	1
Toplam				21

Tablo 4.17 incelendiğinde mezunların mesleki eğitimin iş güvenliği ve verimliliğe katkısına ilişkin görüşleri kapsamında üç tema, dokuz alt tema, dokuz kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 21 ifade olduğu görülmektedir. “İş Güvenliği Bilinci” temasında “Tehlikeyi önceden fark etme” alt temasında “Riskli durumu sezebilme ve önlem alma” (f = 5) kodu; “Kişisel koruyucu donanım kullanımı” alt temasında “Baret, yelek, ayakkabı, emniyet kemeri kullanımı” (f = 3) kodu; “Uygulamalı eğitimle güvenlik sağlama” alt temasında “İş güvenliğinin eğitim alırken kazandırılması” (f = 2) kodu; “Eğitimle bu bilincin erken yaşta yerleşmesi” alt temasında “İş güvenliğinin küçük yaşta kazandırılması” (f = 2) kodu yer almaktadır. “Riskli durumu sezebilme ve önlem alma” koduna ilişkin örnek ifade aşağıda verilmiştir:

“Baktığın zaman potansiyel tehlikeleri sezebiliyorsun.” (Mezun 3)

“Baret, yelek, ayakkabı, emniyet kemeri kullanımı” koduna ilişkin örnek ifade aşağıda verilmiştir:

“Şantiyeye giderken baretimizi, vesairemizi, bu iş güvenliği kapsamında takmamızı bunları derste öğrenmiştik. Yeleğimizi, giymemizi, eğer şantiyede çelik varsa mesela ona göre bir ayakkabı kullanmamızı bunları öğrenmiştik.” (Mezun 4)

“İş güvenliği eğitimlerinin sahada işe yansımaları” koduna ilişkin örnek ifade aşağıda verilmiştir:

“Bu eğitim alırken bunları öğrendiğimizde sahada da gördüğümüzde uygulaması kolay oluyor.” (Mezun 5)

“Eğitimle bu bilincin erken yaşta yerleşmesi” koduna ilişkin örnek ifade aşağıda verilmiştir:

“Okulda bize kazaların nasıl olduğunu gösteren videolar izletmişlerdi. Kaza anlarını izleyince insan ister istemez daha dikkatli oluyor. İş sağlığı, güvenliği eğitimi alıyorsun okulda zaten hani şey olarak mezun olurken bunların farkında olarak gidiyorsun inşaata.” (Mezun 3)

“Verimlilik ve Zaman Yönetimi” temasında “Hata oranını azaltma” alt teması altında “Malzeme ve zaman israfının önüne geçilmesi” (f = 3) kodu; “Verimli ve planlı çalışmayı öğrenme” (f = 1) alt teması altında “İş sürecini önceden planlama ve buna göre hareket etme” (f = 1) kodu; “Teknolojiyi doğru kullanma” (f = 1) alt teması altında “Yazılım ve araçları doğru

yöneterek zaman kazanımı sağlama” (f = 1) kodu yer almaktadır. “Malzeme ve zaman israfının önüne geçilmesi” koduna ilişkin örnek ifade aşağıda verilmiştir:

“Zamandan tasarruf ediliyor. Mesela bir bir şantiyede eğitim almamış biri beton kompresörünü yanlış kullandı, fazla beton döktü. Hem malzeme ziyan oldu hem de iş durdu. Böyle şeyler sık yaşıyor. Eğitim almış olsaydı hem kendi yorulmazdı hem firma zarar etmezdi. O yüzden mesleki eğitim gerçekten çok önemli. Hem kendimiz için hem işveren için.” (Mezun 4)

“İş sürecini önceden planlama ve buna göre hareket etme” kodu ile ilgili Mezun 5’in görüşü aşağıda verilmiştir:

“Şimdi eğitimli olarak. Bir eleman olarak işte işteki tehlikenin veya verimsizliği önceden sezebiliyorsunuz. Bunun tecrübesinde yaşadığınızda size avantaj olarak dönüyor. Kendinizi daha önceden tedbir almaya yönlendiriyor sizi. Bilinçli bir şekilde işinizi yapıyorsunuz. ... uygulamayı daha kolay yapabildiğimi fark ettim. Mesela bir iskele kurulması gerektiğinde iskelenin sağlam mı, emniyetli mi, sabitlenmiş mi, iş güvenliği açısından düşme riski falan, yıkılma riski var mı yok mu bunları göz önünden geçirerek daha emniyetli bir şekilde çalışmayı sağlamaktayız.” (Mezun 5)

“Yazılım ve araçları doğru yöneterek zaman kazanımı sağlama” kodu ile ilgili Mezun 3’ün görüşü şu şekildedir:

“Avantaj bakımından neyi nasıl kullanabileceğimi bilirim. Şöyle söyleyeyim. Bir bilgisayar başında saatlerce vakit harcayacağımı, o işi bilgisayara yaptırmanın yolunu bilirim. Bunu da hani okulda aldığım eğitim sayesinde biliyorum. Zamandan tasarruf edip, bilgisayar başında oturup da kendimi fiziki ve mental olarak görmektense bilgisayara işlemi yaptırıp ben kendimi daha farklı işlere yönelebiliyorum o konuda. Verimlilik olarak bu.” (Mezun 3)

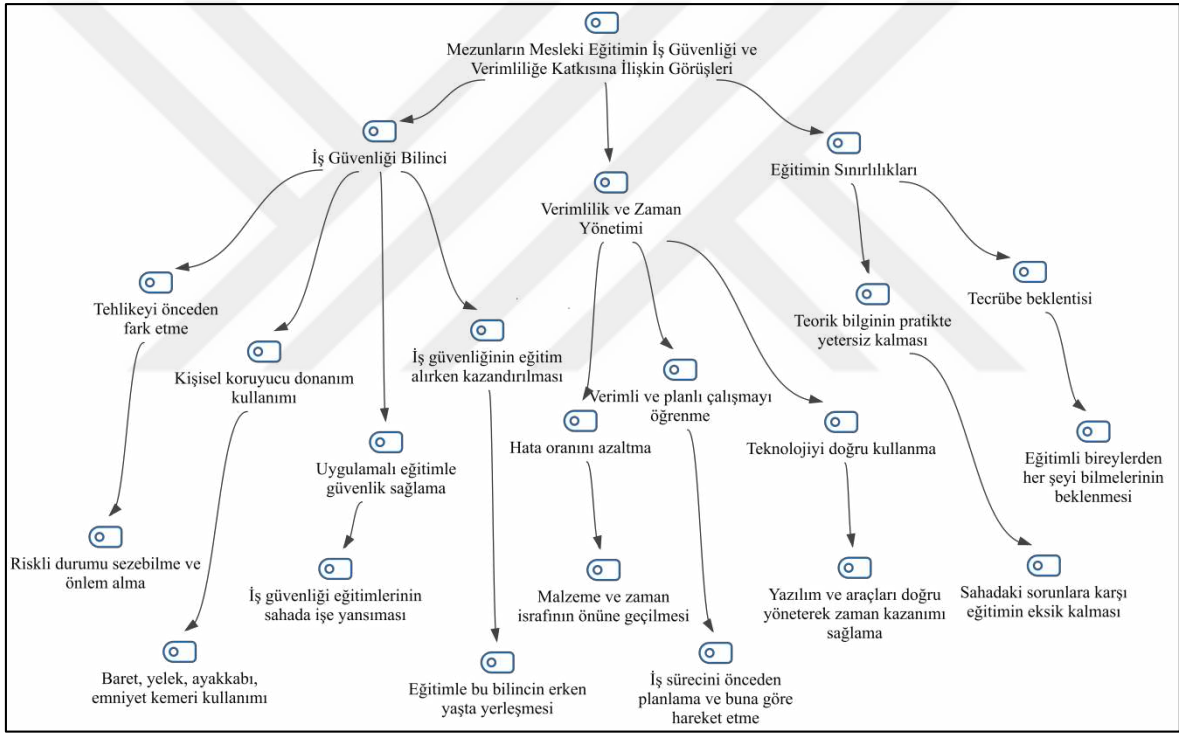
“Eğitimin Sınırlılıkları” temasında “Teorik bilginin pratikte yetersiz kalması” (f = 3) alt teması altında “Sahadaki sorunlara karşı eğitimin eksik kalması” (f = 3) kodu; “Tecrübe beklentisi” (f = 1) alt temasında ise “Eğitimli bireylerden her şeyi bilmelerinin beklenmesi” (f = 1) kodu yer almaktadır. “Sahadaki sorunlara karşı eğitimin eksik kalması” koduna ilişkin örnek ifade aşağıda verilmiştir:

“Ancak, teorik bilgi her zaman yeterli olmuyor. Gerçek hayatta, sahada bazı şeyleri pratik yaparak öğrenmek gerekiyor. İş güvenliği konusunda aldığımız eğitim büyük bir katkı sağlasa da deneyimle desteklenmesi şart. Birçok kişi teorik bilgiyi bildiği halde uygulamada hatalar yapabiliyor. Bu nedenle, iş güvenliği eğitimlerinin uygulamalı olması çok önemli.” (Mezun 1)

“Eğitilmiş bireylerden her şeyi bilmelerinin beklenmesi” kodu ile ilgili Mezun 3’ün görüşü şu şekildedir:

“Dezavantaj konusunda da belli bir yerden sonra çok fazla beklenti oluyor. Yani projenin içine giriyorsunuz, iş yapmaya başlıyorsunuz. İşte yaparsın, edersin. Ama bunun standartları nelerdir? Ne yapmanın gerekiyor? Ne bekleniyor? Bütün bunları senden bilmeni istiyorlar, bilmeni bekliyorlar. Eğitim olarak bu dezavantaj konusu da bu. Her projeye uygun bir şeyler bilmenizi bekliyorlar bu kişi meslek eğitimi almış nasıl olsa işte eğitimde her şeyi bilecek gözüyle bakılıyor.” (Mezun 3)

Mezunların mesleki eğitimin iş güvenliği ve verimliliğe katkısına ilişkin görüşlerine ilişkin kod hiyerarşisi şekil 4.16’da verilmiştir.



Şekil 4.16. Mezunların Mesleki Eğitimin İş Güvenliği ve Verimliliğe Katkısına İlişkin Görüşlerine İlişkin Kod Hiyerarşisi

Mezunların büyük çoğunluğu, mesleki eğitimin iş güvenliği bilincini geliştirdiğini, özellikle riskli durumları önceden fark etme, kişisel koruyucu donanım kullanımı ve uygulamalı güvenlik eğitimi yoluyla sahadaki kazaların önüne geçilmesinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, bu bilincin erken yaşta kazandırılmasının önemine dikkat çekilmiştir. Verimlilik açısından ise eğitimli bireylerin malzeme ve zaman israfını önleyebildiği, daha planlı çalıştığı ve teknolojiyi daha etkin kullandığı belirtilmiştir. Bunun iş süreçlerine doğrudan katkı sağladığı ve verimliliği artırdığı dile getirilmiştir. Bununla birlikte, bazı mezunlar eğitimin sahadaki gerçek

durumları karşılamada yetersiz kaldığını, teorik bilginin uygulama ile pekiştirilmediği takdirde eksik kaldığını ve eğitilmiş bireylerden fazlasıyla beklenti içinde olduğunu ifade etmiştir.

4.3.5. Mezunların mesleki eğitim alınması gerektiğini düşündükleri branşlara yönelik görüşleri

Mezunların mesleki eğitim alınması gerektiğini düşündüğü branşlara yönelik görüşleri Tablo 4.18’de verilmiştir:

Tablo 4.18. Mezunların Mesleki Eğitim Alınması Gerektiğini Düşündüğü Branşlara Yönelik Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcılar	Frekans
Eğitim Zorunluluğu Görülen Branşlar				11
	Yapısal tehlike içeren alanlar			4
		Betonarme, elektrik, kaynakçılık, iskelecilik, vinç operatörlüğü gibi branşlar	M 1, 3, 4, 5	4
	Proje ve çizim bilgisi gerektiren işler			3
		Yapı ressamlığı, AutoCAD ve benzeri yazılım bilgisi	M 2, 3, 4	3
	Tesisat ve izolasyon gerektiren işler			2
		Su yalıtımı, elektrik tesisatı, altyapı tesisatları	M 1, 5	2
	Malzeme bilgisi ve uygulama bilgisi			2
		Kalıpcılık, malzeme dayanımı, beton döküm teknikleri	M 3, 5	2
Eğitim-Tecrübe Uyumu				5
	Tecrübe ile desteklenmesi gereken alanlar			3
		Program ve proje okuma bilgisinin saha uygulamalarına aktarımında yetersizlik	M 2, 3, 4	3
	Mesleki derslerin niteliği			2
		Mesleki matematik, mesleki İngilizce, uygulamalı derslerin zorunlu olması	M 3, 4	2
Sistemsal ve Değerlendirme	Toplumsal			4
	Toplum algısı ve mesleki prestij			2
		Sektörün itibar görmeyip öğrencilerin sektörden uzaklaşması	M 1, 4	2
	Meslek liselerinin önemi			1
		Meslek liselerinin önemi ve mezunların istihdam sorunları	M 4	1
	Uygulama zorunluluğu ve sistem önerisi			1
		Mezuniyet öncesi uygulama zorunluluğu (staj, sigortalı çalışma)	M 3	1
Toplam				20

Tablo 4.18 incelendiğinde mezunların mesleki eğitim zorunluluğu gördüğü branşlara yönelik görüşleri kapsamında üç tema, dokuz alt tema, dokuz kod ve bu alt görüşlere ilişkin toplam 20 ifade olduğu görülmektedir. “Eğitim Zorunluluğu Görülen Branşlar” temasında “Yapısal tehlike içeren alanlar” alt teması altında “Betonarme, elektrik, kaynakçılık, iskelecilik, vinç operatörlüğü gibi branşlar” (f = 4) kodu; “Proje ve çizim bilgisi gerektiren işler” alt teması altında “Yapı ressamlığı, AutoCAD ve benzeri yazılım bilgisi” (f = 3) kodu; “Tesisat ve izolasyon gerektiren işler” alt teması altında “Su yalıtımı, elektrik tesisatı, altyapı tesisatları” (f = 2) kodu; “Malzeme bilgisi ve uygulama bilgisi” alt teması altında “Kalıpcılık, malzeme dayanımı, beton döküm teknikleri” (f = 2) kodları yer almaktadır. “Betonarme, elektrik, kaynakçılık, iskelecilik, vinç operatörlüğü gibi branşlar” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Yani o inşaat sektöründe o vinçleri kullananlar mesela. Vinç operatörleri. Evet. Onlar mesela hani bir eğitim alması gerekiyor bence.” (Mezun 4)

“Yapı ressamlığı, AutoCAD ve benzeri yazılım bilgisi” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“İnşaat sektöründen bahsediyoruz. Burada hani şöyle atıyorum, yapı ressamlığında muhakkak eğitim olmalı.” (Mezun 2)

“Su yalıtımı, elektrik tesisatı, altyapı tesisatları” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Bence özellikle elektrik tesisatı, betonarme yapı işleri, iş güvenliği ve kaynakçılık gibi alanlarda eğitim şart olmalı. Çünkü bu işler hayati risk taşıyor ve yanlış yapıldığında ciddi sorunlara yol açabiliyor.” (Mezun 1)

“Kalıpcılık, malzeme dayanımı, beton döküm teknikleri” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Betonun gücünü yani beton dökülürken ki basıncını filan hesaplayıp ona göre tedbir alması gerektiğini yapacağını takviyelerini filan tedbirlerini bunları baştan düşünerek yapması gerekir. Yaptığı kalıpta bir hata yaptığında beton döküm sırasında bir yıkım bir patlama olduğunda bunun önüne geçilmesi çok zor ve büyük tehlikelere yol açar.” (Mezun 5)

“Eğitim-Tecrübe Uyumu” temasında “Tecrübe ile desteklenmesi gereken alanlar” alt teması altında “Program bilgisi, saha uygulamaları için eğitim yetersizliği” (f = 3) kodu ve “Mesleki derslerin niteliği” alt teması altında “Mesleki matematik, mesleki İngilizce, uygulamalı derslerin zorunlu olması” (f = 2) kodu yer almıştır. “Program ve proje okuma bilgisinin saha uygulamalarına aktarımında yetersizlik” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

“Çizim okumayı bilmek şart çünkü sahada ne yapılacaksa hep projeye göre ilerliyor. Ama okulda bu konuda eksik kaldık açıkçası. Sadece teorik anlatıldı, sahada nasıl uygulanır pek gösterilmedi. Projeyi okuyamayan biri ne yapılacağını da bilemez. O yüzden hem çizimi hem sahayı birlikte öğreten bir eğitim olmalı bence.” (Mezun 2)

“Mesleki matematik, mesleki İngilizce, uygulamalı derslerin zorunlu olması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

" Mesela beton dökerken hacim hesabı yapıyoruz, bunu okulda matematikle öğreniyoruz ama sahada uygulayarak pekişiyor. Aynı şekilde, demir bağlarken emniyet katsayısı gibi teknik hesapları pratikte daha iyi kavırıyoruz. AutoCAD gibi programları kullanırken de İngilizce terimler çıkıyor karşımıza. Okulda temelini alsak da, o mesleki İngilizceyi aslında programla uğraşırken öğreniyoruz. Yani bu derslerin zorunlu olması lazım, çünkü sahada doğrudan karşılığını buluyor." (Mezun 3)

“Sistemsal ve Toplumsal Değerlendirme” temasında “Toplum algısı ve mesleki prestij” alt teması altında “Sektörün itibar görmeyip öğrencilerin sektörden uzaklaşması” (f = 2) kodu; “Meslek liselerinin önemi” alt teması altında “Meslek liselerinin önemi ve mezunların istihdam sorunları” (f = 1) kodu; “Uygulama zorunluluğu ve sistem önerisi” alt teması altında “Mezuniyet öncesi uygulama zorunluluğu (staj, sigortalı çalışma)” (f = 1) kodları ifade edilmiştir. Bunlara ilişkin örnek görüşler aşağıda verilmiştir. “Sektörün itibar görmeyip öğrencilerin sektörden uzaklaşması” koduna ilişkin örnek görüş aşağıda verilmiştir:

" İnşaat sektörü her zaman eleman ihtiyacı olan bir alan ama insanlar bu mesleği küçümsediği için yeterince tercih edilmiyor." (Mezun 1)

“Meslek liselerinin önemi ve mezunların istihdam sorunları” kodu ile ilgili Mezun 4’ün görüşü aşağıda verilmiştir:

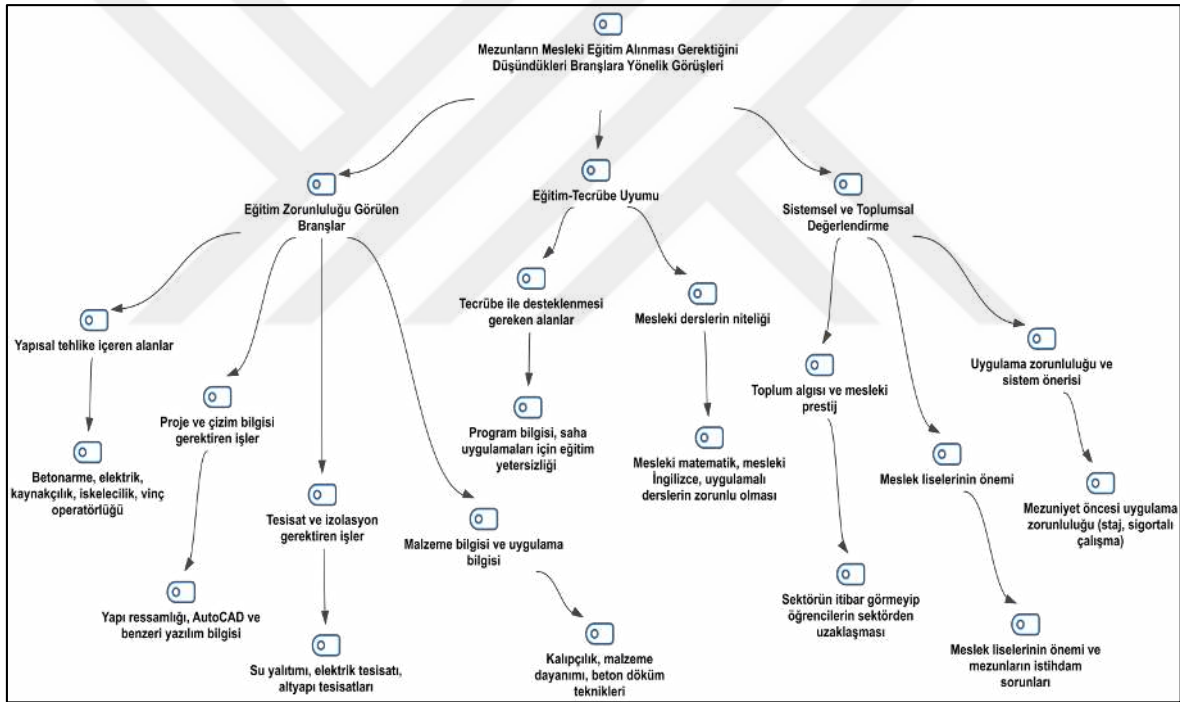
"Meslek liseleri aslında çok önemli. Çünkü sektöre hazır adam yetiştiriyor. Ama işin kötü tarafı, mezun olunca herkes için bir iş kapısı açık değil. Mesela beton santralleri, prefabrik fabrikalar gibi yerlerde bize özel

kadrolar açılrsa çok iyi olur. Biz okulu bitiriyoruz ama çoğu zaman ortada kalıyoruz. Halbuki bu okullar, sektöre direk katkı sağlayacak insan yetiştiriyor.” (Mezun 4)

“Mezuniyet öncesi uygulama zorunluluğu (staj, sigortalı çalışma)” kodu ile ilgili Mezun 3’ün görüşü şu şekildedir:

" Bence kesinlikle gerekir. Mezun olmadan önce en az bir yıl sahada çalışmak zorunlu olmalı. Sigortalı şekilde bir firmada işin içine girip işi yerinde öğrenmek lazım. Okulda ne kadar anlatılsa da sahada yaşamak farklı. Mezuniyet öncesi böyle bir şart olsa herkes biraz daha hazırlıklı çıkar ." (Mezun 3)

Mezunların mesleki eğitim alınması gerektiğini düşündükleri branşlara yönelik görüşlerine ilişkin kodların hiyerarşisi Şekil 4.17’de verilmiştir.



Şekil 4.17. Mezunların Mesleki Eğitim Alınması Gerektiğini Düşündükleri Branşlara Yönelik Görüşlerine İlişkin Kodların Hiyerarşisi

Mezunlar, mesleki eğitimin özellikle betonarme, elektrik, kaynakçılık, vinç operatörlüğü, iskelecilik gibi yapısal tehlike içeren alanlarda zorunlu tutulması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca proje çizimi, AutoCAD bilgisi, tesisat işleri ve malzeme uygulamaları gibi teknik bilgi gerektiren alanlarda da eğitimli ve yetkin bireylerin çalışması gerektiği dile getirilmiştir. Bu branşlarda yapılan hataların telafisinin zor olduğu ve can-mal güvenliği açısından ciddi riskler taşıdığı görüşü öne çıkmaktadır. Mezunlar,

eğitimin uygulamayla desteklenmesi, mesleki matematik ve İngilizce gibi alanlara odaklanması ve mezuniyet öncesi uygulama/staj zorunluluğunun getirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra, toplumda inşaat sektörüne yönelik düşük prestij algısının öğrencileri sektörden uzaklaştırdığı, meslek liselerinin önemi konusunda farkındalığın artırılması gerektiği ve istihdam sorunlarının devam ettiği de vurgulanmıştır.

Mezunlara yönelik soruların yanıtlarına ilişkin kelime bulutu Şekil 4.18'de verilmiştir.



Şekil 4.18. Mezunlara Yönelik Soruların Yanıtlarına İlişkin Kelime Bulut

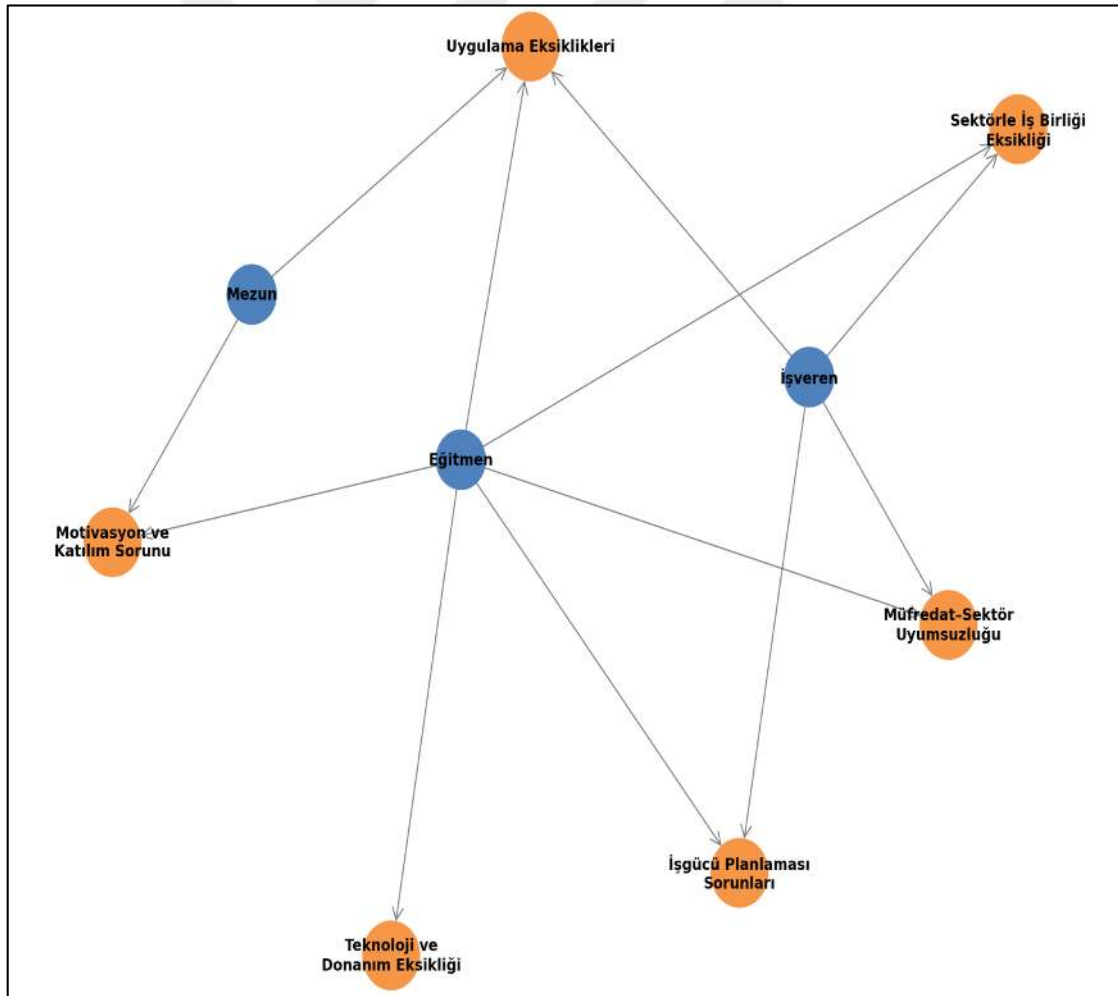
4.4. İşveren, Eğitimci ve Mezunların Görüşlerinden Ortaya Çıkan Ortak Temalar

Araştırmada elde edilen bulgular, işveren, eğitimci ve mezun gruplarının inşaat sektöründe mesleki eğitimin niteliğine ve yeterliliğine ilişkin benzer sorun alanlarını vurguladıklarını göstermektedir. Üç paydaş grubundan elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulduğunda, uygulamalı eğitimin zayıflığı, müfredat-sektör uyumsuzluğu, teknolojik altyapı eksiklikleri ve okul-sektör iş birliğinin yetersizliği gibi temaların, gruplar arası örtüşen başlıca sorun alanları olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, mesleki eğitimin yalnızca bireysel

beklentileri değil, aynı zamanda sektörel gerçeklikleri karşılamada sistemsizlikler barındırdığını ortaya koymaktadır.

Farklı grupların değerlendirmeleri, mesleki eğitim sisteminin iş gücü piyasasına entegre olma kapasitesinin artırılması gerektiğini; bu doğrultuda eğitim politikalarının daha çok paydaş temelli, saha verisine dayalı ve uygulama odaklı biçimde yeniden yapılandırılması gerektiğini göstermektedir. Ortaya çıkan ortak temalar, yalnızca analiz edilen görüşlerin kesişim noktalarını değil, aynı zamanda eğitim-istihdam bağlamındaki yapısal sorunları bütüncül şekilde görünür kılmaktadır.

Bu kapsamda aşağıda sunulan zihin haritası, paydaş gruplarının değerlendirmeleri doğrultusunda şekillenen ortak temaları bir arada sunarak, mesleki eğitimin inşaat sektöründeki güncel sorun alanlarını bütünsel bir bakış açısıyla özetlemektedir.



Şekil 4.19. Ortak Temalar Zihin Haritası

Zihin haritasında kavramsal olarak sunulan ortak temalar, aşağıdaki tabloda daha sistematik biçimde gruplar ile eşleştirilmiştir. Böylece her temanın hangi paydaş grubu tarafından ne ölçüde vurgulandığı açıkça görülebilmektedir:

Tablo 4.19. Ortak Temalar ve Paydaş Grupları Tablosu

Tema Adı	Açıklama	Paydaşlar
Uygulama Eksikliği	Sektörde yeterli pratik yapma alanı bulunamaması, uygulamalı derslerin yetersizliği	İşveren, Eğitimci, Mezun
Müfredat-Sektör Uyumsuzluğu	Eğitim içeriğinin sektör beklentileriyle örtüşmemesi, güncelliğini yitirmesi	Eğitimci, İşveren
Donanım ve Teknoloji Eksikliği	Okullardaki teknik ekipmanların sektör teknolojisinin gerisinde kalması	Eğitimci, İşveren
İşgücü Planlaması Sorunları	Sektör ihtiyaçlarına uygun mezun sayısı planlanamaması, yönlendirme eksikliği	Eğitimci, İşveren
Motivasyon ve Katılım Sorunu	Öğrencilerin mesleki eğitime ilgisizliği, düşük motivasyon ve hazırbulunuşluk düzeyi	Eğitimci, Mezun
Sektörle İş Birliği Eksikliği	Okul ve sektör arasında iş birliği mekanizmalarının zayıf olması, işverenlerin eğitim sürecine yeterince dahil olmaması	İşveren, Eğitimci

5. TARTIŞMA

Bu araştırma, Ankara ili inşaat sektöründe mesleki eğitimin ara eleman teminindeki etkisini eğitmen, işveren ve mezun görüşlerine dayalı olarak incelemiş ve elde edilen temalar kapsamında çok boyutlu bir değerlendirme yapılmıştır. Tartışmalar, araştırma sorularına uygun olarak aşağıdaki başlıklar altında yapılandırılmıştır:

5.1. Mesleki Eğitim Kurumları İle Sektör Arasındaki İş Birliği Mekanizmalarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Mesleki ve teknik eğitimin istihdamla olan bağına güçlendirebilmesi, büyük ölçüde eğitim kurumları ile iş dünyası arasında kurulan yapısal ve işlevsel iş birliklerinin niteliğine bağlıdır. Alan yazında, sektörle bütünleşmiş mesleki eğitim sistemlerinin hem mezun istihdamını kolaylaştırdığı hem de sektörün nitelikli iş gücü ihtiyacını daha etkin biçimde karşılayabildiği belirtilmektedir (Güzen ve Erbaş, 2023; Işık, 2019). Araştırmaya katılan eğitmenler, sektörle işbirliği eksikliğini ve uygulama imkânlarının yetersizliğini de önemli bir problem alanı olarak tanımlamıştır. Eğitimciler, mesleki eğitim ile sektör arasındaki bağı güçlendirilmesi için çeşitli işbirliği modelleri önermişlerdir. Öğrencilerin işletmelerde daha uzun süreli staj yapmaları gerektiği ve sektörün eğitime aktif olarak dahil edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu bulgular, Işık'ın (2019) mesleki eğitimde sektörle işbirliği modellerinin geliştirilmesi ve sektörün müfredat geliştirme süreçlerine daha aktif katılması gerektiğine dair önerileriyle örtüşmektedir. Koşan (2003) ise sektör ile etkileşim halinde olan mesleki eğitimin verimliliğinin yüksek olacağını ifade etmiştir. Güzen ve Erbaş'ın (2023) çalışmasında, mezunların istihdamını kolaylaştırmak amacıyla özel sektörle kurulan iş birliklerinin artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Aynı çalışmada, staj uygulamalarının süresinin uzatılması ve içeriğinin nitelik açısından zenginleştirilmesinin, öğrencilerin mesleki yeterliliklerini geliştirmede önemli bir rol oynayacağı belirtilmiştir. Ayrıca, mesleki ve teknik eğitim programlarının oluşturulmasında sektör paydaşlarının görüş ve ihtiyaçlarının dikkate alınmasının gerekliliğine de dikkat çekilmiştir (Güzen ve Erbaş, 2023).

Kurumsal düzeyde işbirliği geliştirme alt teması ise eğitim kurumları ile sektör arasında resmi ve sürdürülebilir bağların kurulmasına yönelik önerileri kapsamaktadır. Bu

tema altında özellikle Milli Eğitim Bakanlığı ile sektörün birlikte ziyaretler gerçekleştirmesi ve sektörle imzalanan protokollerin sadece kâğıt üzerinde kalmaması (uygulamaya geçirilmesi) gibi noktalar vurgulanmıştır. Çalışmada eğitmenlerden birisi (E=5), yapılan anlaşmaların fiiliyata dökülmesi gereğini özellikle vurgulayarak literatürde nispeten ihmal edilmiş pratik bir soruna dikkat çekmiştir. Kurumsal düzeyde işbirliğinin sadece niyet beyanı ile değil, uygulama, izleme ve geri bildirim döngüsüyle ilerlediğinde etkili olacağı da ifade edilmiştir.

Mesleki eğitimde yasal düzenlemeler ve uygulama esasları, öğretmen görüşlerinde sıkça dile getirilen başlıca konular arasında yer almıştır. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre, öğrencilerin işletmelerde eğitim alabilmesi için iş yerlerinde usta öğretici belgesine sahip bir kişinin bulunması gerekmektedir. Ancak saha verilerine göre, birçok küçük ölçekli işletmede bu niteliğe sahip kişilerin bulunmaması, öğrenci yerleştirme süreçlerinde önemli bir engel oluşturmaktadır. Görüşmelerde eğitmenler, mevcut sistemin katı yapısından ve yeterli denetim mekanizmalarının olmayışından şikâyet etmiş, özellikle sertifikalı usta öğretici eksikliğinin eğitim süreçlerini sekteye uğrattığını ifade etmişlerdir. Bazı öğretmenler, bir usta öğreticinin birden çok işletmede eşzamanlı olarak görev alabileceği esnek bir modelin uygulanmasını önermiştir. Ayrıca mezunların kısa sürede belge alarak bu pozisyonlara geçmeleri, hem iş gücü açığının kapatılması hem de genç istihdamının desteklenmesi açısından çözüm odaklı bir yaklaşım olarak sunulmuştur.

Katılımcı görüşlerine göre, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulamalı eğitim süreçlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için maddi kaynak yetersizliği önemli bir engel oluşturmaktadır. Eğitmenlerin değerlendirmelerine göre, uygulamalı eğitimin niteliğini artırmak ve öğrenci motivasyonunu korumak için yalnızca kamu desteği yeterli olmamakta; özel sektörün kaynak ve donanım desteği ile sürece aktif katılımı zorunlu hale gelmektedir. Bu görüşler, Kavi ve Koça'nın (2018) mesleki eğitimin finansman boyutuna ilişkin yaptığı tespitlerle örtüşmektedir. Kavi'nin araştırmasında, mesleki ve teknik eğitimin genel ortaöğretime göre daha yüksek maliyetli bir yapıya sahip olduğu, dolayısıyla tüm finansal yükün kamu kaynaklarıyla karşılanmasının sürdürülebilir olmadığı ve özel sektörün eğitim sistemine maddi katkı sunmasının kaçınılmaz olduğunu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, eğitmen görüşleri ile literatür birlikte değerlendirildiğinde, mesleki eğitimin maddi sürdürülebilirliğini güçlendirebilmek için kamu-özel iş birliğine dayalı daha işlevsel ve kalıcı mekanizmaların geliştirilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir (Kavi ve Koçak, 2018).

Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde, mesleki eğitim kurumları ile sektör arasında kurulan iş birliği mekanizmalarının hem yapısal hem de işlevsel açıdan güçlendirilmesinin, eğitim sürecinin niteliğini artırma ve mezunların sektöre geçiş süreçlerini kolaylaştırma bakımından önemli potansiyeller taşıdığı söylenebilir. Özellikle kurumsal düzeyde sürdürülebilir bağların oluşturulması, sektörün müfredat geliştirme süreçlerine aktif katılımının sağlanması ve özel sektörün maddi destek mekanizmalarına dâhil edilmesi gibi uygulamaların, eğitimde kaliteyi artırmada ve mezunların istihdam edilebilirliğini geliştirmede etkili olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, mevcut uygulamaların yeterliliği, uygulamadaki karşılıkları ve sistemin genel yapısal sınırlılıkları dikkate alındığında, daha bütüncül ve denetlenebilir modellerin geliştirilmesinin fayda sağlayabileceği öngörülmektedir.

5.2. Maddi Teşvikler ve Mesleki Eğitime Katılımın Sürdürülebilirliğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Mesleki eğitimin toplumsal kabulü ve sektörel etkinliği, yalnızca eğitim programlarının içeriğiyle değil, aynı zamanda bu programlara katılımı teşvik eden sosyal, ekonomik ve yapısal faktörlerle de yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, maddi destekler ve teşvik mekanizmaları, hem bireysel katılımı artırmada hem de sistemin genel sürdürülebilirliğini sağlamada önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir (Somuncu, 2020). Ancak uygulamada, sağlanan maddi desteklerin etkisinin çeşitli engeller ve sistemsel zafiyetler nedeniyle sınırlı kalabildiği görülmektedir. Bu bölümde, araştırma bulguları ışığında maddi teşviklerin mesleki eğitime etkisi, uygulama sorunları ve yönlendirme süreçleriyle ilişkisi ele alınarak, sistemin sürdürülebilirliğine yönelik çıkarımlar tartışılacaktır.

Araştırma, maddi desteklerin öğrenci katılımı ve eğitimin sürdürülebilirliği açısından belirleyici olduğunu, ancak mevcut uygulamaların bu ihtiyaca tam olarak yanıt vermediğini göstermiştir. Maddi destek ve teşvik sistemine ilişkin bulgular, sektörde devlet desteklerinin ve sosyal güvenlik avantajlarının artırılması gerektiğini ortaya koymuştur. Eğitimci, stajyerlere ücret desteği sağlanmasının ve işletmelere SGK indirimi gibi teşviklerin verilmesinin, öğrenci motivasyonunu artırabileceğini ifade etmiştir. Bu sonuçlar, Somuncu'nun (2020) çalışmasında önerilen teşvik mekanizmalarının iş

piyasasına olumlu etkiler yapabileceği bulgusuyla da paralellik göstermektedir. Özer (2019) çalışmasında, hem kamu sektörünün hem de özel sektörün, mesleki eğitim mezunlarının ücretlerini tatmin edici seviyelere yükseltmesi ve istihdamı artırmaya yönelik çeşitli teşvik mekanizmaları geliştirmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu bulgulara paralel olarak Demirer ve Dal (2020) da mesleki eğitimin tercih edilebilirliğini artırmak adına bazı somut önerilerde bulunmuşlardır. Araştırmalarında, meslek lisesi öğrencilerine sağlanacak burs olanaklarının genişletilmesi, çıraklık sürecinde geçirilen zamanın emekliliğe dahil edilmesi, sektörle geliştirilecek iş birlikleri sayesinde mezunlara özel istihdam alanlarının oluşturulması ve mesleki eğitim almış bireylerin vasıfsız çalışanlara kıyasla daha avantajlı ücret politikalarıyla desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Dal ve Demirer, 2020).

Araştırmamızda devlet desteklerinin yalnızca öğrencilere değil, işletmelere de yaygınlaştırılması gerektiğini vurgulanmıştır. Bu bulgu ise Kaya'nın (2021), mesleki eğitimden mezun olan bireylerin kendi alanlarında istihdam edilebilmesini sağlamak için çeşitli yapısal desteklerin gerekliliğine dikkat çektiği araştırmasıyla uyusmaktadır. Araştırmacıya göre, nitelikli iş gücünün etkin biçimde değerlendirilebilmesi için işletmelere yönelik kredi olanaklarının artırılması, yatırımların teşvik edilmesi ve uygun istihdam koşullarının oluşturulması büyük önem taşımaktadır (Kaya, 2021).

Bulgulara bakıldığında işletmelerin öğrencilere verdiği ücretlerde farklılıklar olması (standart olmayışı) ve bazı teşviklerin kötüye kullanılması gibi uygulamada bazı sorunlar olduğu da not edilmiştir. Devlet tarafından sağlanan teşviklerin amacı, mesleki eğitimi desteklemek ve öğrencilerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmaktır. Ancak, araştırma bulgularında bazı işletmelerin bu teşvikleri amacı dışında kullandığı, örneğin teşvikten yararlanmak için öğrenci çalıştırıyor gibi gösterip gerçekte eğitim vermediği durumlar rapor edilmiştir. Bu tür suistimaller, hem devlet kaynaklarının etkin kullanılmamasına hem de mesleki eğitimin kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere ödenecek ücretler, asgari ücretin belirli bir yüzdesi olarak tanımlanmıştır. Ancak, eğitmen görüşüne göre uygulamada bu oranların altında veya üstünde ödemeler yapılabildiği, dolayısıyla ücretlerde standart bir uygulamanın sağlanamadığı belirtilmektedir.

Araştırma bulgularında yer alan “erken yönlendirme ihtiyacı” kodu, yalnızca pedagojik bir mesele olmanın ötesinde, mesleki eğitime katılımın sürdürülebilirliğini ve kamu kaynaklarının etkin kullanımını doğrudan etkileyen yapısal bir boyut taşımaktadır. Eğitim görüşlerine göre, öğrencilerin mesleki eğitime uygun yaşta ve bilinçli tercihlerle yönlendirilmemesi, hem eğitim sürecinde motivasyon kaybına hem de sağlanan maddi desteklerin verimliliğinde azalmaya yol açmaktadır. Nitekim literatürde de bu durum sıklıkla vurgulanmaktadır. Gülmez ’in (2016) Avrupa Birliği ülkeleri üzerine yaptığı çalışmada, mesleki yönlendirmenin erken yaşlarda başlamasının, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun alanlara yönlendirilmesi açısından kritik olduğu ve bunun hem eğitim başarısını hem de mezuniyet sonrası istihdam oranlarını olumlu etkilediği belirtilmiştir. Bu bulgularla örtüşen şekilde, Adıgüzel ve Berk (2009) de meslek liselerine yönelmek isteyen bireylerin erken dönemde belirlenmesinin gerekliliğini vurgularken, bu yönlendirme sürecinin sistematik rehberlik çalışmalarıyla desteklenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, mesleki eğitimde sürdürülebilir katılımın yalnızca maddi teşviklerle değil, aynı zamanda etkili yönlendirme politikalarıyla da desteklenmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Nitelikli ve ilgili öğrencilerin meslek liselerine yönlendirilmesinin, hem bireysel başarıya hem de kamu-özel sektör kaynaklarının daha verimli kullanılmasına katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Şen ve Çoban’ın (2022) sistematik derlemesinde de belirtildiği üzere, mesleki ve teknik Anadolu liselerine ağırlıklı olarak akademik başarısı düşük öğrencilerin yönelmesinin, bu okulların toplumsal algısını olumsuz etkileyebileceği ifade edilmektedir. Bu durumun, maddi teşviklerin istenilen etkiyi yaratmasını güçleştirebileceği ve sistemin ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliği üzerinde bazı riskler oluşturabileceği değerlendirilmektedir (Şen ve Çoban, 2022).

Araştırma bulguları, maddi teşviklerin mesleki eğitime katılımı artırmada ve sistemin sürdürülebilirliğini sağlamada önemli bir araç olduğunu göstermektedir. Ancak bu teşviklerin etkili olabilmesi için, yalnızca ekonomik desteklerle sınırlı kalınmaması; aynı zamanda yönlendirme süreçlerinin niteliğinin artırılması, uygulama denetimlerinin sıkılaştırılması ve destek mekanizmalarının suistimal edilmesini engelleyecek yapısal reformların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Maddi desteklerin, ilgili ve yetenekli bireylerin mesleki eğitime yönelmesiyle birleştiğinde daha verimli sonuçlar doğuracağı, hem bireysel istihdam başarısını hem de kamu kaynaklarının etkinliğini artıracacağı açıktır. Bu doğrultuda, maddi teşviklerin yönlendirme, denetim ve kalite odaklı bir eğitim

politikasıyla bütüncül biçimde uygulanmasının, mesleki eğitimin hem toplumsal kabulünü hem de sektörel katkısını artırma potansiyeline sahip olabileceği düşünülmektedir.

5.3. Nitelikli Ara Eleman Açığının Yaşandığı Alanlara İlişkin Bulguların Tartışılması

İnşaat sektörü, teknik bilgi, uygulama becerisi ve fiziksel dayanıklılık gerektiren iş yapısı nedeniyle nitelikli ara elemanlara olan talebin yüksek olduğu sektörlerden biridir (Demirer, 2019). Ancak iş gücü piyasasında bu talepleri karşılayabilecek yeterlilikte insan kaynağına ulaşmak her geçen gün zorlaşmakta; bu durum hem sektörel verimliliği hem de iş sağlığı ve güvenliği gibi kritik alanları doğrudan etkilemektedir. Araştırma bulguları da, bu eksikliğin yalnızca iş gücü arzıyla değil, aynı zamanda eğitim sisteminin niteliği, mesleki yönlendirme politikaları ve sertifikasyon süreçleriyle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

İnşaat sektöründeki işverenler, nitelikli ara eleman eksikliği konusunu kendi perspektiflerinden detaylı biçimde aktarmışlardır. Temalar incelendiğinde, eksikliğin özellikle belirli uzmanlık alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. İşverenler “kritik yapı işçiliklerinde yetersizlik” olduğunu, kalıp, demir, beton, izolasyon gibi temel işlerde bile vasıflı işçi bulmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Benzer şekilde, elektrik, mekanik, tesisat gibi teknik alanlarda da nitelikli eleman açığı olduğunu vurgulamışlardır. İnce yapı ve mimari işçilikte de kalifiye eleman bulmanın güç olduğuna dikkat çekilmiştir. Hatta sadece saha işçiliğinde değil, ofis tarafında da “teknik ressam, saha araştırma görevlisi vb. eksikliği” dile getirilmiştir. Yani hem mavi yakalı teknisyen seviyesinde hem de teknik ara kademe beyaz yakada eleman açığı hissedildiği ifade edilmiştir. Literatürde de inşaat sektöründe özellikle kalifiye ara kademe eleman açığı olduğu sıkça belirtilmiştir. TMMOB ve İNTES gibi meslek kuruluşlarının raporları, ustalık ve teknisyenlik pozisyonlarında genç insan bulmanın zorlaştığını, sektörün giderek yaşlanan bir işgücüne sahip olduğunu aktarmaktadır. Sezici ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında da belirtildiği üzere, inşaat sektöründe çalışan kalıpçı, demirci gibi ustaların yaş ortalamasının giderek yükselmesi, genç iş gücünün bu alanlara yönelim göstermemesi ve eğitim kurumlarından mezun olan bireylerin de pratik yetersizlik nedeniyle bu boşluğu dolduramaması, sorunun yapısal bir boyut kazandığını göstermektedir. Katılımcıların “tecrübe ve ustalık sorunları” ve “kalfalık ve formenlik kültürünün kaybolması” şeklinde dile getirdiği alt temalar da, geleneksel

ustalık sisteminin yerini yeterli düzeyde modern mesleki eğitimle dolduramamış olmasından kaynaklanan bir dönüşüm sorununa işaret etmektedir. Bu bulgular, sektörde özellikle genç nüfusun ara kademe pozisyonlara yönelmediği, deneyimli ustaların ise yaşlanmakta olduğu gerçeğiyle birleşerek, sürdürülebilir bir iş gücü yapısının sağlanamadığını ortaya koymaktadır.

Mezunlar da işverenlerin bulgularını destekler nitelikte, bazı meslek gruplarında mesleki eğitim ve sertifika zorunluluğunun hayati önem taşıdığını belirtmişlerdir. Özellikle elektrik, kaynak, vinç operatörlüğü ve iskele kurulum gibi iş güvenliği riski yüksek alanlarda eğitim almamış bireylerin çalışmasının ciddi sonuçlara yol açabileceği ifade edilmiştir. Aynı şekilde, proje ve çizim bilgisi gerektiren görevlerde (örneğin teknik ressamlık, AutoCAD kullanımı) mesleki eğitim olmadan yeterlilik kazanılamayacağı vurgulanmıştır. Mezunlar, tesisat ve yalıtım gibi hassas uygulamalarda eğitimsiz personelin yaptığı hataların büyük maliyet ve güvenlik riskleri doğurabileceğini ifade etmiş; bu alanlarda eğitimin yalnızca ustadan görme ile değil, aynı zamanda teorik altyapı ile desteklenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Mezunların saydığı branşlar, ulusal mesleki yeterlilik sisteminde de öncelikli alanlar olarak tanımlanmış ve çalışmamız bu alanlarda eğitilmiş işgücünün önemini mikro düzeyde örneklerle ortaya koymuştur.

İşverenler ayrıca “eğitim ve sertifikasyon eksikliği” teması altında, mesleki yeterlilik belgesi sistemindeki sorunlara ve sektörde çok sayıda belgesiz çalışanın varlığına işaret etmişlerdir. Bu durumun, nitelikli ara eleman açığını daha da derinleştirdiği ifade edilmiştir. Standartların tam oturmamış olması, ölçme değerlendirme sisteminin geliştirilmeye muhtaç olması gibi görüşler, eksikliğin sadece nicelik değil nitelik boyutu olduğunu göstermektedir. Özsoy (2015) de benzer şekilde, Türkiye’de mesleki eğitim sisteminin çoğunlukla mezun sayısına odaklandığını ve bu nedenle mezunların gerekli becerileri tam olarak edinmeden iş gücü piyasasına yönlendirildiklerini ifade etmektedir. Bu bulgular, müfredatın yalnızca kağıt üzerindeki hali ile yetinilmemesi; aynı zamanda içeriğinin kalite, derinlik ve sektör ihtiyaçlarına cevap verebilirlik açısından yeniden ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Bu çerçevede, eğitim programlarının mevcut haliyle işverenlerin beklediği yeterlik düzeyini karşılamada yetersiz kalabileceği ve bu durumun, sektörde aranan niteliklere sahip mezun sayısının sınırlı sayıda kalmasına yol açabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, hem işveren hem de mezun görüşleri doğrultusunda yapılan analiz, inşaat sektöründe nitelikli ara eleman eksikliğinin çok boyutlu bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Bu eksiklik, yalnızca insan kaynağı açığını değil, aynı zamanda eğitim sisteminin sektörel ihtiyaçlarla uyum düzeyini, sertifikasyon sisteminin güvenilirliğini ve genç nüfusun sektöre yönelme motivasyonlarını da içine alan geniş bir yapısal sorunlar bütününe işaret etmektedir. Bu nedenle, sektör odaklı mesleki eğitim politikalarının yeniden yapılandırılması, uygulamalı eğitimin güçlendirilmesi ve gençlerin sektöre ilgisini artıracak sosyal ve ekonomik teşviklerin sağlanması, bu yapısal sorunun çözümünde önemli katkılar sunabilir.

5.4. Mesleki Eğitimin Mezunların İstihdamı ve Saha Uyumundaki Rolüne İlişkin

Bulguların Tartışılması

Mesleki eğitimin en önemli işlevlerinden biri, mezunları yalnızca bilgiyle donatmakla kalmayıp aynı zamanda onları doğrudan istihdam edilebilir bireyler olarak iş gücü piyasasına hazırlamaktır. Bu çerçevede, mesleki eğitimin istihdam sürecindeki işlevselliği, yalnızca okul döneminde kazanılan bilgi ve becerilerle değil, aynı zamanda bu bilgi ve becerilerin sahada uygulanabilirliği ile de doğrudan ilişkilidir. Literatürde mesleki eğitimin iş bulma sürecine katkısı sıklıkla vurgulanmakta; özellikle uygulamalı eğitimin, öğrencilerin sektöre adaptasyonunu kolaylaştırıcı etkisi öne çıkarılmaktadır (Cice ve Balkar, 2020; Özkan, 2010). Bu bağlamda yürütülen araştırma bulguları da, mezunların iş bulma ve sahaya uyum süreçlerinde mesleki eğitimin doğrudan etkilerini ortaya koymakta ve teorik-pratik dengesinin bu süreçte kritik rol oynadığını göstermektedir.

Mezun görüşleri, mesleki eğitimin sektöre girişte belirli avantajlar sunduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcılar, bu avantajların özellikle teorik bilgi ve pratik beceri kazanımı yoluyla iş görüşmelerinde özgüven sağladığını ve meslek lisesi mezunu olmanın bazı durumlarda istihdam sürecinde olumlu bir etki yarattığını ifade etmişlerdir. Mezunların çoğu, mesleki eğitim almış bireylerin iş başvurularında öncelikli değerlendirildiğini ve işe başladıktan sonra kısa sürede sorumluluk alabilecek düzeye geldiklerini belirtmiştir. Ayrıca, eğitim sürecinde edinilen bilgi ve becerilerin, işyeri performanslarına doğrudan katkı sağladığı ve mezunların bağımsız çalışma yetkinliği kazanmalarına olanak tanıdığı vurgulanmıştır. Bu gözlem, Cice ve Balkar'ın (2020) çalışmasıyla da desteklenmektedir;

söz konusu çalışmada, mesleki yeterliliklerin iş piyasasında önemli bir rol oynadığı ve zorunlu sertifikasyon uygulamalarının mezunların istihdam şansını artırabileceği ileri sürülmüştür (Balkar ve Cice, 2020). Mezunlar, diploma ve sertifikaların iş görüşmelerinde rekabet avantajı sunduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca, meslek liselerinin sektörle kurduğu ilişkiler ve ağırlıklı staj programlarının, mezunlara ek avantajlar sağladığı belirtilmiştir. Bu bulgu, Özkan'ın (2010) “Okuyan unuttur, gören hatırlar, yapan öğrenir” ilkesine dayalı uygulamalı eğitim modelinin mesleki gelişime katkısını vurgulayan yaklaşımıyla örtüşmektedir (İnşaat Mühendisleri Odası, 2011).

Mezunların ifadelerine göre, inşaat sektöründe nitelikli iş gücü ihtiyacı belirgin şekilde hissedilmekte; ancak eğitilmiş gençlerin bu alana yönelme konusunda istekli davranmadıkları görülmektedir. Mezunlar, inşaat sektörünü fiziksel olarak yorucu ve riskli bir alan olarak tanımlamışlardır. Bu zorlukların, toplum nezdinde sektörün prestijinin düşük algılanmasına yol açtığını ve bu algının mesleki yönelimi olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu algı, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM) tarafından yapılan bir araştırmanın bulgularıyla da örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada, inşaat sektöründe çalışanların %37,5'inin işlerinin ağır olduğunu ve sağlıklarına zarar verdiğini ifade ettikleri, diğer sektörlerde ise bu oranın %21,1 olduğu rapor edilmiştir. Bu veriler, inşaat sektörünün çalışma koşullarının diğer sektörlerle kıyasla daha zorlu olduğunu ve bu durumun çalışanlar tarafından da açıkça dile getirildiğini göstermektedir (BETAM, 2024). Gürcanlı ve ark., (2018), inşaat sahalarında haftada ortalama 59 saat çalışma, hafta sonu tatillerinin kısıtlılığı ve yüksek iş kazası oranlarının sektörü tanımlayan temel unsurlar olduğunu bunların sektörün cazibesini azaltan faktörler olduğunu raporlamıştır (Gürcanlı, 2018). Bu veriler, inşaat sektöründeki istihdam tercihlerinin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve statü temelli faktörlerle de şekillendiğini göstermektedir.

Görüşmeler, mesleki eğitim almış bireylerin uygulama sahasındaki güçlü yönlerinin yanı sıra, karşılaştıkları sınırlılıkları da ortaya koymaktadır. Mezunlar, yapı malzemelerine dair edindikleri bilgi sayesinde teknik sorunlara daha bilinçli ve sistematik yaklaşıtlarını belirtmiş; özellikle malzeme seçimi, uygulama yöntemleri ve dayanıklılık konularında daha isabetli kararlar alabildiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, mesleki eğitimin saha uygulamalarına katkısını göstermektedir. Öte yandan katılımcılar, mesleki okullarda edinilen teorik bilgilerin sahadaki gerçek koşullarla her zaman örtüşmediğini; özellikle

kullanılan teknolojik ekipmanlar ve yöntemlerin eğitim ortamlarında yeterince aktarılmadığını vurgulamışlardır. Bu bulgular, literatürde mesleki eğitimin teknolojik gelişmelere uyum sağlama konusundaki yetersizliklerine yönelik eleştirilerle örtüşmektedir (Somuncu, 2020). Katılımcıların, mesleki eğitimin sahadaki beklenmedik durumlara hazırlık açısından yetersiz kaldığını dile getirmeleri, uygulama ortamı ile okul ortamı arasındaki kopukluğa işaret etmektedir. Bu durum, değişken çevresel koşullar, malzeme sınırlılıkları, insan faktörü ve zaman baskısı gibi sahaya özgü etkenler karşısında, öğrencilerin teorik bilgilerini uygulamaya aktarmada güçlük yaşadıklarını göstermektedir.

Katılımcıların ifadelerine göre, mesleki eğitim yalnızca teknik beceri kazandırmakla kalmamakta, aynı zamanda genel kültür, mesleki terminoloji ve yabancı dil gibi destekleyici alanlarda da önemli katkılar sunmaktadır. Özellikle uluslararası projelerde yer alan mezunların, İngilizce bilgisi ve dijital teknolojilere hâkimiyetlerinin iş süreçlerine olumlu yansıdığı belirtilmiştir. Bu bulgular, sektörde dil yeterliliği ve teknolojik donanımın iş gücü niteliği açısından belirleyici hale geldiğine işaret etmektedir. Ancak mevcut literatürde, mesleki İngilizce becerilerinin ara eleman düzeyinde sektörel katkısını doğrudan ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum, mesleki eğitimde dil yeterliliği gibi alanların daha fazla araştırılması gerektiğine işaret etmektedir.

Bununla birlikte, mezunlar uygulamaya dönük içeriklerin eğitim programlarında daha fazla yer alması gerektiğini vurgulamıştır. Özellikle mesleki matematik gibi işlevsel derslerin önceliklendirilmesi, sektörel ihtiyaçlara uygun bir müfredatın gerekliliğine işaret etmektedir. Bu görüşler, Demirer ve Dal'ın (2020) çalışmasıyla da örtüşmekte; uygulamalı ders saatlerinin artırılması ve genel akademik derslerin ağırlığının azaltılması yönünde öneriler sunulmaktadır. Tüm bu bulgular, mesleki eğitimin istihdam ve saha uyumu üzerindeki rolünü güçlendirmek adına programların içeriksel ve yapısal olarak yeniden düzenlenmesinin önemine işaret etmektedir.

Tüm bu bulgular doğrultusunda, mesleki eğitimin istihdam edilebilirliği artırma ve sahada işlevsellik sağlama konularında önemli avantajlar sunduğu; ancak bu katkının kalıcı ve yaygın hale gelebilmesi için eğitim içeriklerinin sahadaki koşullarla daha uyumlu hale getirilmesi, uygulamalı derslerin güçlendirilmesi ve sektörel beklentilere uygun beceri odaklı bir yapı kurulması gerektiği söylenebilir.

5.5. Mesleki Eğitim Almış ve Almamış Bireylerin Farklılıklarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Mesleki eğitim sistemlerinin temel amaçlarından biri, iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli ara elemanları yetiştirmektir. Ancak sektörde, mesleki eğitim almış bireylerle, herhangi bir formel eğitim sürecinden geçmemiş ancak deneyim yoluyla yetkinlik kazanmış çalışanlar arasında çeşitli düzeylerde farklar olduğu gözlemlenmektedir. Bu farklar yalnızca teknik becerilerle sınırlı kalmamakta; iş güvenliği bilinci, çalışma disiplini, uyum süresi ve kariyer ilerlemesi gibi alanlarda da kendini göstermektedir. Bu bağlamda, mesleki eğitimin bireyleri sektöre ne ölçüde hazırladığı, uygulama yeterliliği ile teori arasında nasıl bir denge kurduğu ve bu sürecin işveren beklentileriyle ne derece örtüştüğü, değerlendirilmesi gereken önemli boyutlar arasında yer almaktadır.

Nitekim işveren, mezun ve eğitmen görüşleri birlikte ele alındığında, bu farklılıkların yalnızca bilgi düzeyinde değil; aynı zamanda davranışsal ve tutumsal boyutlarda da gözlemlendiği görülmektedir. Katılımcıların ortak görüşü, mesleki eğitim almış bireylerin teknik plan okuma ve uygulama becerisi, iş disiplini, verimlilik ve mesleki dil hâkimiyeti gibi konularda daha donanımlı oldukları yönündedir. Bu yetkinliklerin, hem üretim kalitesine hem de zaman ve kaynak yönetimine doğrudan katkı sunduğu ifade edilmiştir. Akademik kaynaklar, mesleki eğitim almış işçilerin üretkenlik ve iş süreçlerindeki etkinlik açısından daha yüksek performans sergilediklerini ortaya koymaktadır. Örneğin Işık ve arkadaşları (2019), eğitilmiş işçilerin saha performansında işçilik hatalarını azalttığını ve verimliliklerini artırdığını rapor etmiştir.

Aynı şekilde, iş güvenliği bilincinin mesleki eğitim almış bireylerde daha gelişmiş olduğu yönünde katılımcılar arasında güçlü bir görüş birliği bulunmaktadır. Görüşmelerde, eğitilmiş bireylerin kişisel koruyucu donanım kullanımı, risk farkındalığı ve güvenlik prosedürlerine uyum konularında daha bilinçli ve sistemli bir tutum sergiledikleri sıkça vurgulanmıştır. Bu durum, mesleki eğitimin yalnızca teknik beceri kazandırmakla sınırlı kalmadığını, aynı zamanda sahada kurumsal bir iş güvenliği kültürünün yerleşmesine de anlamlı katkılar sunduğunu ortaya koymaktadır. Eğitilmiş bireylerin güvenlik önlemlerine uyum konusundaki bu yüksek hassasiyeti, sadece bireysel riskleri azaltmakla kalmayıp; iş kazalarının tekrarlanma olasılığını düşürmekte, üretim kalitesini artırmakta ve işletmelerin

maliyetlerini azaltmaktadır. Nitekim Bahattin Küçük 'ün (1995) çalışmasında, niteliksiz işçilerin çalıştığı yapılarda hasar riskinin arttığı ve bu durumun yapı güvenliğini tehlikeye attığı vurgulanmaktadır.

İstihdam olanakları ve kariyer gelişimi açısından da eğitimli bireylerin avantajlı konumda olduğu görülmektedir. Özellikle ulusal ve uluslararası projelerde sertifikalı çalışanların tercih edilmesi, mesleki eğitimin rekabet gücünü artıran bir unsur haline geldiğini göstermektedir. Bu bağlamda, işverenlerin yalnızca bireysel niteliklere değil; aynı zamanda kurumun profesyonellik algısına katkı sunacak çalışan profillerine öncelik verdiği anlaşılmaktadır. Özellikle kamu projeleri, uluslararası ihaleler ve kalite denetimlerinde belgeli personelin varlığı, firmalara rekabet avantajı kazandırmakta ve dış paydaşlar nezdinde profesyonellik algısını güçlendirmektedir. Bu bulgu, mesleki eğitimin yalnızca bireysel düzeyde değil; kurumsal ve sektörel ölçekte de değer yaratan çok katmanlı bir yapı olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte, katılımcıların ortak bir eleştirisi, mesleki eğitimin saha gerçekliğiyle her zaman örtüşmemesidir. İşverenler, teorik bilgiye sahip olmalarına rağmen uygulama deneyimi yetersiz olan mezunların, özellikle karmaşık ve sürekli değişen saha koşullarında beklenen düzeyde performans gösteremediklerini belirtmişlerdir. Bu durum, mesleki eğitimin uygulamalı yönünün daha da güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Mezunlar uygulama yetersizliğini sahaya çıktıklarında daha belirgin şekilde fark ettiklerini ve mesleki eğitim sürecinde uygulamalı alanların daha etkin düzenlenmesi gerektiğini kabul etmektedirler. Bu durum, Ateş ve Arslan'ın (2023) çalışmasında vurguladıkları gibi, uygulamalı eğitimin sınırlı kalması ve meslek derslerinin ağırlıklı olarak teorik temelde yürütülmesinin mesleki eğitimde önemli bir eksiklik oluşturduğu bulgusuyla örtüşmektedir. Eğitim içeriklerinin saha teknolojisinden geri kalması, uygulama sürelerinin kısıtlı oluşu ve bazı derslerin iş yaşamında doğrudan karşılık bulmaması gibi sorunlar da dile getirilmiştir. Somuncu (2020), bu durumu mesleki eğitim sisteminin teknolojiye ve saha koşullarına adapte olmakta gecikmesiyle açıklamaktadır. Mezunlar, özellikle mesleki matematik, çizim programları ve saha uygulamalarına yönelik içeriklerin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamış; uygulamalı eğitimin artırılmasını önererek bu eksikliklerin telafi edilebileceğini belirtmiştir.

Sonuç olarak, mesleki eğitim almış bireylerin sektörel performans açısından birçok avantaj sunduğu; özellikle teknik bilgi düzeyi, iş güvenliği farkındalığı ve profesyonel tutum açısından olumlu bir profil çizdiği görülmektedir. Ancak bu kazanımların saha gerçekliğiyle tam olarak örtüşebilmesi için, eğitim süreçlerinin daha fazla uygulama temelli hale getirilmesi ve sektörle kurumsal bağların güçlendirilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitim almamış ancak sahada deneyim kazanmış bireylerle kıyaslandığında, eğitilmiş bireylerin uzun vadede daha sürdürülebilir ve sistematik katkılar sunduğu anlaşılmakla birlikte; uygulama eksikliği gibi yapısal sorunların, bu potansiyelin tam anlamıyla hayata geçirilmesini engellediği söylenebilir. Bu nedenle, mesleki eğitimin kalitesini ve etkisini artırmak amacıyla, teori-uygulama dengesi gözetilerek, güncel sektör ihtiyaçlarına uyumlu esnek eğitim modellerinin geliştirilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

5.6. Mesleki Eğitim Müfredatı ve Uygulamalarının Yeterliliği ve Sektörel Beklentilerle Uyumuna İlişkin Bulguların Tartışılması

Mesleki ve teknik eğitimin sektörel beklentilerle uyumlu hale getirilmesi, yalnızca bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda ekonomik kalkınma hedefleri açısından da stratejik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, araştırma bulguları, mevcut müfredat yapısı, uygulama imkânları, teknolojik donanım yeterliliği ve öğrenci profili gibi temel bileşenlerin, inşaat sektörü özelinde mesleki eğitimin işlevselliğini ne ölçüde desteklediğine ilişkin kapsamlı bir değerlendirme sunmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, öğretmenlerin ve işverenlerin inşaat sektörüne yönelik mesleki eğitimde özellikle uygulama temelli eksikliklere dikkat çektiklerini ortaya koymaktadır. Katılımcı görüşleri, öğrencilerin gerçek çalışma ortamını deneyimlemeden mezun olduklarını ve okullardaki malzeme yetersizlikleri nedeniyle yeterli pratik beceri geliştiremediklerini göstermektedir. Türkiye’de mesleki ve teknik ortaöğretim düzeyinde uzun yıllar boyunca teorik bilgiye ağırlık verilmesi ve uygulama imkânlarının sınırlı kalması, mesleki eğitimin etkinliğini azaltan temel etkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Arslan ve Ateş, 2023). TEPAV tarafından yapılan işveren anketlerinde de, iş dünyasının en çok şikayet ettiği konular arasında mesleki eğitim almış

bireylerin pratik uygulama ve takım çalışması becerilerindeki eksiklikler yer almıştır (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, 2016).

Özellikle Sanayi 4.0 ve dijitalleşme sürecinin etkisiyle, eğitim kurumlarının teknolojik yeniliklere uyum sağlaması önemli bir gereklilik hâline gelmiştir. Ancak öğretmenler, bütçe kısıtları ve teknolojik dönüşümün hızı nedeniyle okulların bu değişime ayak uydurmakta zorlandığını ifade etmektedir. Eğitim ortamlarında kullanılan ekipmanların sektördeki güncel teknolojiyle uyumlu olmamasının, mezunların sahadaki performansını olumsuz yönde etkilediği dile getirilmiştir. Bu bağlamda, özellikle CNC makineleri ve modern yapı teknolojilerine ilişkin eksik donanım ve eğitim içeriği, öğrencilerin sektördeki değişen üretim tekniklerine uyum sağlamasını güçleştirdiği düşünülmektedir. Benzer şekilde bazı işverenler de sektördeki teknolojik gelişmelerin okullara yeterince yansıtılamadığını ve bu nedenle mezunların dijital araçları ve çağdaş inşaat yöntemlerini kullanmakta zorlandığını belirtmiştir. Bulgular, mesleki eğitimin sanayi teknolojileriyle entegrasyonunun önemine işaret eden Demirel ve Dal'ın (2020) araştırmasıyla da örtüşmektedir. İlgili çalışmada, güncel teknolojilere dayalı uygulamalı eğitimlerin artırılmasının, mesleki yeterliliklerin geliştirilmesinde kritik bir rol oynayabileceği belirtilmiştir. Benzer şekilde, Yıldırım ve arkadaşları (2017), mesleki ve teknik eğitim kurumlarında özellikle laboratuvar ve atölye altyapısındaki eksikliklerin eğitim kalitesini olumsuz etkilediğini vurgulamışlardır. Eğitim görüşlerine göre, malzeme yetersizlikleri yalnızca okul içindeki öğrenme süreçlerini sınırlamakla kalmamakta, aynı zamanda mezunların iş ortamına adaptasyon süreçlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Mevcut çalışmada farklı olarak, yalnızca fiziksel altyapı eksiklikleri değil, aynı zamanda öğrencilerin sektöre doğrudan erişim imkânlarının yetersizliği de önemli bir sorun alanı olarak öne çıkmıştır. İşverenler, nitelikli staj uygulamalarının öğrencilere saha deneyimi kazandırmada belirleyici olduğunu ifade etmiş ve bu doğrultuda okul-sektör iş birliklerinin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Eğitmenlerin müfredata yönelik eleştirileri de dikkat çekicidir. Müfredatların sektörle yalnızca kısmi uyum içinde olduğu, bazı standartlara (örneğin MYK standartlarına) uygun olsa da uygulamada zorlayıcı olduğu ifade edilmiştir. İşverenler de mevcut içeriklerin genellikle güncellikten uzak, sektörün gerektirdiği niteliklerden kopuk olduğu ve bu nedenle mezunların işe başladıklarında “öğrenmeye sıfırdan başladıkları” vurgulanmaktadır. Ayrıca, işverenlerin bazıları müfredat ve beceri hedeflerinin

belirlenmesinde sektör temsilcilerine danışılmadığını ifade ederek, bu sürece sektörün katılımlarının artırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Mevcut müfredatın sektörün hızla değişen ihtiyaçlarına tam anlamıyla cevap verememesi, Karslı ve arkadaşlarının (2024) müfredatın güncellenmesi gerekliliğine yönelik çalışmalarıyla da paralellik göstermektedir. Özer'in (2019) araştırmasına göre ise mesleki eğitim sisteminde alan-dal yapısının sadeleştirilerek daha esnek ve alan odaklı bir yapıya geçilmesinin, eğitim süreçlerinin etkinliğini artıracak ve mezunların istihdam edilebilirliğine olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Buna karşın, araştırmaya katılan bir öğretmenin değerlendirmesine göre bu sadeleştirme, öğrencilerin belirli alanlarda derinlemesine uzmanlaşmasını zorlaştırmakta ve eğitim içeriğini daraltmaktadır. Bu durum, merkezi düzeyde önerilen yapısal değişikliklerin sahadaki uygulayıcıların beklentileriyle örtüşmediğini ortaya koymaktadır.

Eğitimci ve katılımcı görüşlerine göre, Türkiye’de inşaat sektörü özelinde işgücü planlaması yeterince yapılmamaktadır. Öğretmenler, “*Sektör analizi eksikliği*” alt teması altında, eğitim kurumlarının ve ilgili devlet kuruluşlarının sektörün orta-uzun vadeli eleman ihtiyacını öngörüp planlamadığı eleştirisi getirilmiştir. Örneğin, bir görüşte “sektör ihtiyacına yönelik planlama yapılmaması” nedeniyle bazı alanlarda fazladan mezun verilirken kritik bazı alanlarda eleman bulunamadığı ifade edilmiştir. Ayrıca inşaat sektörünün istikrarsız iş gücü yapısı, yani ekonomik dalgalanmalardan çok etkilenmesi, mevsimsellik ve proje bazlı çalışma gibi faktörler de planlamayı zorlaştıran dinamikler olarak vurgulanmıştır. Bu bulgu, Özsoy’un (2015) iş gücü planlamasının ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli olarak arz-talep dengesi gözetilerek analiz edilmesi ve eğitim politikalarına entegre edilmesi gerektiğini vurgulayan sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Mesleki eğitimde öğrenci motivasyonu ve derse katılım, öğretmenlerin sıklıkla vurguladığı önemli temalardan biridir. Öğretmenler, öğrencilerin büyük bir kısmının mesleki eğitime yeterli istek ve hazırbulunuşlukla başlamadığını belirtmiştir. Bazı öğrencilerin ilgili ve hevesli olduğu, bu sayede eğitim sürecinden maksimum fayda sağladığı; buna karşılık düşük motivasyona sahip öğrencilerin derslere etkin katılım göstermediği ifade edilmiştir. Bir görüşte, “istekli öğrencilerin ihtiyaçlarının karşılandığı, ancak el becerisi ve hazırbulunuşluğu yetersiz öğrencilerin zorlandığı” belirtilmiştir. Özellikle akademik başarısı düşük olduğu için istemeden meslek liselerine yönlendirilen

öğrencilerin motivasyonlarının oldukça düşük olduğu ve bunun devamsızlık ile başarısızlığa yol açtığı vurgulanmıştır. Güzen ve Erbaş (2023) da benzer şekilde, eğitimcilerin karşılaştığı en önemli sorunlardan birinin öğrenci motivasyonu eksikliği olduğunu ve bunun temel nedeninin öğrencilerin meslek liselerine kendi istekleri dışında yönlendirilmesi olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma, ilgi eksikliğinin yalnızca bireysel motivasyon kaybına değil, aynı zamanda mezunların sahadaki uzun vadeli kariyer planlarına da zarar verdiğini göstermiştir.

Araştırma bulguları, mesleki eğitimin yalnızca okullarda verilen bilgi ve becerilerle sınırlı kalmaması; sektörle iş birliği içinde, dinamik, uygulamalı ve güncel bir yapıya kavuşturulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Mevcut sistemin bu beklentileri tam anlamıyla karşılayamadığı, elde edilen veriler doğrultusunda anlaşılmaktadır. Eğitimciler daha çok teknolojik altyapı yetersizlikleri, uygulama eksiklikleri ve öğrenci motivasyonu üzerinde dururken; işverenler sektörel yeterlilikler, uygulama süreçlerinin niteliği ve davranışsal becerilere odaklanarak benzer sorun alanlarını farklı açılardan tanımlamaktadır. Bu çok boyutlu bakış açısı, mesleki eğitimin tüm paydaşların katkısıyla yeniden yapılandırılması gerekliliğini açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, müfredatların sektör temsilcileriyle birlikte güncellenmesi, eğitimcilerin saha deneyimi kazanmalarının desteklenmesi ve okul-işletme iş birliklerinin kurumsal bir zemine oturtulması büyük önem taşımaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, Ankara ili inşaat sektöründe mesleki eğitimin ara eleman teminindeki etkisini ortaya koymak amacıyla, eğitmenler, işverenler ve mezunlarla yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlara dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma deseni çerçevesinde yürütülen çalışma, yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilen verilerin tematik içerik analizine dayanmaktadır. Elde edilen bulgular, inşaat sektöründeki ara eleman eksikliğinin temelinde; eğitim sürecine ilişkin yapısal sorunlar, sektörün beklentileriyle uyumsuzluklar ve mezunların iş yaşamına adaptasyon güçlüklerinin yer aldığını göstermiştir.

Araştırma kapsamında değerlendirilen görüşler doğrultusunda, mesleki eğitim sisteminin mevcut haliyle ara eleman açığını kapatmada yeterince etkili olamadığı anlaşılmıştır. Uygulama eksikliği, güncelliğini yitirmiş müfredat yapısı, teknolojik altyapı eksiklikleri, motivasyon düşüklüğü ve etkisiz yönlendirme süreçleri gibi çok boyutlu sorun alanları; hem katılımcı görüşleri hem de mevcut literatür tarafından doğrulanmıştır. Bu durum, eğitim sistemi ile iş gücü piyasası arasındaki bağlantının istenilen düzeyde kurulamadığını ve bu nedenle mezunların istihdamda zorlandığını, işverenlerin ise nitelikli iş gücüne erişimde güçlük yaşadığını ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte, başarılı uygulamaların ve etkili işbirliği modellerinin olduğu örnekler de tespit edilmiştir. Özellikle güçlü okul-sektör iş birliklerinin kurulduğu, uygulamalı eğitimin etkili yürütüldüğü ve staj programlarının verimli şekilde uygulandığı durumlarda, mesleki eğitimin sektöre katkısının belirgin biçimde arttığı gözlemlenmiştir. Mezunların iş yaşamında başarılı örnekler sergilemesi, mesleki eğitimin potansiyelini göstermektedir. Ancak bu potansiyelin her bölgede ve her kurumda eşit düzeyde ortaya çıkmadığı da açıktır.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular, mesleki eğitimin inşaat sektöründeki ara eleman ihtiyacının karşılanmasında hem sorunların kaynağı hem de çözümün anahtarı olabileceğini göstermektedir. Uygulama eksiklikleri, teknolojik yetersizlikler ve sektörle kopuk müfredat; işverenlerin mezunlara yönelik en sık dile getirdiği eleştiriler arasında yer almıştır. Mezunların düşük motivasyon düzeyi, yönlendirme eksiklikleriyle birleştiğinde,

bazı alanlarda yeterli ve istekli iş gücü oluşamamakta; bu da işgücü piyasasında uyumsuzluk sorununu derinleştirmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen önemli bulgulardan biri de, işveren profiline göre mesleki eğitime verilen önemin farklılık göstermesidir. Özellikle kurumsal yapıya sahip, büyük ölçekli veya uluslararası faaliyet gösteren inşaat firmalarının, mesleki yeterlilik belgesine sahip ve teknik eğitim almış personel istihdam etme konusunda daha titiz davrandıkları gözlemlenmiştir. Bu tür şirketler, kalite standartlarına uyum, iş güvenliği mevzuatına riayet ve marka itibarı açısından mesleki yeterliliği öncelikli bir kriter olarak değerlendirmektedir. Buna karşın, yerel ölçekte faaliyet gösteren, küçük ve orta ölçekli inşaat firmalarının önemli bir kısmı, personel temininde mesleki eğitim geçmişinden ziyade "iş bulma aciliyeti" veya "çalışmaya hazır insan gücü" kriterine öncelik vermektedir. Bu bağlamda bazı işverenlerin, "yeter ki çalışsın, eğitim almasına gerek yok" şeklindeki yaklaşımı, hem sektördeki kalite sorunlarının hem de kayıt dışı istihdamın devamına zemin hazırlamaktadır. Söz konusu durum, sektör içinde mesleki eğitime atfedilen değerın işletme ölçeğine göre anlamlı biçimde farklılık gösterdiğini ve bu durumun sistemsel dengesizliklere yol açtığını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, mesleki eğitimin mevcut haliyle inşaat sektörünün nitelikli iş gücü ihtiyacını tam anlamıyla karşılamadığı, ancak potansiyel olarak büyük bir fırsat sunduğu anlaşılmaktadır. Uygulamalı eğitimin güçlendirilmesi, müfredatın sektörel ihtiyaçlara göre güncellenmesi, okul-sektör iş birliğinin yaygınlaştırılması, öğretmen niteliğinin artırılması ve yönlendirme sistemlerinin gözden geçirilmesi, hem eğitim sistemini hem de sektörün insan kaynağını güçlendirecek önemli adımlar olacaktır.

Bu çalışmanın, Türkiye'de mesleki eğitim-istihdam ilişkisinin daha fonksiyonel hale gelebilmesi için eğitim politikalarının bütüncül bir bakış açısıyla yeniden yapılandırılması gerektiğini ortaya koyması beklenmektedir. Kalite odaklı bir mesleki eğitim sisteminin, sadece iş gücü piyasasına değil, ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çözüm Önerileri

Bu çalışma kapsamında Ankara ili inşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenler, mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarda görev yapan eğitimciler ve bu kurumlardan mezun olan bireylerle yürütülen görüşmelerden elde edilen veriler ışığında, mesleki eğitimin ara eleman sorununa etkisini azaltmak amacıyla geliştirilen çözüm önerileri aşağıda sunulmuştur.

Mesleki eğitim sisteminin daha etkin ve sektör odaklı hale getirilmesi için, öncelikle eğitimcilerin sektörle olan bağlarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Alandan uzak, teorik bilgiyle sınırlı kalan eğitimcilerin sahaya inmesini sağlayacak hizmet içi eğitim programları, sektörel staj uygulamaları ve ortak projeler yoluyla eğitimcilerin mesleki güncelliği artırılmalıdır. Bu kapsamda, teknik eğitimcilerin sadece pedagojik yeterliliğiyle değil, alan bilgisiyle de değerlendirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin sektörde belli periyotlarla görev almaları, bilgi tazeliğini ve öğrenciye aktardığı uygulama bilgisinin niteliğini yükseltecektir.

Müfredat yapısı, çalışma sahasının dinamiklerine paralel olarak esnek ve dönüşen bir yapıya kavuşturulmalıdır. Uygulamalı ders saatleri artırılmalı, sahada karşılaşılan beklenmedik durumlara yönelik simülatif öğrenme ortamları geliştirilmelidir. Atölye ve şantiye uygulamalarına dayalı eğitim süresi uzatılarak, okul-saha uyumsuzluğu azaltılmalıdır. Bu bağlamda, sektör temsilcilerinin müfredat oluşturma komisyonlarında aktif rol alması teşvik edilmelidir.

Sertifikasyon süreci yalnızca bilgi sınavıyla değil, bir bireyin uygulamalı becerilerinin değerlendirildiği karma modellerle yürütülmelidir. Sınav odaklı sistem yerine gelişim odaklı, izlenebilir ve sektörde doğrudan uygulanabilirlik ölçütlerini temel alan sertifika sistemleri geliştirilmelidir. Sertifikalı çalışan istihdamının teşvik edilmesi için, kamu ihalelerinde belge sahibi personel şartı getirilmesi gibi uygulamalar yaygınlaştırılabilir. Ayrıca, SGK prim teşvikleri ve vergi indirimi gibi doğrudan ekonomik destekler, işverenlerin sertifikalı mezun istihdam etmesini özendirici bir politika aracı olabilir.

Mezunların istihdam edilebilirliğini artırmak için, meslek liselerindeki kariyer planlama ve rehberlik hizmetleri yeniden yapılandırılmalı, sektörel farkındalık lise düzeyinde kazandırılmalıdır. Özellikle prestij algısının düşük olduğu alanlarda kamu spotları, mezun başarı hikâyeleri ve okul-sektör bağlantılı etkinliklerle meslek liselerinin görünürlüğü medya aracılığıyla artırılarak toplumsal algı yükseltilmelidir. Bu sayede, mezunların alan dışı istihdamı azaltılabilir.

Ayrıca, okul-sektör entegrasyonu yalnızca zorunlu staj uygulamalarıyla sınırlı kalmamalı; ortak öğrenci projeleri ve teknik geziler ile genişletilmelidir. Bu bağlamda, sektörde aktif çalışan uzmanların derslere misafir eğitici olarak katılması, okul ortamının sahanın gerekliliklerine yaklaşmasını sağlayacaktır. Ayrıca, mezuniyet öncesi zorunlu sigortalı saha eğitimi modeli, öğrencilerin profesyonel deneyim kazanmalarını sağlayarak istihdam sürecine güçlü bir geçiş imkânı sunacaktır.

Ayrıca, işverenlerin eğitime katkı sağlamalarını teşvik edecek şekilde, eğitim kurumlarına donanım desteği sağlayan firmalara vergi avantajları sunulmalı; öğretmenlere sahada danışmanlık yapan ustalara yönelik özel teşvik puanı sistemleri geliştirilmeli; başarılı öğrenciye burs desteği, mezuniyet sonrası istihdam garantisi gibi teşvik paketleri oluşturulmalıdır. Ayrıca, staj sürelerinin öğrencilerin sosyal güvenlik hakları kapsamında tam olarak sayılması ve prim ödemelerinin bu süreler üzerinden yapılması sağlanmalıdır. Bu kapsamlı yaklaşım, hem öğrencilerin mesleki beceri kazanımını artıracak hem de eğitim ile iş gücü piyasası arasındaki uyumu güçlendirerek sektörde nitelikli ara eleman teminini destekleyecektir.

Okul-sektör entegrasyonu, zorunlu staj uygulamaları ötesinde, “Stajdan İstihdama” geçişi destekleyecek şekilde yapılandırılmalıdır. Bu kapsamda, uzun süreli sigortalı işyeri eğitimi modeli benimsenmeli; öğrenci mezuniyet öncesinde iş yaşamına dair deneyim edinmeli, işverenler performans kriterlerine göre istihdam kararı verebilmelidir.

İleri düzey uzmanlık modülleri ile mezunlara, sektörün ihtiyacına uygun kısa süreli, devlet destekli eğitimler sağlanmalıdır. Bu modüller özellikle kalıpcılık, tesisat, kaynakçılık, AutoCAD vb. gibi alanlarda beceri geliştirme amaçlı sunulmalı ve firmaların taleplerine göre yapılandırılmalıdır.

Yerel düzeyde işgücü analizleri yapılarak istihdam odaklı mesleki eğitim planlaması gerçekleştirilmelidir. Böylece arz-talep uyumu sağlanır ve mezunların istihdam oranları artırılır. Bu sürece yerel yönetimler, sanayi odaları ve İŞKUR gibi paydaşlar aktif olarak dâhil edilmelidir.

Sektör içi mentorluk programları ile mezunların sahaya adaptasyonu hızlandırılmalı; deneyimli çalışanlar, yeni mezunlara rehberlik ederek bilgi aktarımını sağlamalıdır. Bu tür mentorluk uygulamaları, hem işyerinde bağlılığı artıracak hem de mesleki gelişimi destekleyecektir.

Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sanayi odaları, işveren sendikaları ve eğitim kurumları temsilcilerinden oluşacak “Sektörel Eğitim Kurulu” kurulmalı; bu kurul, müfredat, sertifikasyon, uygulama eğitimi gibi konularda periyodik güncellemeler gerçekleştirmelidir.

Deneyimli bir usta öğreticinin aynı anda daha fazla sayıda öğrenciye (örneğin 30–50 kişiye kadar) rehberlik edebilmesine olanak tanıyan esnek modeller uygulanmalı; ayrıca belirli yeterliliklere sahip meslek lisesi mezunlarına usta öğretici belgesi verilerek hem onların istihdamı desteklenmeli hem de staj yapabilecek işletme sayısı artırılmalıdır. Bu düzenleme, hem mezunların iş piyasasına entegrasyonunu hızlandıracak hem de mesleki eğitimin saha ile bağlantısını güçlendirecektir.

Sertifikasız çalışanların denetimi için şantiyelerde QR kodlu dijital mesleki yeterlilik kartları kullanılmalı ve bu sistem, mobil uygulamalarla anlık olarak denetlenebilir hale getirilmelidir. Ayrıca, sertifikalı personel çalıştıran firmalara vergi indirimi ve kamu ihalelerinde öncelik gibi teşvikler sunularak, nitelikli istihdam özendirilmeli ve belgesiz çalışmanın önüne geçilmelidir.

KAYNAKLAR

- Alkan, C., Doğan, H., & Sezgin, I. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Nobel Yayın.
- Alpaslan, G., & Şahin Tekinalp, P. (2019). *Kültürel Bellek 2016*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Adıgüzel, O. C., & Berk, Ş. (2009). Mesleki Ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(9), 220-236.
- Akboğa Kale, Ö., & Yanık, S. (2018). İnşaat Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Eğitimleri Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Sektörel Araştırma. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 637 - 649.
- Akgün, M. (2019). Türkiye’de genç işsizlik sorunu ve bu sorunun çözümüne yönelik istihdam politikaları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi.
- Akpınar, B. (2003). Meslek Yüksek Okullarına Sınavsız Geçiş. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 33(33), 8-25.
- Akyurt, N. (2009). Meslek Yüksekokulları ve Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Genel Profili. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*(4), 175-189.
- Akyüz, Ü. (2023). Strategic Evaluation Of Some Eu Projects Prepared By The Ministry Of National Education In The Context Of The Vision Of Vocational Education. *European Journal of Education Studies*, 10(11), 160-181.
- Anadolu Ajansı. (2023, 07 24). *ATO Başkanı Gürsel Baran: Ara eleman sıkıntısı kronik soruna dönüştü*. 01 25, 2025 tarihinde Anadolu Ajansı: https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/ato-baskani-gursel-baran-ara-eleman-sikintisi-kronik-soruna-donustu/2952830?utm_source adresinden alındı

- Ankara Medipol Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İnşaat Teknolojisi Programı. (tarih yok). *İnşaat Teknolojisi*. 01 22, 2025 tarihinde Ankara Medipol Üniversitesi: <https://ankaramedipol.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokulu/insaat-teknolojisi> adresinden alındı
- Ankara Sanayi Odası. (2024). *Mesleki ve teknik eğitimin iş gücü piyasasına etkisi: Ankara analizi*. Ankara Sanayi Odası Yayınları.
- Ankara Sanayi Odası. (2025). *İş Gücü Piyasasına Mesleki ve Teknik Eğitimin Entegrasyonu*. Ankara: Ankara Sanayi Odası.
- Arslan , E., & Solak , A. (2020). Meslek Gruplarına Göre Açık İş ve İşsizlik Karşılaştırması: 2007-2018 Dönemi İncelemesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 11-21.
- Arslan, A., & Ateş, İ. (2023). 21. yüzyıl Türkiye’inde ortaöğretim kurumlarındaki mesleki ve teknik eğitimin mevcut durumu, sorunları ve çözüm önerileri. *ISPEC International Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(2), 243-261.
- Aslantürk, M. (2014). Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitimin Yaşadığı Sorunlar Ve Çözümleri Konusunda Mesleki Eğitim Yöneticileri, Meslek Dersleri Öğretmenleri Ve Eğiticilerin, Görüşlerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniveristesi, .
- Aydın, S., & Özdemir, Ü. (2019). *Geçmişten Günümüze Fotoğraflarla Mesleki ve Teknik Eğitim*. Ankara: T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI.
- Balkar, B., & Cice, Y. (2020). Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin İstihdam ve Ekonomik Büyüme Açısından İşlevselliğinin Değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 53(2), 781-814.
- Bayrak, İ. C., & Telatar , O. M. (2021). İnşaat Sektörü ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Ekonomisi Üzerine Ampirik Bir Analiz. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(3), 1283-1297.
- BETAM, B. Ü. (2024). *İnşaat sektörü ve iş gücü dinamikleri: Türkiye'24*. BETAM.

- Binici, H., & Arı, N. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 383-396.
- Çevik, Ö. C. (2015). Güney Kore Kalkınmasında Mesleki Eğitim Sisteminin Rolü. *İş ve Hayat Dergisi*, 1(2), 69-92.
- Dal, S., & Demirer, M. (2020). Mesleki Eğitimde Program Güncellemeleri, Sektörle İşbirliği ve Yükseköğretime Devam Oranları Üzerine Eğitim Yöneticileri ve Meslek Dersi Öğretmenlerinin Görüşleri. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 11(22), 297-321.
- Demir, E., & Şen , H. (2009). Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 42-43.
- Demirer, M. (2019). Avrupa Kredi Transfer Sistemi Ve Mesleki Eğitimde Yeni Model Arayışları. *Journal of Continuous Vocational Education and Training*, 2(1), 52 - 66.
- Demirtaş, Z., Gür Erdoğan, D., & Özalan, S. (2020). Teknik Öğretmenlerin Gözünden Mesleki Eğitimde Karşılaşılan Sorunların İncelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 44-57.
- Duman, T. (2002). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişimi. Türkler Ansiklopedisi* (Cilt 15). Ankara: Yeni Türkiye Yayınları.
- Dünya Gazetesi. (2024, Temmuz 31). *Dünya*. Eylül 18, 2024 tarihinde İnşaatla ara eleman krizi, mesleki eğitimde dönüşümle çözülür: <https://www.dunya.com/ekonomi/insaatta-ara-eleman-krizi-mesleki-egitimde-donusumle-cozulur-haberi-739227> adresinden alındı
- Eker, S. (2020). Almanya Federal Cumhuriyeti Eğitim Sisteminin Tanıtılması Ve Türk Eğitim Sistemi İle Karşılaştırılması. *Sosyolojik Düşün Dergisi*, 5(2), 117-130.
- Engeloğlu, Ö., & Yıldırım, U. (2023). Türkiye’de Sektörel İstihdam ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Saklı Eşbütünleşme ve Asimetrik Nedensellik Testi. *Fiscaoeconomia*, 7(2), 1445-1473.
- Erkan Dinç, C. U. (2014). Eğitimde Kademeler Arası Geçişle İlgili Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 209-235.

- Eşme, İ. (2007). Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar. *T.C. YÖK Uluslararası Mesleki Ve Teknik Eğitim Konferansı*. Ankara.
- Etiler, E. D. (2013). İnşaat Sektörü ve İşçi Sağlığı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, 13(48), 30-38.
- Gazete, T. C. (1981, Kasım 6). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu. Haziran 22, 2025 tarihinde Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2547> adresinden alındı
- Gazete, T. C. (2016). Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. Resmî Gazete: <http://resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/09/20170916-15.htm> adresinden alınmıştır
- Gemici, N. (2010). Ahilikten Günümüze Meslek Eğitiminde Model Arayışları ve Sonuçları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8(19), 71-105.
- Güllüoğlu, E. N., & Güllüoğlu, A. N. (2019). Türkiye İnşaat Sektöründe İşöhdam ve İş Kazalarının Analizi. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 65-81.
- Gülmez, I. (2016). Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Yönlendirmelerin İncelenmesi. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*(9), 93-129.
- Gültekin Karakaş, D., Yusufi , F., & Hisarcıklılar, M. (2021). Türkiye İnşaat Sanayii Çalışma Standartlarının Sektörel Gelişim Üzerinden Değerlendirilmesi. *Mülkiye Dergisi*, 45(1), 191-230.
- Gümüšoğlu, Ş., Ünal, S., & Kestane, Ö. (2010). Meslek Yüksekokullarında Eğitimin Kalitesini Artırmaya Yönelik Çabalar Ve Öğrenci Gözüyle Öğretim Elemanlarının Değerlendirilmesi İzmir Meslek Yüksekokulu Örneği. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 3(2), 201.
- Gürcanlı, G. E. (2018). Şantiyelerde Çalışan Teknik Elemanların Çalışma Koşulları Üzerine Bir Alan Çalışması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(59), 1987-2014.
- Gürdoğan, A. (2012). Öğrencilerin Eğitimde Motivasyon Düzeyleri: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ortaca Meslek Yüksekokulu Örneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(28), 149-166.

- Güzen, B. v. (2023). Ortaöğretim Kurumlarında Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 83.
- Haber Merkezi. (2024, 06 09). *İnşaat sektöründe ara eleman krizi: Usta da yok çırak da.* 01 23, 2025 tarihinde Ekonomim: <https://www.ekonomim.com/sektorler/insaat-sektorunde-ara-eleman-krizi-usta-da-yok-cirak-da-haberi-748012> adresinden alındı
- Hacettepe Üniversitesi Başkent OSB Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu İnşaat Bölümü. (tarih yok). *İnşaat bölümü.* 01 22, 2025 tarihinde Hacettepe Üniversitesi: https://baskentosbtbmyo.hacettepe.edu.tr/tr/menu/insaat_bolumu-9 adresinden alındı
- Hayat, Ş. Ş. (2021). İstihdamda Mesleki Eğitimin Önemi ve Öğrencilerin Mesleki Eğitime İlişkin Tutumları: Aydın İli Örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 70-85.
- İnşaat Mühendisleri Odası. (2011). İnşaat Sektörünün İnşaat Mühendisliğine Bakışı ve Beklentileri. İ. Özkan içinde, *İnşaat Mühendisliği Eğitimi 2. Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (s. 275-285). Ankara: TMMOB.
- İnşaat Mühendisleri Odası Ankara Şubesi. (tarih yok). *Meslek içi eğitim.* 01 02, 2025 tarihinde İnşaat Mühendisleri Odası: <https://ankara.imo.org.tr/TR%2C87412/meslek-ici-egitim.html> adresinden alındı
- İstanbul Gedik Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi. (tarih yok). *Mesleki eğitim sertifikaları.* 01 21, 2025 tarihinde <https://igunsem.gedik.edu.tr/> adresinden alındı
- Işık, V. (2019). *Mesleki eğitimin iş piyasası ile uyumlaştırılmasında ihtiyaç analizi ve öz değerlendirme modeli.* SETA Yayınları.
- Işık, Z., Budayan, C., Aladağ, H., Demirdöğen, G., Yılmaz, T., & Ardit, D. (2019). İnşaat Sektöründe Mesleki Eğitim Performans Göstergeleri. *Teknik Dergi*, 30(3), 9147 - 9174.
- İŞKUR. (2017, 11 27). *2017 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması.* 01 20, 2025 tarihinde Türkiye İş Kurumu Resmî Web Sitesi: <https://media.iskur.gov.tr/35584/2017-yili-issizligin-profil-analizi.pdf> adresinden alındı

İŞKUR. (2023, 12). *12. Genel Kurul Raporu*. 01 24, 2025 tarihinde Türkiye İş Kurumu Resmî Web Sitesi: <https://media.iskur.gov.tr/80253/12-genel-kurul-raporu.pdf> adresinden alındı

İŞKUR. (2023). *2023 Yılı Sektörlere Göre İş Gücü Piyasası Araştırması Sonuçları*.

İŞKUR. (2023). *2023 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Raporu*. 01 20, 2025 tarihinde Türkiye İş Kurumu Resmi Sites: <https://media.iskur.gov.tr/88081/turkiye.pdf> adresinden alındı

İŞKUR. (2023). *İşgücü Piyasası Araştırması Ankara İli 2023 Yılı Sonuç Raporu*.

Kam, M. (2013). Mesleki Ve Teknik Ortaöğretim Okullarının Tercih Edilme Nedenlerinin Belirlenmesi Ve Analizi. *Yüksek Lisans Tezi*.

Karabulut, A., & Marul, M. (2011). Mesleki ve Teknik Eğitimde Eğitim Modeli Tasarımı. *Milli Eğitim Dergisi*, 41(191), 78-85.

Karslı, K., Kızıltay, F., Çakim, İ., Çakmak, H. İ., & Selvi, Ö. (2024). Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Eğitim Kalitesinin Artırılması: Yöntemler ve Stratejiler. *International QMX Journal*, 3(7), 1955-1965.

Katıtaş, S. (2018). Norveç Eğitim Sistemi Üzerine Bir İnceleme: Türk Eğitim Sistemi İçin Bazı Çıkarımlar. *Route Educational and Social Science Journal*, 5(6), 40-52.

Kavi, E., & Koçak, O. (2018). Türkiye'de Ortaöğretim Düzeyindeki Mesleki Eğitim ile İlgili Sorun Alanları ve İskandinav Ülkelerindeki Mesleki Eğitimin Türkiye'de Uygulanabilirliği. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 3(58), 1307 - 1334.

Kaya, N. (2021). Meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilerin işletmelerdeki beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Tezsiz yüksek lisans projesi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.

Kazdal, Y., & Tuna, C. (2023). Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Mesleki Eğitim Merkezi Programının Uygulanmasında Karşılaşılan Problemler Ve Çözüm Önerileri. *Kosovo Educational Research Journal*, 4(3), 2-22.

- Koç, E., Kaya, K., & Şenel, M. C. (2017). Türkiye’de İnşaat Sanayi Sektörünün Gelişimi- Temel İnşaat Sanayi Göstergeleri. *Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 6(2), 643 - 660.
- Koşan, A. (2003). Eğitimde Okul Endüstri İşbirliği. *Journal of Graduate School of Social Sciences*(2).
- Kurumu, M. Y. (tarih yok). *Kurumun kuruluş amacı, ulusal yeterlilik sistemi ve işgücü uyumu*. 01 19, 2025 tarihinde MYK Resmî Web Sitesi: <https://www.myk.gov.tr/tr/page/133> adresinden alındı
- Küçük, B. (1995). İnşaat Sektöründe Çalışan İşçilere Meslekî Eğitim Zorunluluğu. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 1(2), 105-111.
- MEB. (2024). *Mesleki Ve Teknik Eğitim Politika Belgesi*. 12 12, 2024 tarihinde MEB: https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_09/18170207_16_09_2024_mtgm_politikabelgesi.pdf adresinden alındı
- MEB. (tarih yok). *Eğitim Bilişim Ağı (EBA)*. 01 23, 2025 tarihinde <https://eba.gov.tr/> adresinden alındı
- MEB. (tarih yok). *Hayar Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü*. 12 12, 2024 tarihinde MEB: <https://hbogm.meb.gov.tr/>) adresinden alındı
- MEB. (tarih yok). <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/>. 10 19, 2024 tarihinde <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/egitim/okul-turleri-ve-programlariiii> adresinden alındı
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (tarih yok). *Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Hakkında*. 01 22, 2025 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu: <https://www.myk.gov.tr/tr/haberler/snavebelgelendirme-dairesi-bakanl/mesleki-yeterlilik-belgesi-zorunlulugu-hakkinda-171748991> adresinden alındı
- Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi . (tarih yok). *Belgelendirme – Personel – İnşaat Sektörü Mesleki Yeterlilik Belgesi*. 01 22, 2025 tarihinde MEYEM: <https://meyem.com.tr/belgelendirme-personel-inaat-sektoru-mesleki-yeterlilik-belgesi.html> adresinden alındı

- MESS Eğitim Vakfı. (tarih yok). *Metal Sektöründe Yetkinlik Yönetimi İçin Yapısal Yöntemler*. 01 20, 2025 tarihinde <https://www.messegitim.com.tr> adresinden alındı
- Miles, M., & Huberman, A. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage Publications.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2018, 11 27). *Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü Raporu*. 01 20, 2025 tarihinde Eğitim Analiz ve Değerlendirme Raporları Serisi: https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/12134429_no1_turkiyede_mesleki_ve_teknik_egitimin_gorunumu.pdf adresinden alındı
- Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü. (2024). *Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliğinde Neler Değişti?* 01 25, 2025 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığı: <https://hbogm.meb.gov.tr/www/hayat-boyu-ogrenme-kurumlari-yonetmeliginde-neler-degisti/icerik/1801> adresinden alındı
- Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (tarih yok). *Mesleki ve Teknik Eğitim Yoluyla Sosyal ve Ekonomik Uyum Projesi (SEUP)*. 01 20, 2025 tarihinde <https://seup.meb.gov.tr> adresinden alındı
- Milli Eğitim Bakanlığı. (tarih yok). *Uygulanan Projeler*. 01 20, 2025 tarihinde Mesleğim Hayatım: <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/proje-merkezi/uygulanan-projeler> adresinden alındı
- Milliyet. (2024, 01 01). *ATO Başkanı Baran’dan ara eleman sıkıntısına ilişkin açıklama*. 12 05, 2024 tarihinde Milliyet: <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/ato-baskani-barandan-ara-eleman-sikintisina-iliskin-aciklama-7057829> adresinden alındı
- MYK. (tarih yok). *Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı*. 01 22, 2025 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu: <https://www.myk.gov.tr/tr/page/133> adresinden alındı
- MYK. (tarih yok). *Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları*. 01 22, 2025 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu: <https://myk.gov.tr/tr/page/108> adresinden alındı

- NTV. (2024, Ocak 01). *İnşaat sektöründe eleman sorunu: Günlüğü 2 bin liraya işçi bulunamıyor*. Mart 03, 2024 tarihinde NTV Para (NTV): https://www.ntv.com.tr/ntvpara/insaat-sektorunde-eleman-sorunu-gunlugu-2-bin-liraya-isci-bulunamiyor,tA0hk0_Z5UaR2go7qEDHNA adresinden alındı
- 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.
- Özer, M. (2021). Türkiye’de Mesleki Eğitimi Güçlendirmek için Atılan Yeni Adımlar. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(16), 1-16.
- Özerbaş, M., & Uçar, C. (2013). Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki Konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.
- Özgüven, E. (1987). Ülkemizin Üst Düzey Teknisyen İhtiyacı Ve Eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1.
- Özsoy, C. (2015). Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye'de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 5(5), 173-181.
- Resmî Gazete. (2016, 10 28). Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. 29871 sayılı Resmî Gazete.
- Samut, S., Koçak, S., & Yamak, N. (2018). Türkiye’de İnşaat Sektörünün Kısa Ve Uzun Dönem Dinamikleri. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 96-113.
- Semiz, Y., & Kuş, R. (2004). Osmanlıda Mesleki Teknik Eğitim İstanbul Sanayi Mektebi (1869-1930). *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*(15), 275-295.
- SETA. (2019). *Mesleki eğitimin iş piyasası ile uyumlaştırılmasında ihtiyaç analizi ve öz değerlendirme modeli*. 01 23, 2025 tarihinde SETA – Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı: <https://www.setav.org/assets/uploads/2019/06/A285.pdf> adresinden alındı

- Sezici, H., Yılmaz, B., & Yılmaz, T. (2013). İnşaat Sektöründe İstihdam Ve Ara Elemanlar. *1. İnşaat Mühendisliği Eğitimi Sempozyumu*. Antalya: İnşaat Mühendisleri Odası Yayını.
- Somuncu, A. (2020). Türkiye'de Mesleki Eğitim ve İstihdam-Hayaller Beyaz Olsa da Gerçekler Mavi Yaka. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(1), 177-194.
- Şen, K., & Çoban, S. (2022). Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Eğitim Gören Öğrenciler ile Yapılan Çalışmalara İlişkin Sistematiik Bir Derleme. *Türk Eğitim Değerlendirmeleri Dergisi*, 1(1), 69-84.
- Şen, M. (2002). Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik: Ahi Birlikleri, Loncalar Ve Vakıflar. *Çimento İşveren Dergisi*, 16, 18-40.
- Şengür, S. K. (2018). Mesleki ve Teknik Eğitimde Yapılan Düzenlemelere ilişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 72-81.
- Şimşek, A. (1999). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması. *TÜSİAD Yayınları*, 19.
- Şişman, A. (2008). Osmanlı Devleti’nde Batılı Anlamda Mesleki Ve Teknik Eğitimin Doğuşu. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 27-43.
- T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (tarih yok). *İnşaat Sektöründe Nitelikli İş Gücü İçin Mesleki Yeterlilik Belgesi Başvuruları Devam Ediyor*. 01 23, 2025 tarihinde Yalova İl Müdürlüğü Resmî Web Sitesi: <https://yalova.csb.gov.tr/bakanligimizin-insaat-sektorunde-nitelikli-is-gucu-sloganiyla-baslattigi-mesleki-yeterlilik-belgesi-basvurulari-devam-ediyor-haber-95982> adresinden alındı
- Tarlakazan, B. (2013). Osmanlı’dan Günümüze Mesleki Teknik Eğitimin Tarihsel Gelişimi Ve Günümüz Mesleki Teknik Eğitime Yönelik Öneriler. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 2(2), 71-78.
- Taş, H. (2011). İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İşkur Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(61), 155.

Taşpınar, S. E. (2019). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Ortaöğretimin Gelişimi. *Sakarya University Journal of Education*, 9(3), 614-627.

TOBB MEYBEM A.Ş. (tarih yok). *Eğitim Programları*. 01 23, 2025 tarihinde MEYBEM Resmî Web Sitesi: <https://meybem.org.tr/egitim-programlari/> adresinden alındı

TOBB MEYBEM A.Ş. (tarih yok). *TOBB MEYBEM A.Ş. Hakkında*. 01 23, 2025 tarihinde MEYBEM Resmî Web Sitesi: <https://meybem.org.tr/tobb-meybem-a-s-hakkinda/> adresinden alındı

TÜİK. (2024, 10 15). *Ücretli Çalışan İstatistikleri – Ağustos 2024*. 01 12, 2025 tarihinde TÜİK Resmî Web Sitesi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ucretli-Calisan-Istatistikleri-Agustos-2024-53581> adresinden alındı

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. (2016). *Mesleki eğitim ihtiyaç analizi ve pilot uygulama projesi işveren anketi*. 01 23, 2025 tarihinde TEPAV Resmî Web Sitesi: https://tepav.s3.eu-west-1.amazonaws.com/upload/files/1488712936-4.MESLEKI_EGITIMDE_PROBLEME_DAYALI_EGITIM_MODELI_Ihtiyac_Analizi_ve_Pilot_Uygulama_Sonuclari.pdf adresinden alındı

Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (INTES). (tarih yok). *Ana Sayfa*. 01 20, 2025 tarihinde Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası: <https://www.intes.org.tr> adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2024, 06 13). *Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri 2023*. 01 22, 2025 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2023-53466> adresinden alındı

Türkiye Müteahhitler Birliği (TMB). (tarih yok). *TMB Tüzüğü*. 01 20, 2025 tarihinde Türkiye Müteahhitler Birliği: <https://www.tmb.org.tr/tr/p/606573204e2c483e72ff8f90/tmb-tuzugu> adresinden alındı

Türkiye Müteahhitler Birliği. (2024a). *İnşaat Sektörü Analizi: Ekonomi Yönetimlerinin Zor Kararı; Enflasyon mu, Büyüme mi?* Ankara: Türkiye Müteahhitler Birliği.

- Türkiye Mühendisler Birliği. (2024b, Ekim). *TMB Bülten Ekim 2024*. 01 23, 2025 tarihinde Türkiye Mühendisler Birliği Resmî Web Sitesi: <https://www.tmb.org.tr/uploads/publications/671a06892e1c2a0420217548/1729838898857-tmb-bulten-ekim-2024.pdf> adresinden alındı
- Ulus, L., Tuncer , N., & Sözen, Ş. (2015). Mesleki Eğitim, Gelişim Ve Yeterlilik Açısından Meslek Yüksekokullarının Önemi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(5), 168 - 185.
- Uzunkaya, M. (2013). *Uluslararası Rekabet Edebilirlik Çerçevesinde Türk İnşaat Sektörünün Yapısal Analizi*. Kalkınma Bakanlığı.
- Varın Numanoğlu, K., Suna, H., Tanberkan, H., Eroğlu, E., Altun, Ü., Çidem, Y., et al. (2018). *Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü*. 01 21, 2025 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı – MTEGM: https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/12134429_no1_turkiyede_mesleki_ve_teknik_egitimin_gorunumu.pdf adresinden alındı
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, H., Sertel, E., & Özmen Akyol, S. (2017). Meslek yüksekokullarının güncel sorunlarına ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(21), 287-300.
- Yılmaz, F. G. (2014). Farklı Ülkelere Göre Yaygın Mesleki Eğitim. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 36-44.
- Yörük, S., Dikici, A., & Uysal, A. (2002). Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 304.
- Zorlu, K. (2012). Türkiye’de Ara Eleman İhtiyacına Yönelik Tespitler Ve Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *TİSK Akademi*, 7(13), 53-75.

EKLER

EK 1: Mülakat Soruları

Mesleki Eğitimin Ara Eleman Sorunu Üzerindeki Etkisi: Ankara İli İnşaat Sektörü Üzerinde Bir Çalışma adlı tez çalışmasına ait mülakat soruları:

İnşaat Sektöründeki İşverenler için Sorular

1. Genel olarak sektörünüz açısından nitelikli ara eleman sorununun hangi meslek gruplarında olduğunu düşünmektesiniz?
2. İşletmenizde mesleki eğitim almış nitelikli ara eleman olarak çalışanla, mesleki eğitim almamış ancak ara eleman olarak çalışanlar arasında ne tür farklılıkları gözlemlemektesiniz?
3. İşletmenizde mesleki eğitim almış nitelikli ara eleman olarak çalışanlarda saha tecrübesi eksikliği gözlemlemekte misiniz? Eğitim kurumlarından bu konuda beklentileriniz nelerdir?
4. İşletmenizde mesleki eğitim almış nitelikli ara eleman olarak çalışanla, mesleki eğitim almamış ancak ara eleman olarak çalışanların maliyet açısından avantaj ve dezavantajları nelerdir.
5. Mesleki eğitim almamış ara eleman olarak çalışanların iş güvenliği ve verimliliği açısından işletmenizde bir risk teşkil ettiğini düşünmekte misiniz?

İnşaat Teknolojisi Mezunları için Sorular

1. Mesleki eğitim almış nitelikli ara eleman olarak sektörünüzde iş bulma süreçlerinizin kolay olduğunu düşünüyor musunuz? Mesleki eğitim almak bu süreçte bir avantaj mı?

2. İş yerinizde mesleki eğitim almış nitelikli ara eleman olarak çalışanla, bu eğitimi almamış tecrübeli çalışanlar arasında bir ayrım gözetilmekte midir? Olumlu ve olumsuz açıdan değerlendirebilir misiniz?
3. Almış olduğunuz mesleki eğitim saha çalışmalarında karşılaştığınız zorlukları aşmada size yardımcı olmakta mıdır?
4. Mesleki eğitim almış nitelikli ara eleman olarak çalışmanın iş güvenliği ve verimliliği açısından size ne tür avantajlar /dezavantajlar sağladığını düşünmektесiniz?
5. Size göre sektörde mutlaka mesleki eğitim alınması gereken branş ne olmalıdır? Yalnızca nitelikli ara eleman çalıştırılması gereken durumlar hangisidir? Neden?

Mesleki Eğitimde Ders Veren Öğitmenler İçin Sorular

1. Mesleki eğitim bağlamında verdiğiniz eğitimin sektörle uyumluluğu hakkında ne düşünüyorsunuz? Müfredat, sektörün ihtiyaçlarını karşılıyor mu?
2. Mesleki eğitim almış nitelikli ara eleman olarak yetiştirdiğiniz öğrencilerinizin iş bulma süreçlerinde avantajlı olduklarını düşünüyor musunuz?
3. Mesleki eğitim bağlamında öğrencilere verdiğiniz eğitimin onların ihtiyaçlarını karşıladığını düşünüyor musunuz?
4. Nitelikli ara eleman yetiştirmede sektörle daha güçlü bir iş birliği sağlamak için önerileriniz nelerdir?
5. Mesleki eğitim merkezlerinde öğrencilerin maddi destek almaları konusunda düşünceleriniz nelerdir? Devlet teşviki, işletme teşviki ve sigorta bağlamında neler önerebilirsiniz?

EK 2: Araştırma Uygulama İzni

	T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI	
Ertuğrul Gazi Bursa İstanbul Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürlüğüne		
Başvuru No:		
Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kod		
T.C. Kimlik No:		
Adı Soyadı: SIRMA BÜŞRA ALKAN		
Araştırmacının Adı: Mesleki Eğitimin Ara Eleman Sorunu Üzerindeki Etkisi: Ankara İli İnşaat Sektörü Üzerinde Bir Çalışma		
Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi		
Araştırmacının Örnekleme / Çalışma Grubu: Öğretmen		
Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Ertuğrul Gazi Bursa İstanbul Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi		
Uygulama Yapılacak Birim: Anadolu Meslek Programı		
Uygulama Yapılacak İl: ANKARA		
Veri Toplama Aracının Başlığı: MÜLAKAT SORULARI		
Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 28.04.2025		
Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 28.04.2026		
Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmalarını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni ANKARA İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.		
Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.		

EK 3: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 16.04.2025-452425



1993

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü



Sayı : E-62310886-020-452425
Konu : Sırma Büşra Alkan'ın Etik Kurul İzin Talebi.

16.04.2025

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 27.03.2025 tarih ve 447548 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sırma Büşra Alkan'ın, Prof. Dr. Mehmet Çakar'ın danışmanlığında yürütmekte olduğu, "Mesleki Eğitimin Ara Eleman Sorunu Üzerindeki Etkisi: Ankara İli İnşaat Sektörü Üzerinde Bir Çalışma" başlıklı tez çalışması değerlendirilmiş ve bilgilerinize ekte sunulmuştur.

Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN
Kurul Başkanı

Ek: Değerlendirme Formu

Sayı : 17162298.600- 121
Konu : Tez Çalışması

7 Nisan 2025

İlgili Makama

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sırma Büşra Alkan'ın, Prof. Dr. Mehmet Çakar'ın danışmanlığında yürütmekte olduğu, "Mesleki Eğitimin Ara Eleman Sorunu Üzerindeki Etkisi: Ankara İli İnşaat Sektörü Üzerinde Bir Çalışma" başlıklı tez çalışması değerlendirilmiş ve yapılmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir.

Bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Baskent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Alan Araştırma Kurulu

Ad, Soyad	Değerlendirme
Prof. Dr. Gözen Güner Aktaş	Olumlu/Olumsuz
Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun	Olumlu/Olumsuz
Prof. Dr. Fatih Çetin	Olumlu/Olumsuz
Prof. Dr. Hasan Tahsin Fendoğlu	Olumlu/Olumsuz
Prof. Dr. Filiz Kalelioğlu	Olumlu/Olumsuz
Prof. Dr. Hidayet Hale Künüçen	Olumlu/Olumsuz
Prof. Dr. Özcan Yağcı	Olumlu/Olumsuz