



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Erdoğan EREN

TURİZM EĞİTİMİ VEREN MESLEK LİSELERİNDE BECERİ EĞİTİMİYLE  
İLGİLİ YAŞANAN SORUNLARIN BÜTÜNCÜL BİR BAKIŞ AÇISIYLA  
DEĞERLENDİRİLMESİ

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2020



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Erdoğan EREN

TURİZM EĞİTİMİ VEREN MESLEK LİSELERİNDE BECERİ EĞİTİMİYLE  
İLGİLİ YAŞANAN SORUNLARIN BÜTÜNCÜL BİR BAKIŞ AÇISIYLA  
DEĞERLENDİRİLMESİ

Danışman

Prof. Dr. Vesile Rüya EHTİYAR

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2020

**Akdeniz Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

Erdoğan EREN'in bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Ahmet Akın AKSU (İmza)

Üye (Danışmanı) :Prof. Dr. Vesile Rüya EHTİYAR (İmza)

Üye :Gözdegül BAŞER (İmza)

|                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tez Başlığı: Turizm Eğitimi Veren Meslek Liselerinde Beceri Eğitimiyle İlgili Yaşanan Sorunların Bütüncül Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 02/06/2020

Mezuniyet Tarihi : 25/06/2020

(İmza)  
Prof. Dr. İhsan BULUT  
Müdür

## AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Turizm Eğitimi Veren Meslek Liselerinde Beceri Eğitimiyle İlgili Yaşanan Sorunların Bütüncül Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Erdoğan EREN





**T.C.**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU**  
**BEYAN BELGESİ**



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

| <b>ÖĞRENCİ BİLGİLERİ</b>             |                                                                                                                                          |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Adı-Soyadı</b>                    | <b>Erdoğan EREN</b>                                                                                                                      |
| <b>Öğrenci Numarası</b>              | <b>20175203002</b>                                                                                                                       |
| <b>Enstitü Ana Bilim Dalı</b>        | <b>Turizm İşletmeciliği</b>                                                                                                              |
| <b>Programı</b>                      | <b>Turizm İşletmeciliği</b>                                                                                                              |
| <b>Programın Türü</b>                | <b>(X) Tezli Yüksek Lisans ( ) Doktora ( ) Tezsiz Yüksek Lisans</b>                                                                      |
| <b>Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı</b> | <b>Prof. Dr. Vesile Rüya Ehtiyar</b>                                                                                                     |
| <b>Tez Başlığı</b>                   | <b>Turizm Eğitimi Veren Meslek Liselerinde Beceri Eğitimiyle İlgili Yaşanan Sorunların Bütüncül Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi</b> |
| <b>Turnitin Ödev Numarası</b>        | <b>1344979317</b>                                                                                                                        |

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 118 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 16/06/2020 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 8

alıntılar dahil % 8 'dir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

( X ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

**Gerekçe:**

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

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

(imzası)

Prof. Dr. Vesile Rüya EHTİYAR

## İÇİNDEKİLER

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| <b>ŞEKİLLER LİSTESİ .....</b>    | <b>vi</b>  |
| <b>TABLolar LİSTESİ .....</b>    | <b>vii</b> |
| <b>KISALTMALAR LİSTESİ .....</b> | <b>ix</b>  |
| <b>ÖZET .....</b>                | <b>x</b>   |
| <b>SUMMARY .....</b>             | <b>xi</b>  |
| <b>ÖNSÖZ .....</b>               | <b>xii</b> |
| <b>GİRİŞ.....</b>                | <b>2</b>   |

### BİRİNCİ BÖLÜM TURİZM EĞİTİMİ

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1.Turizm Eğitimi Kavramı .....                                                   | 4  |
| 1.1.1.Turizm Eğitiminin Amaçları.....                                              | 5  |
| 1.1.2.Turizm Eğitiminin Yararları .....                                            | 7  |
| 1.2.Türkiye’de Turizm Eğitimi.....                                                 | 8  |
| 1.2.1.Türkiye Turizm Eğitiminin Tarihi Gelişim Süreci .....                        | 8  |
| 1.2.2. Türkiye’de Yaygın Turizm Eğitimi .....                                      | 10 |
| 1.2.3. Türkiye’de Örgün Turizm Eğitimi.....                                        | 10 |
| 1.2.4. Turizm Eğitimi Veren Orta Öğretim Kurumları ve Alanları .....               | 11 |
| 1.2.4.1. Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı, Amaçları ve Kariyer Olanakları.....      | 13 |
| 1.2.4.2. Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı, Amaçları ve Kariyer Olanakları.... | 15 |
| 1.2.4.3. Eğlence Hizmetleri Alanı, Amaçları ve Kariyer Olanakları.....             | 19 |
| 1.2.5. Türkiye Mesleki Turizm Eğitiminin Temel Sorunları .....                     | 21 |
| 1.3. Farklı Ülkelerin Mesleki Turizm Eğitim Modelleri .....                        | 22 |
| 1.3.1.ABD .....                                                                    | 22 |
| 1.3.2.Almanya.....                                                                 | 22 |
| 1.3.3.İngiltere .....                                                              | 23 |

|                     |    |
|---------------------|----|
| 1.3.4.Fransa.....   | 24 |
| 1.3.5.İspanya ..... | 24 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### BECERİ EĞİTİMİ UYGULAMASI

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.Beceri Eğitimi Kavramı.....                                                         | 26 |
| 2.2.Beceri Eğitiminin Önemi.....                                                        | 28 |
| 2.3.Beceri Eğitiminin Faydaları .....                                                   | 30 |
| 2.4.Beceri Eğitiminde Okul Sektör İşbirliğinin Önemi .....                              | 32 |
| 2.5. Beceri Eğitiminin Yasal Çerçevesi.....                                             | 33 |
| 2.6. İşletmelerde Beceri Eğitimi Başlamadan Önce Yapılan Çalışmalar .....               | 34 |
| 2.6.1. İl Mesleki Eğitim Kurullarının Oluşturulması.....                                | 34 |
| 2.6.2. İşletme Belirleme Komisyonlarının Oluşturulması .....                            | 35 |
| 2.6.3. Beceri Eğitimi Yaptırma Zorunluluğu Olan İşletme Listelerinin Oluşturulması .... | 36 |
| 2.6.4. Beceri Eğitimde Öğrencilerin Sigorta İşlemleri .....                             | 37 |
| 2.6.5. Beceri Eğitiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi .....                          | 37 |
| 2.6.6. İşletmelerde Beceri Eğitim Sözleşmeleri.....                                     | 38 |
| 2.7. İşletmelerde Beceri Eğitimi Başladıktan Sonra Yapılan Çalışmalar .....             | 39 |
| 2.7.1. Öğrenci İş Dosyalarının Oluşturulması .....                                      | 39 |
| 2.7.2. Beceri Eğitim Uygulamalarında Denetim.....                                       | 39 |
| 2.7.3. Beceri Eğitimi İşbaşı Sürecinde Yapılan Uygulamalar .....                        | 39 |
| 2.8. İşletmelerde Beceri Eğitimi Bittikten Sonra Yapılan Çalışmalar.....                | 41 |
| 2.9. Beceri Eğitimin Plânlanmasında Görev ve Sorumluluklar .....                        | 41 |
| 2.9.1. Beceri Eğitiminde İşletmelerin Sorumluluk Yetki ve Görevleri .....               | 42 |
| 2.9.2. Beceri Eğitiminde Okul Müdürünün Sorumluluk Yetki ve Görevleri .....             | 43 |
| 2.9.3. Beceri Eğitiminde Koordinatör Müdür Yardımcılarının Sorumluluk ve Görevleri ..   | 43 |
| 2.9.4. Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmen Sorumluluk ve Görevleri.....              | 44 |

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.9.5. İşletmelerde Beceri Eğitiminde Öğrencilerin Görev ve Sorumlulukları ..... | 44 |
| 2.10. Beceri Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar .....                              | 45 |
| 2.11. Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Uluslararası Çalışmalar.....   | 47 |
| 2.12. Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar .....        | 49 |

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## TURİZM EĞİTİMİ VEREN MESLEK LİSELERİNDE BECERİ EĞİTİMİYLE İLGİLİ YAŞANAN SORUNLARIN BÜTÜNCÜL BİR BAKIŞ AÇISIYLA DEĞERLENDİRİLMESİ

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....                                                                | 54 |
| 3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları .....                                                    | 54 |
| 3.3. Araştırmanın Yöntemi .....                                                                      | 54 |
| 3.3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....                                                         | 55 |
| 3.3.2. Verilerin Toplanması .....                                                                    | 55 |
| 3.3.3. Verilerin Analizi .....                                                                       | 57 |
| 3.4. Bulgular.....                                                                                   | 58 |
| 3.4.1. İşletmelerin Beceri Eğitiminde Yaşadıkları Sorunlara Ait Doküman Analizi .....                | 59 |
| 3.4.2. Okul Yönetimlerinin Beceri Eğitiminde Yaşadıkları Sorunlar Doküman Analizi ....               | 62 |
| 3.4.3. Öğretmenlerin Beceri Eğitiminde Yaşadıkları Sorunlar Doküman Analizi .....                    | 64 |
| 3.4.4. Öğrencilerin Beceri Eğitimi Sırasında Yaşadıkları Sorunlar Doküman Analizi .....              | 66 |
| 3.4.5. Beceri Eğitimi Sırasında Yaşanan Temel Sorunların Birlikte Görünümü.....                      | 70 |
| 3.4.6. Beceri Eğitimi Sırasında İşletmelerin Yaşadıkları Temel Sorunlar.....                         | 71 |
| 3.4.6.1. Araştırmaya Katılan İşletme Yetkililerinin Demografik Özellikleri .....                     | 71 |
| 3.4.6.2. İşletmelerin Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunları.....                  | 72 |
| 3.4.6.3. İşletmelerin Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmen Kaynaklı Sorunları ...                  | 75 |
| 3.4.6.4. İşletmelerin Beceri Eğitiminde Yasal Zorunluluklar ve Okul Yönetimi Kaynaklı Sorunları..... | 76 |
| 3.4.6.5. İşletmelerin Beceri Eğitiminde Personelden Kaynaklanan Sorunları.....                       | 78 |

|                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.4.7. Beceri Eğitimi Sırasında Okul Yönetimlerinin Yaşadıkları Temel Sorunlar .....                                       | 80  |
| 3.4.7.1. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri .....                                             | 80  |
| 3.4.7.2. Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunları .....                              | 81  |
| 3.4.7.3. Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi İle İlgili Koordinatör Öğretmenlerden Kaynaklanan Sorunları .....            | 83  |
| 3.4.7.4. Okul Yöneticilerinin Beceri Eğitiminde, Yasal Zorunluluklar ve Yönetimsel Durumlardan Kaynaklanan Sorunları ..... | 85  |
| 3.4.7.5. Okul Yöneticilerinin, İşletmelerden Kaynaklanan Sorunları .....                                                   | 87  |
| 3.4.7.6. Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi Sırasında Öğrenci Velilerinden Kaynaklı Sorunları .....                      | 89  |
| 3.4.8. Beceri Eğitimi Sırasında Koordinatör Öğretmenlerin Yaşadıkları Temel Sorunlar .....                                 | 91  |
| 3.4.8.1. Araştırmaya Katılan Koordinatör Öğretmenlerin Demografik Özellikleri .....                                        | 91  |
| 3.4.8.2. Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunları .....                             | 92  |
| 3.4.8.3. Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Okul Yönetimlerinden Kaynaklanan Sorunları .....                      | 95  |
| 3.4.8.4. Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Veli-Öğrenci Kaynaklı Sorunları .....                                 | 97  |
| 3.4.9. Beceri Eğitimi Sırasında Öğrencilerin Yaşadıkları Temel Sorunlar .....                                              | 98  |
| 3.4.9.1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri .....                                                     | 98  |
| 3.4.9.2. Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunları .....                                       | 99  |
| 3.4.9.3. Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Ulaşımla İlgili Sorunları .....                                                 | 103 |
| 3.4.9.4. Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Koordinatör Öğretmen ve Okul İdarelerinden Kaynaklanan Sorunları .....          | 104 |
| 3.4.9.5. Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlar .....                                        | 106 |
| 3.4.10. Beceri Eğitiminin Paydaşlarının Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar .....                                | 107 |
| 3.4.10.1. İşletme Yöneticilerinin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar .....                                      | 107 |
| 3.4.10.2. Okul Yönetimlerinin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar .....                                          | 108 |

|                                                                                    |            |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.4.10.3. Koordinatör Öğretmenlerin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar  | 108        |
| 3.4.10.4. Stajyer Öğrencilerin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar ..... | 109        |
| <b>SONUÇ VE TARTIŞMA .....</b>                                                     | <b>110</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                                               | <b>119</b> |
| <b>EK 1- İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM/STAJ SÖZLEŞMESİ .....</b>                     | <b>130</b> |
| <b>EK 2- GÖRÜŞME FORMU .....</b>                                                   | <b>137</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>                                                              | <b>138</b> |



## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1.1 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı M.T.A.L Turizm Eğitimi Alan ve Dal Görünümü   | 13 |
| Şekil 1.2 Yiyecek İçecek Hizmetleri Yüksek Öğretim Programları .....                  | 15 |
| Şekil 1.3 Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı Yüksek Öğretim Programları .....      | 18 |
| Şekil 1.4 Eğlence Hizmetleri Alanı Yüksek Öğretim Programları .....                   | 20 |
| Şekil 2.1 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Uluslararası Çalışmalar .....   | 47 |
| Şekil 2.2 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Uluslararası Çalışmalar .....   | 48 |
| Şekil 2.3 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar .....         | 49 |
| Şekil 2.4 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar .....         | 50 |
| Şekil 2.5 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar .....         | 51 |
| Şekil 2.6 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar .....         | 52 |
| Şekil 2.7 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar .....         | 53 |
| Şekil 3.1 Beceri Eğitimi Sırasında Yaşanılan Temel Sorunların Birlikte Görünümü ..... | 70 |

## TABLOLAR LİSTESİ

|                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 2.1. Karşılaştırmalı Öğrenmeler .....                                                                                                                 | 30 |
| Tablo 3.1 Beceri Eğitiminde İşletmelerin Yaşadıkları Sorunlar .....                                                                                         | 59 |
| Tablo 3.2 Beceri Eğitiminde Okul Yönetimlerinin Yaşadıkları Sorunlar .....                                                                                  | 62 |
| Tablo 3.3 Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar .....                                                                        | 64 |
| Tablo 3.4 Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Sorunları .....                                                                                                 | 66 |
| Tablo 3.5 Araştırmaya Katılan İşletme Yetkililerinin Demografik Özellikleri.....                                                                            | 71 |
| Tablo 3.6 İşletmelerin, Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı.....                                          | 72 |
| Tablo 3.7 İşletme Yetkililerinin Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerle İlgili Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı .....            | 75 |
| Tablo 3.8 İşletme Yetkililerinin Beceri Eğitiminde Yasal Zorunluluklar ve Okul Yönetimi İlgili Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı ..... | 76 |
| Tablo 3.9 İşletme Yetkililerinin Beceri Eğitiminde Personelden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı .....                                     | 78 |
| Tablo 3.10 Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri.....                                                                             | 80 |
| Tablo 3.11 Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı .....                                | 81 |
| Tablo 3.12 Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi İle İlgili Koordinatör Öğretmenlerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı.....               | 83 |
| Tablo 3.13 Okul Yöneticilerinin, Yasal Zorunluluklar ve Yönetimsel Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı.....                                              | 85 |
| Tablo 3.14 Okul Yöneticilerinin, İşletmelerden Kaynaklanan Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı .....                                                   | 87 |
| Tablo 3.15 Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi Sırasında Öğrenci Velileri İle İlgili Yaşadıkları Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı .....            | 90 |
| Tablo 3.16 Araştırmaya Katılan Koordinatör Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....                                                                        | 91 |
| Tablo 3.17 Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı.....                              | 93 |
| Tablo 3.18 Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Okul Yönetimlerinden Kaynaklanan Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı.....                       | 96 |

|                                                                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 3.19 : Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Veli-Öğrenci Kaynaklı Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı.....                    | 97  |
| Tablo 3.20 Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri.....                                                                         | 98  |
| Tablo 3.21 Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı.....                              | 99  |
| Tablo 3.22 Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Ulaşım İlgili Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı .....                                         | 103 |
| Tablo 3.23 Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Koordinatör Öğretmen ve Okul İdarelerinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı..... | 104 |
| Tablo 3.24 Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı.....                              | 106 |
| Tablo 3.25 Beceri Eğitiminin Paydaşlarının Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar.                                                       | 107 |

**KISALTMALAR LİSTESİ**

|       |                                                                                     |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| AB    | :Avrupa Birliği                                                                     |
| ABD   | :Amerika Birleşik Devletleri                                                        |
| AOTML | :Andolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi                                           |
| AYT   | :Alan Yeterlilik Testi                                                              |
| CİMER | : Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi                                                 |
| MEB   | :Milli Eğitim Bakanlığı                                                             |
| ML    | :Meslek Lisesi                                                                      |
| MTAL  | :Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi                                                   |
| MTEG  | :Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü                                              |
| ÖSYM  | :Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi                                                  |
| SGK   | :Sosyal Güvenlik Kurumu                                                             |
| TDK   | :Türk Dil Kurumu                                                                    |
| TUGEV | :Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı                                                  |
| TYT   | :Temel Yeterlilik Testi                                                             |
| UNWTO | :United Nations World Tourism Organization (Birleşmiş Milletler DünyaTurizm Örgütü) |
| WTO   | :World Tourism Organization (Dünya Turizm Örgütü)                                   |
| YGS   | :Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı                                                       |

## ÖZET

Bu araştırma, işletmelerin, okul yönetimlerinin, koordinatör öğretmenlerin ve turizm eğitimi gören meslek lisesi öğrencilerinin, turizm işletmelerinde yapılan beceri eğitimi kapsamında, yaşadıkları temel sorun alanlarının bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın temel sorusu işletmelerin, okul yönetimlerinin, koordinatör öğretmenlerin ve turizm eğitimi gören meslek lisesi öğrencilerinin, turizm işletmelerinde yapılan beceri eğitimi kapsamında yaşadıkları temel sorunlar nelerdir? Ve metaforlar aracılığıyla beceri eğitim uygulamalarını zihninizde hangi simgelerle betimlemektesiniz? şeklindedir.

Araştırmada nitel araştırma yaklaşımından yararlanılmıştır. Böylece konunun derinlemesine incelenebileceği beceri eğitiminin sorunlarına ilişkin ayrıntılı verilere ulaşılabileceği düşünülmektedir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni, durum çalışması desenlerinden de “iç içe geçmiş çoklu durum deseni” kullanılmıştır. Aynı zamanda nitel yaklaşım çerçevesinde veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış görüşme; veri analiz yöntemi olarak da içerik analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu Antalya-Manavgat bölgesindeki, beş yıldızlı otellerin işletme temsilcileri, turizm eğitimi veren meslek liselerinin okul yönetimleri, koordinatör öğretmenler ile 2017-2018 Eğitim Öğretim Yılında turizm işletmelerinde beceri eğitimi yapmış lise 11. ve 12. sınıf öğrenciler oluşturmaktadır.

Araştırmanın sonucunda, beceri eğitimi ile ilgili işletmelerin; öğrencilerden, koordinatör öğretmenlerden, personelden, okul yönetimleri ve yasal zorunluluklardan kaynaklanan sorunlar yaşadıkları, okul yönetimlerinin; işletme, öğrenci velileri, öğrenci, koordinatör öğretmen, yönetsel ve yasal zorunluluklar temelli sorunlar yaşadıkları, koordinatör öğretmenlerin; işletme, okul yönetimleri, veli-öğrenci kaynaklı sorunlar yaşadıkları ve beceri eğitimi yapan öğrencilerin, kendileri, öğretmen ve okul idaresi, ulaşım, ve işletmelerle ilgili sorunlarla karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir. Paydaşların birbirlerinin sorunlarından tam olarak haberdar olmadıkları, bu sebeplerden sorunlara çözüm önerileri geliştirilemediği düşünülmektedir. Bu araştırmanın beceri eğitiminin paydaşlarının iletişimlerinin güçlenmesine ve aralarında empati iklimi oluşmasına katkı verebileceği düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Turizm Eğitimi, Meslek Lisesi, Beceri Eğitimi

## SUMMARY

### EVALUATION OF THE PROBLEMS RELATED TO SKILLS EDUCATION IN VOCATIONAL HIGH SCHOOLS THAT GIVE TOURISM EDUCATION

This research aims to evaluate the main problem areas that enterprises, school administrations, coordinator teachers and vocational high school students with tourism education within the scope of skill training in tourism enterprises from a holistic perspective. For this purpose, the main question of the research is what the main problems are faced by enterprises, school administrations, coordinator teachers and vocational high school students with tourism education within the scope of skills training in tourism enterprises. And with which icons do you describe skill training practices in your mind through metaphors? It shaped.

Qualitative research approach was used in the research. Thus, it is thought that detailed data related to the problems of skill education can be accessed in depth. The case study pattern, which is one of the qualitative research patterns, and the "nested multi-state pattern" from case study patterns were used in the research. At the same time, semi-structured interview as data collection technique within the framework of qualitative approach; Content analysis was also used as data analysis method.

The study group of the research consists of the business representatives of five-star hotels in Antalya-Manavgat region, the school administrations of vocational high schools providing tourism education, coordinator teachers, and 11th and 12th grade students who had skills training practice in Tourism Enterprises in the 2017-2018 academic year.

As a result of the research it was determined that enterprises providing skill training face problems arising from students, coordinator teachers, staff, school administrators and legal obligations; school administrators face problems arising from enterprises, students, coordinator teachers, issues related with administrative and legal obligations; coordinator teachers face problems arising from enterprises, school administration, parents of the students and the students face problems arising from themselves, coordinator teachers and school administration, transportation and enterprises. It is believed that shareholders are not fully aware of each other's problems, and therefore, solutions to problems cannot be developed. It is thought that this research will contribute to the strengthening of the communication of the shareholders of the skill training and the formation of an empathy climate among them.

**Keywords:** Tourism Education, Vocational High School, Skill Education

## ÖNSÖZ

Tezimle ilgili açıklamalara geçmeden önce, tez sürecimde bana katkı veren herkese sonsuz şükranlarımı ifade etmek isterim.

Tez çalışmamın her aşamasını dikkatle izleyen çalışmamın başından sonuna kadar nezaketiyle, sabrıyla beni çalışmayı tamamlamaya motive eden, bilgi birikimiyle bana yön veren kıymetli danışmanım sayın hocam Prof. Dr. Vesile Rüya EHTİYAR'a çok teşekkür ederim.

Tezimin oluşmasında kıymetli zamanlarını ayırarak, çalışmama heyecanla destek sağlayan, mesleki birikimlerini tez konumla ilgili tecrübelerini ve her ihtiyacım olduğunda teknik desteklerini benden esirgemeyen Antalya-Manavgat'taki beş yıldızlı otellerin genel müdürlerine, insan kaynakları müdürlerine ve çalışanlarına çok teşekkür ederim.

Çalışmamın oluşmasına; bilgi, tecrübe ve teknik imkanlarıyla destek veren okul yöneticilerine, çalışmalarında, özveriyle bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan değerli öğretmen arkadaşlarıma sevgili meslektaşlarıma verdikleri desteklerden dolayı ne kadar teşekkür etsem azdır.

Otel işletmelerindeki tecrübelerini samimiyetle benimle paylaşan sevgili öğrencilerim çalışmam sırasında en az benim kadar heyecanlı idiler çalışmama en iyi şekilde destek sağlayabilmek için ellerinden gelenin en iyisini yaptılar hepsine teker teker teşekkür ederim. Bu çalışmamla umuyorum sizlere iyi bir rol model olmuşumdur.

Çalışmamın oluşmasında ve düzenlenmesinde bana katkı sağlayan mesai arkadaşlarıma özellikle her ihtiyacım olduğunda yanımda olan değerli kardeşim Volkan HALİHOŞ'a çok teşekkür ederim.

Son olarak bu yolculukta her zaman benim yanımda duran benden maddi manevi desteklerini hiçbir zaman esirgememiş olan sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi bir borç bildiğimi ifade etmek isterim.

Erdoğan EREN

Antalya, 2020

## GİRİŞ

Turizm; ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin yükselmesine önemli katkılar sunabilme potansiyeli olan dinamik bir endüstridir. Birleşmiş Milletler Turizm Örgütü'nün (UNWTO) 2018 verilerine göre, 1.4 milyar uluslararası turist turizm faaliyetine katılmıştır. Bu rakam 7.5 milyar kişinin yaşadığı dünyada beş insandan birisinin seyahat ettiğini ortaya koymaktadır. Yine Birleşmiş Milletler Turizm Örgütü'nün 2018 verilerine göre, uluslararası turizm gelirleri 1.7 trilyon ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçla ihracat kategorisi olarak turizm sektörü dünyada, kimyasallar ve akaryakıtlardan sonra, otomotivden önce, üçüncü sırada yerini almaktadır (UNWTO, 2018).

Dünyanın üçüncü büyük ihracat kategorisi olarak tanımlanan ve her geçen gün büyümeye devam eden turizm ekonomisinden en çok sosyo-ekonomik yarar sağlamak isteyen turizm yatırımcısı milletler birbirleriyle kıyasıya bir yarışın içerisindeyler (Hacıoğlu vd., 2008). Bu koşullarda turizm endüstrisinin aktörlerinin, piyasanın etkili bir elemanı olarak varlıklarını devam ettirebilmeleri ve rekabette geride kalmamaları için, ulusal ve uluslararası arenada güçlü ve yenilikçi adımlar atabilme vizyonlarının olması gerekmektedir; yani turizm endüstrisinin aktörleri fiyata bağlı rekabet gücünün yanı sıra fiyat dışı rekabet elemanları yönünden de hazır ve güçlü kalmak durumundadırlar.

Günümüz turizm anlayışı çerçevesinde, turizm işletmelerinin kabul edilebilir ve tercih edilebilir turistik marka algısı oluşturabilmeleri, nicel kapasitelerinin kalitelerini yükseltmelerinin yanı sıra, nitel yeterliliklerini de üst seviyelere çıkartabilmeleri ile mümkün olabilecektir. Bu da turizm çalışanlarının teknik ve mesleki bilgi, beceri aynı zamanda tecrübelerinin arttırılmasına yönelik turizm eğitimi ön plana çıkartmaktadır.

Turizm eğitimi; potansiyel turizm çalışanlarının yada sektörün içerisindeki profesyonellerin turizm sektörünün beklentileri doğrultusunda bilgilerinin ve becerilerinin arttırılması ve güncellenmesinin yanı sıra, mesleğin gerektirdiği disiplinler ile iş etiğinin anlaşılmasının sağlanmaya çalışıldığı etkinlikler bütünüdür (Üzümcü vd., 2017). Turizm endüstrisinde insan, mal ve hizmetlerin üretimi, sunumu ve tüketimi aşamalarında temel belirleyici etkindir (Olalı, 1983). Turistik arz kaynaklarını, nitelikli personelle kaliteli, tercih edilebilir mal ve hizmete dönüştürebilmek, turizm gelirlerini artan bir çizgide tutabilmek, ekonomisinde turizmin büyük yer tuttuğu ülkeler için önemlidir. Turizmin geliştirilmesiyle ilgili çalışmaların sürdürülebilir başarıya dönüşebilmesi, turizm çalışanlarına her kademede yeterli düzeyde eğitim verilebilmesi, bilgi ve becerilerinin arttırılmasının sağlanabilmesiyle mümkün olabilecektir.

Türkiye’de turizm eğitim ve öğretimi orta öğretimde lise düzeyinden başlamaktadır. Lise düzeyinde açılan programlarla yabancı dil yeterlilikleri gelişmiş, mesleki bilgi ve becerileri yüksek, mesleki ve teknik elemanlar yetiştirilmesi hedeflenmektedir (1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu Madde 2; 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu). Bu hedeflere ulaşabilmek amacıyla kurulmuş olan turizm programı uygulayan mesleki ve teknik anadolu liseleri: Hizmet sektörü içerisinde önde gelen, ülke ekonomisini kalkındıracak, döviz girdisinde büyük paya sahip olan turizm sektörünün; yiyecek içecek, konaklama ve eğlence hizmetleri alanlarında ihtiyaç duyduğu; nitelikli, yabancı dil bilir elemanları yetiştiren, dört yıl eğitim süreli meslek okullarıdır. Bu okullarda öğrenim gören öğrenciler, MEB’in eğitim öğretim yılı başında yayınladığı çalışma takvimi çerçevesinde her yıl ortalama Kasım-Nisan ayları arasında teorik ve uygulamalı eğitimlerini okullarda; Mayıs-Ekim ayları arasında da beceri eğitimlerini bu alanda faaliyet gösteren turistik işletmelerde yapmaktadırlar. Beceri eğitimi; öğrencilerin gerçek iş yaşamı ile ilk temasının yaşandığı, gerçek yaşam deneyimi kazandıran, öğrencilere eğitim aldıkları alanın kendileri için uygun olup olmadığı konusunda değerlendirme yapabilme fırsatı veren, okullara sektörün ihtiyaçları, beklentileri ve sektördeki yenilikler hakkında bilgi akışı sağlayan, sektöre kendi çalışanını geliştirme ve yetiştirme şansı sunan bir eğitim uygulamasıdır (Olçay ve Düzgün, 2015). Turizm programlarında beceri eğitimi; işletmelerin özellikleri, kapasiteleri ve iş durumları ile iklimsel durumlar göz önünde bulundurularak, mesleki ve teknik anadolu liselerinin yiyecek-içecek, konaklama-seyahat ve eğlence hizmetleri bölümlerindeki öğrenciler için; 10. ve 11. sınıfların sonlarında yoğunlaştırılmış eğitim şeklinde (kesintisiz, yılın yaklaşık 6 ayı haftanın 5 günü ve günlük 8 saat) meslek alan ve dallarına uygun işletmelerde verilmektedir (Meb Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği, Madde 121).

Beceri eğitim dersi meslek liselerinin ders programlarında son derecede önemli bir yere sahiptir. Beceri eğitim programlarının başarısının en önemli ölçütü, mezun olan öğrencilerin sektörün beklentilerini karşılayacak bilgi-beceri, yetenek ve yeterliliklerle donatılmış olabilmeleri ile değerlendirilmektedir (Velve ve Cooper, 2000). Programın başarılı olmasından okullar, işletmeler ve öğrenciler faydalanmaktadırlar. Öğrenciler ve işverenler ile iletişimi ve etkileşimi güçlü öğretmen, işletmelerin talep ve beklentilerini kavrayıp, ders müfredatlarına beklentiler doğrultusunda katkılar sunabilmektedir. Böylece işletmeler de sektörün beklentilerini karşılayabilecek stajyer öğrenciler ile mezun olduktan

sonra da donanımlı bireylerle çalışabilme imkanlarına sahip olabilmektedirler (Morrison ve O'Mahony, 2003).

Bununla beraber ulusal ve uluslararası literatürde yapılmış birçok araştırmada beceri eğitim uygulaması sırasında, işletmelerden, okul yönetimlerinden, koordinatör öğretmenlerden ve öğrencilerden kaynaklanan bir takım sorunlarla da karşılaşılabilirdiği üzerinde durulmaktadır (Getz, 1994; Collins, 2002; Busby, 2003; Çetin, 2005; Kırılı, 2006; Pelit ve Güçer, 2006; Taşkın, 2006; Sarı, 2007; Barron ve Maxwell, 2007; Beggs vd., 2008; Emir vd., 2008). Bu araştırma ile beceri eğitiminin paydaşları olan, işletmelerin, okul yönetimlerinin, koordinatör öğretmenlerin ve ilk mesleki tecrübeyi yapan öğrencilerin beceri eğitimiyle ilgili yaşadıkları temel sorunların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için çalışma üç bölüme ayrılmış birinci bölümde turizm eğitimi kavramı, farklı ülkelerde turizm eğitimi, ve Türkiye’de turizm eğitimi konuları üzerinde durulmuş, ikinci bölümde beceri eğitimi kavramı, beceri eğitiminin uygulama esasları ve beceri eğitiminin işleyişi ortaya konulmaya çalışılmış, üçüncü bölümde ise beceri eğitiminin paydaşlarının beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar her bir paydaş için ayrı ayrı ele alınarak sorunların neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Ve aynı zamanda paydaşların metaforlar aracılığıyla beceri eğitim uygulamalarını zihinlerinde hangi simgelerle betimledikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuç bölümünde elde edilen bulgular ortaya konulmuş ayrıca daha önce bu konularda yapılmış çalışmalar ile bu çalışmanın örtüşen ve ayrışan noktalarının değerlendirmeleri yapılmıştır. Bununla beraber bu araştırmanın beceri eğitiminin paydaşlarının iletişimlerinin güçlenmesine ve paydaşların aralarında empati iklimi oluşmasına katkı verebileceği düşünülmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TURİZM EĞİTİMİ

#### 1.1. Turizm Eğitimi Kavramı

Turizm eğitimi, turizmin sosyo-kültürel ve ekonomik faydalarının anlaşılmasını sağlamak, insanları turistik hareketliliğe yönelten turizm enstrümanlarının korunmasıyla ilgili toplumsal farkındalıkları arttırmak, turizm hareketliliğine katılanlar arasında renk, dil, din ayrımı yapılmaksızın turistlerin hakkı olan; adil, dürüst, saygın karşılanma, kabul görme ve uğurlanması davranış sistematığının topluma benimsetilmesi, kalıcı olmasının sağlanması çabalarının bütünüdür (Ağaoğlu, 1991: 37). Airey vd. (2014: 145)'te turizm eğitimini; turizm endüstrisi çalışanlarına teknik bilgilerin yanı sıra, turistlerle doğru iletişim kurabilme becerilerinin kazandırılması şeklinde tanımlamıştır. Bu kazanımlar turistlerde olumlu imaj geliştirerek ülkenin turizm amaçlı tavsiye edilebilirliğine ve sosyo-ekonomik gelişmişliğine katkı sunabilecektir. Mesleki turizm eğitimi ise, turizmin ülke imajına ve ekonomisine faydalarının kavranmasıyla ilgili toplumsal bilinç düzeyinin yükseltilmesi, bu kapsamda toplumda turistlere yönelik olumlu davranış değişiklikleri meydana getirme çabaları ile her kademede turizm endüstrisinin ihtiyacı olan yeterli donanımına sahip personelin sektöre kazandırılması çalışmalarıdır (Atilla, 2002: 67).

Dünya çapında ihracat kategorisi olarak, turizm üçüncü sırada yer almaktadır. Uluslararası turizm gelirleri 2018 yılında reel olarak % 4 oranında artarak 1,7 trilyon ABD doları olmuştur ([http://www.turob.com/tr/istatistik/unwto-2018-turizm barometresi](http://www.turob.com/tr/istatistik/unwto-2018-turizm-barometresi), erişim tarihi: 04.04.2020). UNWTO - Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü'nün açıkladığı verilere göre dünya genelinde seyahat eden kişi sayısı 2018 yılında % 6'lık artışla 1,4 milyar kişi seviyesine ulaşmıştır. Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) 2018 verilerine göre, uluslararası turist gelişlerinde 80 Milyon turist ile 3. sırada yer alan ABD; 214 milyar dolar turizm geliriyle 1. sırada yer almıştır. İspanya'yı 83 Milyon turist ziyaret etmiş ve 74 Milyar Dolar turizm geliri elde edilmiştir. ABD'nin kişi başı elde ettiği turizm geliri 3000 Doların üstündedir. Diğer marka ülkelerin (Fransa, İspanya, Taylan, İngiltere) turizm gelirleri ise kişi başına 1000-1300 Dolar arasında değişmektedir ([http://www.turob.com/tr/istatistik/unwto-2018-turizm barometresi](http://www.turob.com/tr/istatistik/unwto-2018-turizm-barometresi), 2018, erişim tarihi: 04.04.2020).

Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) verilerine göre 2018'de 1.4 milyar uluslararası turistin, farklı yerlerde tatillerini yaptıkları ifade edilmektedir. 2030 projeksiyonunda ise rakamın 1.8 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir. 7.5 milyar kişinin

yaşadığı Dünyada 1.4 milyarlık turist sayısı her 5 kişiden 1'inin seyahat ettiğini ortaya koymaktadır. Türkiye 2018 verilerine göre turist sayısında dünyada 6. turizm gelirlerinde dünyada 14. sıradadır. 2018 yılında; Türkiye 29,5 milyar dolar turizm geliri elde etmiştir. Türkiye'ye 2018 verilerine göre 46 112 592 uluslararası turist gelmiştir ([http://www.turob.com/tr/istatistik/unwto-2018-turizm barometresi](http://www.turob.com/tr/istatistik/unwto-2018-turizm-barometresi), erişim tarihi: 06.01.2019). Turizm potansiyeli olan ülkeler Dünya turizm ekonomisinde daha fazla söz sahibi olabilmek turizm gelirlerinin artışını sürekli kılabilmek için fiyata bağlı rekabet gücünün yanı sıra fiyat dışı rekabet elemanları yönünden de hazır ve güçlü kalmak durumundadırlar (Christou, 1999: 683; Ruhanen vd., 2013: 60-69; Koç vd., 2014: 135-140).

Günümüz turizm anlayışı çerçevesinde turizm ekonomisinin etkili bir aktörü olabilmek için turizm işletmelerinin donanımlarının kaliteli olması yeterli olamamaktadır, aynı zamanda istihdam edilen çalışanların, turistlerle iletişim ve hizmet kalitesinin de üst düzeyde olması beklenmektedir (Wong, 1998: 107-115; Çelik ve Tuna, 2012: 393; Knani, 2014: 1-8; Olcay, 2015: 1140). Bu da turizm çalışanlarının teknik ve mesleki bilgi ve becerilerinin arttırılmasına yönelik turizm eğitimi daha da önemli hale getirmektedir. Buna bağlı olarak turizm endüstrisinin müteşebbisleri çalışanlarından fayda maliyet yönüyle maksimum performansla en iyi sonuç beklentisi içerisindeyler. Günümüz zorlu rekabet koşullarında turizm sektörünün teşebbüslerinin somut ve soyut turistik ürünlerinin kalitesini arttırabilmeleri nitelikli turizm çalışanlarına sahip olmalarına bağlıdır (Sem vd., 1996: 92-104). Nitelikli turizm çalışanlarına olan talep de turizm eğitiminin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır (Hacıoğlu vd., 2008: 41).

### **1.1.1. Turizm Eğitiminin Amaçları**

Emek yoğun bir endüstri olan turizmde eğitimin amacı, mal ve hizmet arzının kalitesini yükseltmek, turizm çalışanlarının sosyo-kültürel yönlerini ve iletişim becerilerini geliştirmek, personelin kriz yönetim kabiliyetlerini geliştirmek bununla beraber ast-üst hiyerarşisinde adalet ve dengeyi tesis edebilmektir (Üzümcü ve Bayraktar, 2004: 80-81).

Turizm eğitimi veren mesleki ve teknik Anadolu liselerinin hedefleri ise; öğrencilerin, turizm işletmelerinin beklentilerini karşılayacak, teorik ve uygulamalı eğitimlerini almalarını sağlamak, tüm eğitim alan öğrencilere turizmin mentalitesini kavratmak, turizmde uluslararası arenada geçerli olan yönetim uygulamalarının tekniklerini öğretmek ve bunların geliştirilmesi ve dönüştürülmesine katkı sunmalarını sağlamak, öğrencilerin daima yeni teknoloji ve düşüncelere açık kalarak bilgilerini sürekli güncel tutmalarını sağlamaktır (Üzümcü ve Bayraktar, 2004: 79-92).

Yukarıda verilen tanımlamalar doğrultusunda turizm eğitiminin genel amaçları aşağıdaki gibi sıralanmıştır: (Gürol, 1997; Keung, 2000: 121; Christou, 1999: 683-691; Ünlüöner, 2000: 21; Sezgin, 2001: 135)

- ✓ Turizm kaynaklarını korumanın önemini vurgulamak
- ✓ İnsanları turizm hareketliliğine sevk etmek
- ✓ Hoşgörü kültürünü geliştirmek
- ✓ Turizmin diğer sektörlerle olan katkılarına ve lokomotif gücüne dikkatleri çekmek
- ✓ Turizmin yerel kültürlerin dejenerasyonuna, olan etkilerine dikkatleri yönlendirmek
- ✓ Doğrudan ya da dolaylı olarak veya etken yada edilgen olarak turizmle etkileşim halinde olan bireylerde olumlu turizm fikri oluşmasına katkı vermek, mesleğin profesyonellerinin mesleki yeterliliklerini sağlamak ve geliştirmek
- ✓ Turizm sektörüne, nitelikli çalışanlar yetiştirmek
- ✓ Turizm sektörü çalışanlarında, dünyada kabul görür turizm bilinci geliştirmek çalışanların bilgi ve becerilerini sürekli güncel tutmak
- ✓ Rekabet edebilir, güçlü turizm ekonomisinin, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerine ve işgücü istihdamına katkısına dikkatleri çekmektir

Ayrıca turizm eğitiminin sektörel amaçları da şu şekilde sıralanabilir: (Kızılırmak, 2000: 1; Öztaş, 2002: 93; Ünlüöner ve Boylu, 2005: 11-3; Pelit ve Güçer, 2006: 139-164; Hacıoğlu vd., 2008: 15; Türkseven, 2012: 6)

- ✓ Turizm endüstrisinin teşebbüslerinin sayısının artmasına ve niteliklerinin gelişmelerine katkı vermek
- ✓ Toplumsal turizm bilincini geliştirmek
- ✓ Turizmin beşeri özelliğini ön plana çıkarmak
- ✓ Turistik arz potansiyellerini korumak için gerekli donanımları kazandırmak
- ✓ Turizm sektörünün karşılaştığı problemleri değerlendirmek, objektif çözümler geliştirmek, sonuçları kontrol etme yeteneği kazandırmaktır.
- ✓ Turizm endüstrisinin kalifiye çalışan ihtiyacına çözümler geliştirebilmektir.

Yukarıda ifade edildiği üzere turizm eğitimi gerek genel amaçları, gerekse sektörel amaçları açısından turizm endüstrisinin beklentileri doğrultusunda sorunlara çözümler üretebilme, turizm endüstrisi çalışanlarını ve turistik işletmeleri, sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan geliştirebilme gayreti içerisindedir.

### 1.1.2. Turizm Eğitiminin Yararları

İnsan, turizmin arz ve talep unsurlarının temel ögesidir. Turizm faaliyetlerine katılanların temel gayelerinden biriside kaliteli hizmet satın almaktır. Bu talep doğrultusunda turizm sektörü için; teorik turizm bilgileri yeterli ve uygulama becerisi üst düzey nitelikli personel önem kazanmıştır. Kaliteli turistik mal ve hizmet üretimi ve sunumu; çağdaş turizm anlayışı ve meslek etiğine sahip olan, mesleki bilgi ve becerileri yeterli, insan ilişkileri kuvvetli turizm personeli yetiştirmekle mümkün olabilecektedir (Sem ve Clements, 1996: 94; Velde ve Cooper, 2000: 83; Ünlüöner, 2000: 218; Morrison ve Q'Mahony, 2003: 40; Hacıoğlu vd., 2008:15-18).

İlgili literatür incelendiğinde turizm eğitiminin yararlarını şu şekilde belirtmek mümkündür (Woodhall, 1979: 34; Olalı, 1983: 10; Timur, 1992: 16; Ünlüöner, 1993: 498; Kızıllırmak, 2000: 54-6; Sezgin, 2001: 135; Baldıran, 2004: 51-53; Üzümcü ve Bayraktar, 2004; Hacıoğlu vd., 2008: 15).

- ✓ İşletmelerde personel sirkülasyonu azalır
- ✓ Kurum kültürü oluşumuna katkı verir
- ✓ Ast-üst yetki karmaşasının önüne geçilir
- ✓ Hijyen ve sanitasyon konusunda riskler azaltılır
- ✓ Personel kaynaklı işletme araç gereçlerinin kayıp, hasar ve telefenden kaynaklanan maliyetler en aza iner
- ✓ Örgütsel iletişime katkı sağlar
- ✓ Yasal cezalar sonucu oluşacak kayıplara karşı bilinç oluşur
- ✓ İş motivasyonu artar
- ✓ Örgütsel bağlılık artar
- ✓ Dahili bilgi akışı ve oto kontrol mekanizması oluşturulabilir
- ✓ Çalışanın işten zevk almasını sağlar
- ✓ Minimum maliyetle maksimum fayda elde edilir
- ✓ Sektörel fırsatlar görülür ve değerlendirilir
- ✓ İş kazalarının ve iş stresinin en aza inmesine katkı verir
- ✓ Eğitimli personelin işletme imkan ve koşullarına adaptasyonu kolay olur
- ✓ Bilgi ve beceri seviyesi yükselir ve güncellenmesi kolaylaşır
- ✓ Barışçıl duyguların oluşumu ve gelişimine katkı verir
- ✓ Personelin kriz yönetim becerilerine katkı sağlar
- ✓ Ülke turizminin gelişimine katkı verir
- ✓ Turizm bilici oluşur

- ✓ Turizm değerlerini koruma refleksi gelişir
- ✓ Müşteri memnuniyeti artar.

Yukarıda ifade edilen bilgiler ışığında turizm eğitiminin turistik işletmelere, turizm çalışanlarına ve turizm faaliyetlerine katılan gezginlere psikolojik, sosyal, kültürel ve ekonomik faydalar sağladığı düşünülmektedir.

## **1.2. Türkiye’de Turizm Eğitimi**

Türkiye’de turizm eğitimi incelendiğinde turizm eğitiminin başlangıcının 1890 yıllarına kadar uzandığı ve kademeli olarak ilerleme kaydettiği görülmektedir. Bununla beraber günümüzde Türkiye turizm eğitimi, yaygın ve örgün turizm eğitimi şeklinde devam ettirmektedir. Örgün turizm eğitimi resmi ve özel mesleki ve teknik anadolu liseleri ile üniversiteler bünyesinde yapılmakta iken, yaygın turizm eğitimi ise özel ve devlet kurumları tarafından açılan kurslar vasıtasıyla yapılmaktadır (İbicioğlu vd. 2003:5; Boylu, 2004: 98; Ünlüöner, 2004: 111; Pelit ve Güçer, 2006: 143). Türkiye turizminin tarihi gelişim süreci ile örgün ve yaygın turizm eğitimi uygulamaları aşağıda açıklanmaktadır.

### **1.2.1. Türkiye Turizm Eğitiminin Tarihi Gelişim Süreci**

Türkiye’de turizm eğitiminin başlangıcı 19. yüzyılın ikinci yarısına Osmanlı devletinin son zamanlarına rastlamaktadır. Osmanlı devleti içerisindeki yabancı dil bilen gayri müslimlerin serbest meslek olarak rehberlik yapmalarına izin veren 28 Ekim 1890 yılında çıkartılan seyyahlara tercümanlık edenler hakkındaki 190 sayılı nizamname turizm eğitiminin devlet eliyle yapılan ilk uygulamasıdır. Cumhuriyet döneminde bu nizamname yenilenmiş belediyeler bu konuda yetkilendirilmiştir. Bin doküzyüzlü yılların ilk çeyreğinde kurulan Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu Türkiye’de turizmin gelişmesi adına ilk karayolu haritalarını bastırması, reklam faaliyetlerinde bulunmuş, konferans ve kongreler düzenlemiştir. Ayrıca profesyonel turist rehberlik kursları açarak nitelikli rehber yetiştirilmesi için faaliyetlerde bulunmuştur (Ünlüöner ve Boylu, 2005: 13-14).

Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu 6 Kasım 1923 yılında kurulmuş ve faaliyetlerine başlamıştır. 1930’lu yıllarda millete faydalı çalışmalar yürüten bir dernek olarak algılanmış ve bir takım yetkiler kendisine tanınmıştır. Bu teşebbüs, Cumhuriyetin yeni kurulduğu yıllarda çok önemli hizmetlere imza atmıştır; turizm beldelerini gösteren rehberlerin basımı, karayollarının haritalarının basımı, yabancı dil kurslarının açılması, tercümanlar ve rehberler yetiştirmek üzere kurslar açılması gibi önemli çalışmalar yapmıştır (<http://www.turing.org.tr/tarihce>, 2013, erişim tarihi: 05.01.2019).

Türkiye’de 1953 yılından itibaren kurslar vasıtasıyla düzenli bir şekilde turizm eğimi başlamıştır. Bu kurslar öncelikle Ankara ve İzmir ticaret liselerinde verilmeye başlanmıştır.

Turizm Bakanlığının kurulmasıyla birlikte turizm eğitimi ve donanımlı personel yetiştirme konularına verilen önem daha da artmıştır. Donanımlı personelle ülkenin turistik değerlerinin tanıtılması amaçlarıyla başlatılan eğitim öğretim faaliyetleri otelcilik meslek liselerinin açılması ile neticelenmiştir (Yakar, 1998: 49). Türkiye’de ilk turizm okulu 1961-1962 Eğitim öğretim yılında Ankara Otelcilik Okulu adıyla kurulmuştur. İki yıl olarak öğretime başlayan okulun 1963-1964 eğitim öğretim yılında eğitim süresi üç yıla çıkartılmıştır (Özekin, 2016: 115-136).

1964-1965 Eğitim Öğretim yılında otelcilik okulu öğrencileri Temmuz-Ağustos aylarında turizm işletmelerinde ve işletmelerin departmanları arasında rotasyon yaptırılmak şartı ile ilk defa beceri eğitimine başlamışlardır (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 14). Daha sonra 1970 yılından başlayarak 1975 yılına kadar otelcilik okullarının öğrencilerine, Almanya’da bir yıl turistik işletmelerde staj yapma imkanı sağlanmıştır.

1967-1968 Eğitim Öğretim yılında Türkiye’nin ikinci otelcilik okulu İstanbul Otelcilik Okulu açılmıştır (Özekin, 2016: 115-136).

1975-1976 Eğitim öğretim yılında Aydın-Kuşadası Otelcilik Okulu Türkiye’nin 3. otelcilik okulu olarak eğitim öğretim hayatına başlamıştır (Meb Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2009).

1975 yılında Otelcilik Okullarının ismi Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi olarak değiştirilmiş ve bu okullara üniversiteye girme hakkı tanınmıştır (Meb Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2009).

1980 yılında otelcilik ve turizm meslek liselerinin 9. sınıflarına yabancı dil hazırlık sınıfları eklenmiş eğitim öğrenim süreci dört seneye çıkartılmış ve okullar Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi adını almıştır. Turizm eğitimi veren bu okullarda ilk önceleri mutfak-servis, resepsiyon, kat hizmetleri, seyahat acenteciliği alanları ile eğitim öğretime devam edilmiştir (Özekin, 2016: 115-136).

2005-2006 Eğitim Öğretim yılında Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin hazırlık sınıfları kaldırılmış ortaöğretim düzeyinde tüm liselerde eğitim süresi dört yıl olarak uygulanmaya başlanmıştır (Özekin, 2016: 115-136).

2014-2015 öğretim yılına kadar farklı bakanlıklara bağlı okullar bulunmaktayken 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girmesiyle yirmi iki okul türü Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlanmıştır bu sonuç öğrencilerin haklarında ve yetkilerinde herhangi bir kayba neden olmamıştır. Bu uygulamayla beraber Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesindeki okullar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile Çok Programlı

Anadolu Lisesi isimleriyle yapılandırılmıştır. 2014-2015 eğitim-öğretim yılı itibariyle 9. sınıflar baz alınarak kademeli şekilde uygulama başlatılmıştır. Alınan bu kararlar günümüzde de aynı şekilde uygulanmaya devam etmektedir (652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname).

### **1.2.2. Türkiye’de Yaygın Turizm Eğitimi**

Turizm endüstrisinin dinamik yapısı içerisinde çalışanların bilgi ve becerilerini güncel tutmanın önemli unsurlarından biriside yaygın mesleki turizm eğitimidir. Yaygın mesleki turizm eğitimi toplumun turizm bilincini uyandırmayı amaçlamaktadır (İbicioğlu vd., 2003: 5). Türkiye’de yaygın mesleki turizm eğitim öğretimi, etik ve yasal kurallar çerçevesinde, toplumun turizm bilincinin geliştirilmesine, turistik varlıkların korunmasına, turistlere karşı sevgi, saygı dürüstlük çerçevesinde davranış biçimleri geliştirilmesine katkı vermeyi amaçlamaktadır (Atay ve Yıldırım, 2008:398).

Belirtilen amaçları gerçekleştirmek üzere Türkiye’de, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Eğitim ve Gençlik Programları Dairesi Başkanlığı, meslek kuruluşları, açık öğretim fakültesi, sosyal kuruluşlar, üniversiteler, belediyeler, sendikalar, özel eğitim kurumları ve işletmeler yaygın mesleki turizm eğitimi verebilmektedirler (Hacıoğlu vd., 2008: 41).

### **1.2.3. Türkiye’de Örgün Turizm Eğitimi**

Türkiye’deki örgün mesleki turizm eğitim ve öğretimi, lise düzeyinde başlamakta, önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesine kadar örgün eğitim ilerlemektedir. Türkiye’de örgün turizm eğitiminin verildiği kurumlar şunlardır:

Milli Eğitim Bakanlığı kontrolündeki resmi ve özel liseler (Meslek liselerinde, yiyecek içecek, kat, eğlence hizmetleri bölümü)

İki sene süreyle eğitim vermekte olan meslek yüksekokulları (Turizm ve Otel İşletmeciliği, Turizm ve Rehberlik, Turizm ve Seyahat İşletmeciliği, Yiyecek ve içecek, Turizm işletmeciliği,)

Dört sene süreyle eğitim ve öğretim vermekte olan, turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulları (Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksek Okulu, İşletme Fakültelerindeki Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Bölümü, İktisadi İdari Bilimler Fakülteleri Turizm Otelcilik Bölümleri, Konaklama İşletmeciliği, Konaklama İşletmeciliği Eğitimi, Seyahat İşletmeciliği, Seyahat İşletmeciliği Ve Turizm Rehberliği Eğitimi) şeklinde kademelendirilmişlerdir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere Türkiye’de turizm alanlarını kapsayan örgün eğitim ve öğretim, lise düzeyinde başlamaktadır. Lise düzeyinde açılan programlarla yabancı dil yeterlilikleri gelişmiş, mesleki bilgi ve becerisi yüksek mesleki ve teknik elemanlar yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Bir sonra ki basamak olan üniversitelerin meslek yüksek okullarında orta kademe yöneticiler yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Lisans eğitimi veren fakültelerde ise planlama organizasyon yönetme ve yönlendirme yönü gelişmiş sorun çözme becerisi yüksek üst düzey yöneticiler yetiştirilebilmektedir. Ayrıca Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Enstitüleri yüksek lisans ve doktora programlarında turizm ile ilgili örgün eğitim gerçekleştirmektedirler (Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2002: 33). Yüksel lisans programlarıyla ve son olarak doktora programlarıyla akademik anlamda turizmin geliştirilmesine katkı verilebilecek akademisyenlerin yetiştirilmesi hedeflenmektedir.

#### **1.2.4. Turizm Eğitimi Veren Orta Öğretim Kurumları ve Alanları**

Milli Eğitim bakanlığı tarafından örgün turizm eğitimi veren ortaöğretim kurumları; ülkenin sosyo-ekonomik kalkınmasına büyük katkılar sunabilme potansiyeli bulunan turizm endüstrisinin farklı departmanlarında, yardımcı eleman olarak hizmet verebilecek, teorik-uygulamalı, mesleki bilgi ve becerilere sahip, yerli ve yabancı turistlerle başarılı iletişim kurabilecek yeterlilikleri olan çalışanlar yetiştiren aynı zamanda öğrencileri üniversiteye hazırlayan, orta okuldan sonra dört yıllık eğitim süresi bulunan orta öğretim kurumlarıdır şeklinde tanımlanmıştır (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Demirkol ve Elbeyi (2002:128) turizm eğitimi veren ortaöğretim kurumlarını, otelcilik ve turizm işletmelerinin ihtiyacı olan, bir veya daha fazla yabancı dili konuşabilen, sektörün ihtiyacı olan donanımlı çalışanlar yetiştiren, öğrencilerini mesleğin gerekliliklerine göre eğiten ve yükseköğrenime hazırlayan lise ve dengi okullar şeklinde tanımlamışlardır.

Turizm eğitimi veren orta öğretim kurumları (Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri); turizm endüstrisine orta kademedede, teknik iş gücü sağlayan, öğrencilere mesleki yeterlilikler kazandıran, aynı zamanda öğrencileri yükseköğretime devam etmeleri için teşvik eden orta okul sonrası dört yıl eğitim veren orta öğretim okullarıdır, bu okulların alan ve dal hacimleri zaman içerisinde daralıp genişleyebilmektedir. Turizm eğitim-öğretimi programı uygulayan orta öğretim kurumlarında 9.sınıfı başarıyla bitiren öğrenciler alan tercihlerini, 10.sınıfı başarıyla bitirenler ise dal tercihlerini yapmaktadırlar. Öğrenciler alanlara ve dallara başarı ortalamalarına göre yerleştirilmektedirler. Eğitimin bu aşamasından sonra uzmanlaşma başlamaktadır (Demirkol ve Elbeyi , 2002: 128).

Türkiye’de eğitim, tüm öğretim kademelerinde 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda belirtilen Türk Milli Eğitim sisteminin genel amaçları doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda turizm programı uygulayan ortaöğretim kurumlarının, öğrencilerini; Türk Milli Eğitim sisteminin genel amaçları doğrultusunda, mesleki, akademik ve sosyal yönlerden turizm sektörünün beklentileri doğrultusunda yetiştirme misyonları bulunmaktadır (Meb 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 2019).

Bu bilgiler ışığında, turizm eğitim ve öğretimi yapan ortaöğretim kurumları; Türk Milli Eğitiminin genel amaçları doğrultusunda, öğrencilere; misafir karşılama ve kabulü, yiyeceklerin ve içeceklerin uluslararası kabul görmüş standartlarda sunumu, ülke ve dünya mutfaklarının işleyişi, ayrıca turizm işletmelerinin birim ve bütün yönetimi konularında mesleki yeterlilikler kazandırmayı amaçlamaktadırlar (Yurdabakan, 1996: 52).

Aynı zamanda turizm eğitim ve öğretimi yapan orta öğretim kurumlarının, verilen eğitim öğretim neticesinde öğrencileri kapasiteleri ve yeteneklerine göre yönlendirerek iş hayatında ya da akademik hayatta fikri hür, irfanı hür, vicdanı hür bireyler olarak topluma kazandırmak, öğrencilerin turizm mesleğine olan sevgilerinin geliştirilmesini sağlamak, sektörün ihtiyaç duyduğu alanlarda öğrencilere yeterlilikler kazandırmak, ayrıca öğrencilerin, eğitimlerine yükseköğretim programlarında devam etmelerini sağlamak, akademik ve kültürel olarak daha iyi yetişmelerine katkı sunmak, turizm eğitim ve öğretimi yapan orta öğretim kurumlarının akademik amaçları arasında önemli bir yer tutmaktadır (Yurdabakan, 1996: 58).

Türkseven (2012: 96) ve Yurdabakan (1996: 62) turizm eğitim ve öğretimi yapan orta öğretim kurumlarının sosyal amaçlarını; Türk kültürünü tanıyan ve tanıtabilen öğrenciler yetiştirmek, öğrencilerin empati duygularının gelişimine katkı sağlamak, başka milletlerin alışkanlık, inanç, örf ve adetleri hakkında öğrencileri fikir sahibi yapmak, öğrencilere iletişim becerileri kazandırmak, turizm vizyonu ve kalite bilinci gelişmiş bireyler yetiştirmek şeklinde ifade etmektedirler.

Günümüzde turizm eğitimi veren orta öğretim kurumlarında (turizm eğitimi veren mesleki ve teknik anadolu liselerinde) 4. dönemin sonunda branşlaşmaya gidilmekte ve bu okullar bundan sonraki eğitimlerini ihtisaslaşarak sürdürmektedirler (Sevgi, 1992: 24). Günümüzde turizm eğitimi veren mesleki ve teknik anadolu liselerinde öğrenciler, ağırlıklı olarak yiyecek içecek alanı; mutfak-servis dalları, konaklama ve seyahat hizmetleri alanı; önbüro, kat hizmetleri dalları, eğlence hizmetleri alanı; animatörlük ve çocuk animatörlüğü dalları üzerine eğitim ve öğretimlerini sürdürmektedirler (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

2018-2019 Eğitim öğretim yılı itibari ile bu okulların alan ve dalları ile ilgili olarak mevcut durumları Şekil 1.1’de sunulmuştur (Meb Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği Madde 121, 2019).

| Turizm Eğitimi Alanları         | Alanların Sayısı | Alanlara ait Dallar | Dalların Sayısı |
|---------------------------------|------------------|---------------------|-----------------|
| Yiyecek İçecek Hizmetleri       | 594              | Mutfak              | 581             |
|                                 |                  | Servis              | 385             |
|                                 |                  | Pastacılık          | 260             |
|                                 |                  | Hosteslik           | 42              |
|                                 |                  | Bar                 | 26              |
| Konaklama ve Seyahat Hizmetleri | 386              | Ön Büro             | 181             |
|                                 |                  | Rezervasyon         | 34              |
|                                 |                  | Kat Hizmetleri      | 106             |
|                                 |                  | Operasyon           | 56              |
| Eğlence Hizmetleri              | 3                | Animatörlük         | 6               |
|                                 |                  | Çocuk Animatörlüğü  | 3               |

**Şekil 1.1 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı M.T.A.L Turizm Eğitimi Alan ve Dal Görünümü**  
Kaynak: (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019)

Şekil 1.1’de görüldüğü üzere Türkiye’de turizm eğitim-öğretim programı uygulayan mesleki ve teknik anadolu liselerinde alan ve dal bazında sayısal olarak ilk sırayı yiyecek içecek hizmetleri alanı ve mutfak dalı, ikinci sırayı konaklama ve seyahat hizmetleri alanı ve ön büro dalı, üçüncü sırayı ise eğlence hizmetleri alanı ve animatörlük dalı almaktadır.

#### **1.2.4.1. Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı, Amaçları ve Kariyer Olanakları**

Bu alan; yiyeceklerin ve içeceklerin üretimi, misafirlere sunumu ile ilgili çalışmaların, hijyen-sanitasyon kuralları ve iş etiği çerçevesinde yapıldığı emek yoğun bir alandır (Avcıtürk ve Hacıoğlu, 2008: 7). Otellerin yeme-içme alanları, kafeler, pastaneler, lokantalar, gemiler, trenler, uçaklar gibi ulaşım araçlarının yeme-içme üretim ve sunum alanları da yiyecek içecek hizmetleri alanının konusunu oluşturmaktadır (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Yiyecek içecek hizmetleri alanının dalları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından mutfak-aşçılık dalı, servis-bar dalı, pastacılık dalı ve hosteslik dalı şeklinde yapılandırılmıştır (<https://www.meb.gov.tr>; <http://mtegm.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Yiyecek içecek hizmetleri bölümünün mutfak dalı; başarılı aşçılar yetiştirmeyi, servis dalı; yiyeceklerin ve içeceklerin servisini yapacak bay ve bayan eleman yetiştirmeyi, bar dalı; bay ve bayan bar çalışanları yetiştirmeyi, pastacılık dalı; başarılı pastacılar yetiştirmeyi, hosteslik dalı ise ulaşım araçlarında çalışacak bay ve bayan hostesler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda yiyecek içecek hizmetleri alanı öğrencilerinin, sorumluluklarını yerine getiren, seri, iş planlamasını zamanında ve verimli yapabilen, iş kazaları konularında tedbirli, daima kendini geliştiren, yeniliklere açık, insanlar arasında etkileşimi ve iletişimi güçlü bireyler olarak yetiştirilmeleri hedeflenmektedir (<http://mtegm.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Yiyecek içecek alanında kendisine yer açmak isteyen adayların, fiziki ve psikolojik yönden sağlıklı, araştıran, yeniliklere açık, insan ilişkileri yönünden etkin olmaları gerekmektedir (Hatipoğlu ve Batman, 2014: 29). Sektör çalışanlarının hızlı kararlar alabilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konularını bilmeleri, plan ve organizasyon yapabilme becerilerinin olması kariyer gelişimi yönünden avantajlar sağlayabilmektedir. Toplumların sosyal kültürel ve finansal olarak değişimi ve gelişimi, turizm işletmelerini doğrudan etkilemiştir (Timur, 1992: 51-53). Bunun sonucu olarak turizmin önemli konularından birisi olan gıda üretimi ve sunumu da günümüzde tercih edilir bir iş kolu haline dönüşmüştür. Bu iş kollarının talep ettiği aşçılar, servis elemanları, barmenler, hostesler, pastacılar mesleki ve teknik anadolu liselerinin yiyecek içecek alanlarında eğitim alarak mesleki yeterlilik, bilgi, tecrübe kazanmakta ve bu kazanımları ile farklı derecelerdeki otellerde, seyahat acentalarında, ulaştırma işletmelerinde fuarlarda, yeme-içme ünitelerinde istihdam imkanı bulabilmektedirler (Öney, 2013: 193-202). Aynı zamanda bu alan mezunlarının orta öğretim kurumlar yönetmeliğinin 71. maddesi ile mesleki ve teknik eğitim yönetmeliğinin 88.maddesi hükümlerine göre ustalık belgesi ve iş yeri açma belgesi alma hakları da bulunmaktadır.

Alan öğrencilerine okullarda ağırlıklı olarak alan ve dal dersleri verilmekle beraber, verilen kültür dersleri ile yükseköğrenime devam edebilme imkanları da sunulmaktadır. Alan mezunları “Yükseköğretim Kurumları Sınavında” (YKS) başarı sağlamışlar ise üniversitelerin dört yıllık fakültelerine veya iki yıllık yüksekokullarına kayıt yaptırabilmektedirler. Aynı zamanda alan öğrencileri kendi alanları ile ilgili bir yüksekokul tercihi yaparlar ise ek puan almaya hak kazanmaktadırlar (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019 ).

Şekil 1.2’de görüldüğü gibi; yiyecek içecek hizmetleri öğrencileri YKS’de başarılı olmaları durumunda ön lisans veya lisans olmak üzere yüksek öğretim programlarına geçiş yaparak kariyerlerine devam edebilmektedirler.

| YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARI |                                     |                |
|---------------------------|-------------------------------------|----------------|
| Yiyecek İçecek Hizmetleri | Öğretim Programları                 | Öğretim süresi |
| ÖN LİSANS                 | Aşçılık                             | 2              |
|                           | Gıda Teknolojisi                    | 2              |
|                           | İkram Hizmetleri                    | 2              |
|                           | Kültürel Miras ve Turizm            | 2              |
|                           | Otobüs Kaptanlığı                   | 2              |
|                           | Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri | 2              |
|                           | Turist Rehberliği                   | 2              |
|                           | Turizm Animasyon                    | 2              |
|                           | Turizm ve Otel İşletmeciliği        | 2              |
|                           | Turizm ve Seyahat Hizmetleri        | 2              |
|                           |                                     |                |
| Yiyecek İçecek Hizmetleri | Öğretim Programları                 | Öğretim süresi |
| LİSANS                    | Gastronomi ve Mutfak Sanatları      | 4              |
|                           | Gastronomi                          | 4              |
|                           | Konaklama İşletmeciliği             | 4              |
|                           | Konaklama ve Turizm İşletmeciliği   | 4              |
|                           | Seyahat İşletmeciliği               | 4              |
|                           | Seyahat İşletmeciliği               | 4              |
|                           | Turizm İşletmeciliği                | 4              |
|                           | Turizm ve Otelcilik                 | 4              |
|                           | Turizm Rehberliği                   | 4              |
|                           | Yiyecek-İçecek İşletmeciliği        | 4              |
|                           |                                     |                |

**Şekil 1.2 Yiyecek İçecek Hizmetleri Yüksek Öğretim Programları**  
**Kaynak: (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019)**

Şekil 1.2’de Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı mezunlarının aşçılık, turizm rehberliği, animasyon, turizm ve seyahat hizmetleri gibi branşlarla önlisans programlarında yüksek öğretim, gastronomi, mutfak sanatları, turizm işletmeciliği gibi branşlarla lisans programlarında yüksek öğretim kariyerlerine devam edebilme imkanlarının olduğu görülmektedir.

#### **1.2.4.2. Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı, Amaçları ve Kariyer Olanakları**

Turizm sektöründe konaklama ve seyahat hizmetleri alanı emek-yoğun yapısı ile ülke istihdamına katkı sunarken, bu alanın teknolojik donanım ihtiyacı, turizm sanayisinin gelişmesine dolayısıyla ülkenin bilimsel ve teknolojik olarak ivme kazanmasına katkı sağlayabilmektedir (Middleton ve Ziderman, 1997: 6-23; <http://mtegm.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019). Konaklama ve seyahat hizmetleri alanı bu yönüyle turizm ekonomisinin

önemli bir unsuru değerli bir istihdam alanıdır (Türkseven, 2012: 20-21). Aynı zamanda iş etiği ve iş yeterliği açısından iyi yetişmiş konaklama ve seyahat hizmetleri alanı çalışanlarının turistlerle doğrudan iletişim halinde olmaları ülke imajına önemli katkılar sunabilmektedirler.

Turizm işletmelerinin bütün kısımlarının, hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri çerçevesinde temizlikleri, bakımları, tesise gelecek misafirlerin isteklerine uygun yerlerinin ayrılması, otel sistemine kayıtlarının yapılması, işletmenin sunduğu imkanlarla ilgili bilgi sunumu, düzenlenen turlarla ilgili sunumlar ve işlemler, misafirlerin ulaşım ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilgili öğrencilere bilgi beceri ve yeterliliklerin kazandırılmaya çalışıldığı bölüm konaklama seyahat hizmetleri bölümüdür (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019 ).

Konaklama ve seyahat hizmetleri alanının dalları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ön büro-rezervasyon dalı ve kat hizmetleri-operasyon dalı şeklinde oluşturulmuştur (<https://www.meb.gov.tr>; <http://mtegm.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Konaklama ve seyahat hizmetleri alanı; hizmet sektörlerinde çalışmaya istekli, insanlarla iletişim kurmakta başarılı ve istekli, organizasyon yeteneğine sahip, hayal gücü gelişmiş, yenilikçi, yabancı dilleri öğrenmeye yatkın, insanların ihtiyaçlarını ve sorunlarını görebilen ve bunlara çözüm üretebilen kişiler için uygun bir alandır (Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2002: 11-13).

Konaklama ve seyahat hizmetleri bölümü, turizm işletmelerinin ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda bilim ve teknolojiye gelişmeleri de göz önünde bulundurarak mesleğin icrası için gerekli teorik ve pratik bilgi ve becerileri kazanmış donanımlı elemanlar yetiştirmeyi amaçlamaktadır (İçöz, 1994: 84). Konaklama ve seyahat hizmetleri bölümü; rezervasyon, resepsiyon, operasyon birimlerinin ve kat hizmetleri biriminin çalışanlarına bölümün yeterliliklerini ve çalışma prensiplerini öğretmeyi amaçlamaktadır. Konaklama ve seyahat hizmetleri alanı; insanlarla iletişim kurmakta başarılı ve istekli, organizasyon yeteneğine sahip, hayal gücü gelişmiş ve yenilikçi, yabancı dilleri öğrenmeye yatkın, insanların ihtiyaçlarını ve sorunlarını görebilen de bunlara çözüm üretebilen öğrenciler yetiştirmeyi hedeflemektedir (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Konaklama ve seyahat hizmetleri alanında öğrencilerin mesleki yeterliliklerinin tamamlanması için; mesleki gelişim, genel turizm hizmetleri, mesleki yabancı dil gibi ortak alan derslerinin yanı sıra işletmelerde beceri eğitimi, konuk giriş çıkış işlemleri, periyodik hizmetler, oda hazırlığı, anadolu kültürü, türkiye'nin turistik merkezleri gibi dal dersleri okutulmakta, aynı zamanda öğrencilere kültür dersleri ile yükseköğrenime devam edebilme

imkanlarıda sunulmaktadır (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019; <http://mtegm.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Konaklama ve seyahat hizmetleri alanından mezun olan öğrencilerden ÖSYM'nin yaptığı temel yeterlilik testinde başarılı olanlar meslek yüksekokullarının ilgili bölümlerine ek puan olarak devam edebilmekte, meslek yüksekokullarını bitirenler ise dikey geçiş sınavında başarılı olmaları halinde lisans programlarına devam edebilmektedirler (Ünlüöner, 2004: 108-130).

Alan yeterlilik sınavında (AYT) başarılı olan öğrenciler ise alan ya da alan dışı fakülte tercihi yaparak kariyer yolculuğuna başlayabilmektedirler. Konaklama ve seyahat hizmetleri alanından mezun olan öğrenciler; seçtikleri dal alan meslekte kazandıkları yeterlikler doğrultusunda, özel ve kamu sektöründe, konaklama işletmelerinde, konaklama işletmelerinin farklı birimlerinde, seyahat acentalarında, danışma ve temizlik işletmelerinde ve restoranlarda istihdam imkanları bulabilmektedirler. Alan tercihi yapmış yüksek okul mezunları teknik personel olarak turizm sektöründe iş imkanı bulabilmekte iken fakülte mezunları orta ve üst düzey yöneticiliğe doğru kariyerlerini geliştirebilmektedirler (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019 ).

Şekil 1.3'te kariyerlerini yüksek öğrenime devam ederek sürdürmek isteyen konaklama ve seyahat hizmetleri öğrencilerinin YKS'de başarılı olmaları halinde kayıt yaptırabilecekleri yüksek öğretim programları verilmiştir.

| YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARI       |                                            |                |
|---------------------------------|--------------------------------------------|----------------|
| Konaklama ve Seyahat Hizmetleri | Öğretim Programları                        | Öğretim süresi |
| ÖNLİSANS                        | Aşçılık                                    | 2              |
|                                 | İkram Hizmetleri                           | 2              |
|                                 | Turizm ve Otel İşletmeciliği               | 2              |
|                                 | Turizm ve Seyahat Hizmetleri               | 2              |
|                                 | Otobüs Kaptanlığı                          | 2              |
|                                 | Sağlık Turizmi İşletmeciliği               | 2              |
|                                 | Turist Rehberliği                          | 2              |
|                                 | Turizm Animasyonu                          | 2              |
|                                 | Turizm Rehberliği                          | 2              |
| Konaklama ve Seyahat Hizmetleri | Öğretim Programları                        | Öğretim süresi |
| LİSANS                          | Gastronomi ve Mutfak Sanatları             | 4              |
|                                 | Rekreasyon Yönetimi                        | 4              |
|                                 | Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği | 4              |
|                                 | Turizm Rehberliği                          | 4              |
|                                 | Konaklama İşletmeciliği                    | 4              |
|                                 | Konaklama ve Turizm İşletmeciliği          | 4              |
|                                 | Otel Yöneticiliği                          | 4              |
|                                 | Rekreasyon                                 | 4              |
|                                 | Seyahat İşletmeciliği                      | 4              |
|                                 | Seyahat İşletmeciliği Ve Turizm Rehberliği | 4              |
|                                 | Turizm İşletmeciliği                       | 4              |
|                                 | Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik          | 4              |
|                                 | Turizm Otel ve İşletmeciliği               | 4              |
|                                 | Turizm ve Otelcilik                        | 4              |

**Şekil 1.3 Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Alanı Yüksek Öğretim Programları**  
**Kaynak: (<https://www.meb.gov.tr> erişim tarihi: 05.01.2019)**

Şekil 1.3'te görüldüğü üzere Konaklama ve seyahat hizmetleri alanı mezunları; aşçılık, turizm rehberliği, animasyon, ikram hizmetleri, otobüs kaptanlığı gibi branşlarla yüksek öğretim önlisans programlarında, rekreasyon yönetimi, otel yöneticiliği, gastronomi, mutfak sanatları, turizm işletmeciliği gibi branşlarla yüksek öğretim lisans programlarında eğitim kariyerlerine devam edebilmektedirler.

### 1.2.4.3. Eğlence Hizmetleri Alanı, Amaçları ve Kariyer Olanakları

Turistik faaliyete katılmış gençlerin, yaşlıların ve çocukların sosyal ve fiziksel durumlarını gözetererek, eğlenceli vakit geçirebilmeleri için farklı aktiviteler planlayıp, organizasyon yaparak uygulayabilme becerisi kazandırmak eğlence hizmetleri alanının konusu içerisine girmektedir (<http://mtegm.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Misafirlerini eğlendirmek turizm işletmelerinin verdiği önemli ve beklenen hizmetlerinden bir tanesidir. Turizm işletmeleri bunları yaparken farklı enstrümanlardan faydalanırlar; ışık gösterileri, sanatsal faaliyetler, müzik, animasyon gösterileri, sportif gösteriler, folklorik gösteriler vb. Ayrıca bu aktiviteler turizmde istihdam alanlarının genişlemesine de katkı sunmaktadır (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Eğlence hizmetleri alanının kapsamına giren dallar Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından Animatörlük dalı ve Çocuk animatörlüğü dalları şeklinde teşekkül ettirmiştir. (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Eğlence hizmetleri alanında öğrencilere, animatörlük ve çocuk animatörlüğü dallarının yeterliklerini kazandırmak amaçlanmaktadır. Eğlence hizmetleri alanında yer alacak öğrencilerin; düşündüklerini güzel ifade edebilen, hedef kitlesini etkileyebilen, aynı zamanda yönlendirme özelliğine sahip, yenilikçi, hızlı kararlar verip uygulayabilen, misafirlerinin hislerini ve beklentilerini dikkate alması gerektiğini bilen, sakın bireyler olarak yetiştirilmeleri amaçlanmaktadır. Hizmet endüstrisinde faaliyetler gösteren turistik işletmeler için, mesleki yeterliliğe sahip, yabancı dil bilen donanımlı çalışanlar yetiştirmekte eğlence hizmetleri bölümünün amaçları arasında yer almaktadır ([www.turizmpusulasi.com](http://www.turizmpusulasi.com) 2005, erişim tarihi: 05.01.2019 ).

Eğlence sektöründe yer almak isteyen bireylerin hitabı güçlü ve akıcı olmalıdır, düşündüklerini aktarırken beden dilini ve kelimeleri iyi kullanabilmelidirler. Eğlence sektörü çalışanlarının coşkulu, fiziksel olarak güçlü ve sağlıklı bir yapıda olmaları gerekmektedir (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Öğrencilerin belirtilen bu yeterlilikleri kazanabilmeleri için, Eğlence hizmetleri alanında; mesleki gelişim, genel turizm, animasyon hizmetleri, konuk ilişkileri, mesleki yabancı dil, çocuk ve genç animasyonu gibi alan ortak dersleri yanı sıra turizm psikolojisi animasyonda reklam ve tanıtım çocuk gelişimi, çocukla iletişim, 2. mesleki yabancı dil gibi dal dersleri okutulmaktadır. Ayrıca öğrencilere kültür dersleri de okutularak alan ya da alan dışı üniversite eğitimine geçme fırsatları da sunulmaktadır (<http://mtegm.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019; Megep, 2006:15).

Üniversiteye giriş için yapılan Temel Yeterlilik Sınavında (TYT) başarılı olan öğrenciler alan ve alan dışı fakülte ya da yüksekokullarda okuma hakkı elde edebilmektedirler. Eğlence hizmetleri alanından mezun olan öğrencilerin ek puan ile yerleşebilecekleri ön lisans programları mevcuttur. Alan Yeterlilik Sınavını (AYT) kazanan öğrenciler ise alan yada alan dışı fakülte tercihi yaparak kariyer yolculuğuna başlayabilmektedirler (Yaşar, 2007: 3). Bununla beraber öğrenciler seçtikleri dal ve alanla ilgili meslekte kazandıkları yeterlikler doğrultusunda, özel ve kamu sektöründe, eğlence işletmelerinde, konaklama işletmelerinin animasyon ve çocuk animatörlüğü bölümlerinde istihdam imkanları bulabilmektedirler. Alan tercihi yapmış yüksek okul mezunları teknik personel olarak turizm sektöründe iş imkanı bulabilmekte iken fakülte mezunları orta ve üst düzey yöneticiliğe doğru kariyerlerini geliştirebilmektedirler (<http://mtegm.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019).

Şekil 1.4'te görüldüğü gibi; eğlence hizmetleri alanı öğrencileri YKS'de başarılı olmaları durumunda alan ve dallarıyla ilgili ön lisans ve lisans programlarına geçiş yapabilmektedirler.

| YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARI |                                            |                |
|---------------------------|--------------------------------------------|----------------|
| Eğlence Hizmetleri        | Öğretim Programları                        | Öğretim süresi |
| ÖNLİSANS                  | Kültürel Miras ve Turizm                   | 2              |
|                           | Otobüs Kaptanlığı                          | 2              |
|                           | Turist Rehberliği                          | 2              |
|                           | Turizm Animasyonu                          | 2              |
|                           | Turizm Rehberliği                          | 2              |
|                           | Turizm ve Otel İşletmeciliği               | 2              |
|                           | Turizm ve Seyahat Hizmetleri               | 2              |
| Eğlence Hizmetleri        | Öğretim Programları                        | Öğretim süresi |
| LİSANS                    | Rekreasyon Yönetimi                        | 4              |
|                           | Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği | 4              |
|                           | Turizm İşletmeciliği                       | 4              |

**Şekil 1.4 Eğlence Hizmetleri Alanı Yüksek Öğretim Programları**

**Kaynak:** (<https://www.meb.gov.tr>, erişim tarihi: 05.01.2019)

Şekil 1.4'te eğlence hizmetleri alanından mezun olan öğrencilerin, kültürel miras ve turizm, turist rehberliği, otobüs kaptanlığı, turizm işletmeciliği, rekreasyon yönetimi gibi yüksek öğretim programlarına kayıt yaptırarak mesleki kariyerlerine devam edebilmekte oldukları görülmektedir.

### 1.2.5. Türkiye Mesleki Turizm Eğitiminin Temel Sorunları

Alan yazın tarandığında Türkiye’de mesleki turizm eğitiminin bir takım problemlerinden söz etmek mümkündür (Gamble, 1992:6-10; Timur, 1992: 51-53; Ünlüöner ve Boylu, 2005:25; Mayaka ve Akama, 2007: 298-306; Ehtiyar ve Üngüren, 2008: 175; Hacıoğlu vd., 2008: 41; Davras ve Davras, 2012: 278-290; Türkseven, 2012: 20-21; Bayraktaroğlu, 2013:185-199). Yapılan çalışmalar incelendiğinde ağırlıklı olarak Türkiye’de mesleki turizm eğitiminin temel sorunları şu şekilde dile getirilmektedir.

✓ Turizm endüstrisinin temsilcileri ile turizm eğitiminin kaynağı olan okul ve kurumlar arasında yeterli etkileşim kurulamamıştır. Turizm sektörü ve eğitim kurumlarının ortak amaçları için harekete geçirebilecekleri varlıklarının, amaca kanalize edilmesi hususunda ve bu varlıklardan maksimum fayda sağlanması konusunda resmi bir dayanağı olmayan informal ilişkiler ve bireysel çalışmaların yetersiz kalması

✓ Turizm eğitiminin sektörel gerçekliklerle örtüşmemesi ve kendini güncellemede gecikmesi

✓ Turizmde meslek ünvanlarının yetki, sorumluluk ve etki yönüyle standartlarının oluşamamış olması,

✓ Turizm eğitimi veren eğitimcilerin yetersizliklerinin olması

✓ Eğitim ortamlarının ve imkanların yetersiz kalması

✓ Mesleki yönlendirme sorunlarının olması

✓ Turizmin gerçekleri ve gerekliliklerine uygun insan kaynaklarının talebi karşılayamaması

✓ Yerelden evrensele turizm ürünlerinin oluşturulmasıyla ilgili eksikliklerin olması,

✓ Yabancı dillerin öğretilmesiyle ilgili sorunların olması

✓ Sektörün içindeki turizm çalışanlarının eğitime dahil edilememesi

✓ Teorik eğitim ile uygulamalı eğitimin yeterliliğinin ve eşgüdümünün sağlanamaması

✓ Turizm sektörünün ihtiyacı olan çeşitlilikte ve çoklukta turizm profesyonelleri yetiştirecek politikaların üretilmemesi

✓ Beceri eğitimi yapmayan öğrencilerin, iş hayatına uyum sorunlarının olması,

✓ Turizm eğitimi veren kurumların uygulamalı derslerinin yeterli olmaması, şeklindedir.

Bu bilgiler ışığında, Türkiye’de, turizm eğitim öğretimiyle ilgili olarak; eğitim sisteminin kendisini güncel tutamamasından, okul idare, öğretmen ve öğrencilerinin bilgi, beceri, tecrübe eksikliklerinden, turizm endüstrisinin eğitim-öğretime yaklaşımlarından, işletmelerin eğitim kurumlarıyla etkileşim ve iletişimlerdeki yetersizliklerden kaynaklanan sorunlar yaşandığı düşünülmektedir.

### 1.3. Farklı Ülkelerin Mesleki Turizm Eğitim Modelleri

#### 1.3.1. ABD

Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) 2018 verilerine göre, uluslararası turist gelişlerinde 80 Milyon turist ile 3. sırada yer alan ABD; 214,7 Milyar Dolar turizm geliriyle 1. sırada yer almıştır. ABD'nin kişi başı elde ettiği turizm geliri 3000 Doların üstündedir ([http://www.turob.com/tr/istatistikler/unwto\\_-2018-\\_turizm-barometresi](http://www.turob.com/tr/istatistikler/unwto_-2018-_turizm-barometresi), erişim tarihi: 04.04.2020). Dolayısıyla bu başarıda turizm eğitimi sisteminin ürünleri olan eğitimli turizm profesyonellerinin de payları olduğu düşünülebilir (Barrows ve Powers, 2009: 31-208).

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Dünyanın en büyük ekonomisi, üçüncü kalabalık ülkesidir. Uygulaması zorunlu bir milli eğitim sistemi bulunmayan ABD' de her eyalet, eyalet yönetimi, eyalet meclisi kararları doğrultusunda eğitim programını kendisi belirler. Genel olarak Amerikan eğitim sistemi 12 yıl sürmektedir. Merkezi bir eğitim bakanlığının bulunmaması sebebiyle verilen eğitimin yapısı ve okul türleri bir eyaletten diğerine değişim gösterebilmektedir. Eğitim alanında ABD'nin sahip olduğu bu esnek yapı kariyer ve teknik eğitim olarak isimlendirilen meslekî ve teknik eğitimde de kendini göstermektedir (Bolat, 2016: 1-368).

Amerika Birleşik Devletlerinde mesleki ve teknik eğitim birden fazla yöntem kullanılarak verilmektedir. Öğrenciler lisenin onbir ve onikinci sınıflarında özel programlar uygulanarak mesleki eğitim alabilirler bunun sonucunda mesleki yeterlilik sertifikası ve diploma alırlar ya da orta öğretimini bitiren öğrenciler iki yıllık meslek yüksek okullarında meslek eğitimi görebilirler (Güçlü ve Bayrakçı, 2004: 51-64).

Görüldüğü üzere Amerika Birleşik Devletlerinde, mesleki liselerde, ön lisans ve dört yıllık fakülteler ile politeknik ismi verilen eğitim kurumlarında turizm işletmelerinin ihtiyacı olan çalışanların yetiştirilmesi için eğitim ve öğretim çalışmaları yapılmaktadır. Bununla beraber bu ülkede genellikle oteller kendi ihtiyacı olan çalışanı kendi kurs programları ile kendileri de yetiştirebilmektedirler (Jacobs, 2002: 26).

#### 1.3.2. Almanya

Almanya'da yedi yıllık ilköğretim eğitimini tamamlayan öğrenciler, turizm endüstrisinin istedikleri bir kolunda üç yıl uygulamalı eğitime devam ederler ve daha sonra meslek okullarına kabul edilirler. Bu okulları da başarıyla bitiren öğrenciler sektörün ilgili alanlarında yardımcı personel olarak görev alabilirler (Sezgin, 2001: 143-144).

Avrupa'nın en başarılı eğitim öğretim sistemlerinden birisi, güçlü mali yapısıyla da öne çıkan Alman eğitim sistemidir. Almanya'da turizm eğitimi devlet eliyle verilen kurslar;

buna herkes katılabilir ve özel sektör tarafından açılan kurslar ki buraya kabul edilmenin bazı koşulları vardır; ortaokul mezunu olmak 16 yaşından büyük olmak vb. Almanya’da turizm işletmeleri turizm eğitimi almış kişileri çalıştırmak mecburiyetindedirler. Ayrıca turizm eğitimi almış personel çalıştırmak işletmeler için bir prestijdir. Bu açıdan turizm eğitimi almış kişiler çok iyi koşullarda iş sahibi olabilmektedir. Bu durum doğal olarak turizm eğitimi kurslarına yoğun ilgi olmasına sebep olmaktadır (Arnold ve Münch, 1983: 84).

Bununla beraber Almanya’da ticaret meslek okulları, meslek yüksek okullarında ve üniversitelerde turizm eğitimi verilmektedir (Sezgin, 1995:143; Demirkol ve Pelit, 2002: 133).

Seyahat acenteleri, turizm büroları, sağlık turizmi işletmeleri ve tur operatörlerinde çalışan personelin eğitim süreleri 3 yıldır. Öğrenci uygulama yaptığı/ çalıştığı turizm işletmesi yanında haftada 1 ve 2 gün ticaret meslek liselerine devam etmek zorundadırlar. Eğitim sonunda ticaret ve sanayi odası tarafından teorik ve uygulama sınavı yapılır. Seyahat büroları, tur operatörleri, konaklama işletmeleri, uçak ve deniz yolu taşımacıları, kaplıca ve kür işletmelerinde görev alan ticaret asistanlarının eğitimi lise öğreniminden sonra 1 yıl sürer ve bir meslek okulunda gerçekleştirilir. Haftalık dersleri 30 saattir. Öğrenim sonunda bir sınav yapıp başarılı olanlara diploma verilir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003: 2)

### 1.3.3. İngiltere

İngiltere turizm eğitimi politikası; “Department of National Heritage” isimli turizmden sorumlu bakanlık tarafından milli turist ofislerinin işbirliği, eğitim ve çalışma bakanlıklarının katkısı ile saptanmaktadır (Aktaş, 2015: 6-7).

Turizm eğitimi konusunda doğrudan topluma yönelik eğitim programları mevcut olmayıp, genel anlamda ve toplumu ilgilendiren konularda bilgilendirme, turizm idareleri, basın ve halkla ilişkiler birimlerinin çalışmaları ile yapılmaktadır. İngiltere’de yerel yönetimlerin turizm eğitiminde önemli rolü vardır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003: 20).

İngiltere’de turizm eğitimi konusunda bir müfredat mevcut değildir. İngiltere’de turizm eğitimi önlisans programı uygulayan ve yeterli maddi donanımına sahip güçlü akademik yapısı olan üniversiteler vasıtasıyla 1 yıl ile 3 yıl arasında kurslar şeklinde, ya da üniversite düzeyine kadar çeşitli şekillerde uygulanmaktadır. İngiltere’de turizm eğitimi alan kişilerin sayısı oldukça fazladır. Turizm eğitimi veren kuruluşların büyük bir kısmı kamu kuruluşları olup devlet tarafından finanse edilmektedir. Özel eğitim veren kuruluşların sayısı çok azdır (Gökçe, 2000: 176 ; Eurydice: U.K Overview, 2015).

İngiltere’de özel sektör; ihtiyacı olan kursları, ihtiyaç duyduğu sayıda personeline, kendi eliyle, işbaşında eğitim şeklinde vermektedir (Aktaş, 2015: 6).

Dorset Yüksek Öğrenim Enstitüsü (Dorset Institute Of Higher Education) İngiltere’de ulusal ve uluslararası öğrencilere turizm eğitimi veren önemli bir eğitim kurumudur. Bu enstitüde lise sonrası üç yıl otel ve restoran işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerden eğitim süresi sonucunda başarılı olanlar turizm sektöründe yardımcı yönetici olarak görev alabilmektedirler (Sezgin, 2001: 144).

#### **1.3.4. Fransa**

Fransa turizm eğitimi ağırlıklı olarak eğitim bakanlığı (Éducation nationale) tarafından yaptırılmaktadır. Özel sektörde, hosteslik, yardımcı rehberlik ve yöneticilerin gelişimine yönelik kurslar açabilmektedir. Ayrıca mektupla turizm eğitimi de Fransa’da uygulanan bir başka turizm eğitimi yöntemidir (Pelit ve Demirkol, 2002: 11).

Kahraman, (1984: 51-52) Fransa’da otelcilikle ilgili eğitimler verebilen üç kurum bulunduğunu ifade etmektedir. Bu eğitim kurumları şunlardır:

İlkokul ve orta okullarda verilen otelcilik eğitimi; ilkokulu bitirmiş veya orta okulu bitirmiş öğrencilere verilen eğitim ki bu eğitim programının yarısı otel işletmelerinin farklı departmanlarında uygulamalı eğitim, yarıysa okullarda teorik konuları kapsayan ders şeklinde verilen eğitimidir.

Orta öğretim kurumlarında verilen otelcilik eğitimi, orta öğretimini bitiren öğrencilere üç yıllık liselerde otelcilik eğitimi sağlayan öğretim kurumlarıdır. Eğitimin 1/4 ü işletmelerde iş başında eğitim şeklinde, kalan 3/4 ü otelcilik konularını kapsayan teorik derslerden oluşmaktadır. Bu programdan mezun olan öğrenciler otel işletmelerinde teknik personel olarak görev ve sorumluluk alabilmektedirler.

Yükseköğretim kurumlarında verilen otelcilik eğitimi; Fransa’daki liselerden mezun öğrencilere iki veya üç yıl süreyle verilen eğitim programıdır. Program ağırlıklı olarak otelcilikle ilgili teorik konuları kapsamaktadır. “Yüksek Otelcilik Teknisyenliği” diplomasını almaya hak kazanan mezunlar otel işletmelerinde orta derece yönetici olarak görev alabilmektedirler.

#### **1.3.5. İspanya**

İspanya 2018 yılında 83 milyon gezgin tarafından ziyaret edilmiş ve ülkenin turizmden elde ettiği gelir 74 milyar dolar seviyesine yükselmiştir. İspanyanın kişi başına elde ettiği turizm geliri 1000-1300 dolardır. İspanya bu oranla dünya turizm pastasından en büyük

payı alan ikinci ülkedir (<http://www.turob.com/tr/istatistikler/unwto-2017-turizm-barometresi>, erişim tarihi: 06.01.2019).

İspanya turizm eğitim politikası turizm genel sekreterliği tarafından belirlenmektedir. Turizm endüstrisinde faaliyetlerini sürdürdürmekte olan işletmelerin yönetici olarak hizmet veren çalışanlarının, turizm üzerine eğitim veren bir okuldan mezun olması ve Genel Turizm Sekreterliğince onaylanmış diplomasının olması şarttır. İspanya genelinde “Turizm Genel Sekreterliğince” belirlenen ilkeler çerçevesinde turizm eğitimi verilmektedir. Turizm okullarında eğitimcilik yapacak kişilerin bu okullardan birinden mezun olmaları gerekmektedir. Turizm genel sekreterliğine bağlı okullar sınavlarını kendileri yapmakta ve diplomalarını kendileri vermektedir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003: 23; Hernández vd., 2010: 45-67).



## İKİNCİ BÖLÜM

### BECERİ EĞİTİMİ UYGULAMASI

#### 2.1. Beceri Eğitimi Kavramı

3308 sayılı mesleki eğitim kanununun 18. ve geçici 12. maddesi ile mesleki teknik eğitim yönetmeliğinin 58., 163. ve 191. maddelerine göre beceri eğitimi ve staj kavramlarının ikisi de genel olarak öğrencilerin iş başında yaptıkları eğitimleri ifade etmektedirler. Amaç, fayda, yaşanan sorunlar ve sonuçlar açısından eşdeğer kavramlardır. Üniversitelerin öğrencilerinin, mesleki ve teknik anadolu liselerinin teknik programlarındaki öğrencilerin ve mesleki eğitim merkezlerinin öğrencilerinin işbaşında yaptıkları eğitim staj olarak isimlendirilirken, mesleki ve teknik anadolu liselerinin meslek programlarındaki öğrencilerin işbaşında yaptıkları eğitimler beceri eğitimi olarak ifade edilmektedirler. Mesleki ve teknik anadolu liselerinin turizm alanlarında eğitim gören öğrencilerin iş başında yaptıkları eğitim de beceri eğitim olarak nitelendirilmektedir.

İlgili yazın tarandığında beceri eğitimi, turizm eğitimi veren meslek liselerini bitiren öğrencilerin bilgi ve becerilerini arttıran, turizm sektöründe kalmalarını teşvik eden bir uygulamadır şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Pelit ve Güçer, 2006: 143; Hsu, 2012: 5-11; Chen ve Shen, 2012: 29-40; Li ve Li, 2013: 109-117). Beceri eğitimi, çalışanların teorik meslek bilgilerinin pratiğe dönüştürülmesi tecrübesidir (Aydoğan, 2002: 12-13; Olcay ve Düzgün, 2015: 325). Dolmacı ve Duran (2017: 255-267) beceri eğitim uygulamalarını, öğrencilerin eğitim süreçlerinde kazanmış oldukları teorik-uygulamalı bilgi birikimlerinin pekiştirilmesi süreci olarak tanımlamışlardır. Beceri eğitimi, bireylerin, mesleki donanımlarını geliştirmek üzere bir işletmenin tek bir departmanında veya birden fazla departmanında çalışmak kaydıyla geçirdikleri zaman dilimidir ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), 2014, erişim tarihi: 15.04.2019; Alemdar, 1992: 357-360).

Çetin (2005: 154) teorik ve uygulamalı öğretim ve eğitim bilimleri yönüyle değerlendirildiğinde ise beceri eğitimini; kişilerin okullarda aldıkları teorik ve pratik mesleki bilgi ve becerileri gerçek iş yaşamında uygulayıp tecrübe ederek davranış haline dönüştürmeleridir, şeklinde tanımlamıştır. İşletmelerde beceri eğitim, stajyerlere yaşayarak iş hayatını tecrübe etme fırsatı verir, tecrübe ettikleri işlerin gelecekteki meslekleri olup olamayacağı hakkında karar vermelerini kolaylaştırır. Ast-üst ilişkilerinde tecrübe kazandırır. Bununla beraber beceri eğitimi işletmeler ve potansiyel çalışanlar arasındaki iletişimin ilk noktası olması sebebiyle çok önemli ve dikkat edilmesi gereken bir programdır (Jauhari ve

Manaktola, 1998: 188). Ayrıca teorik ve uygulamanın eş güdümünün önemini kavramalarına katkı sağlar aynı zamanda beceri eğitimi ile stajyerler; sektör hakkında fikir sahibi olabilirler (Van Hoof, 2000: 6).

Ortaöğretim kurumlar yönetmeliğinin 63.maddesi ve mesleki teknik eğitim yönetmeliğinin 63.maddelerine göre turizm işletmelerinin özellikleri, iş potansiyelleri, mevsimsel durumlar da göz önünde bulundurularak, senenin belirli dönemlerinde çalışılan mesleklerin alanlarında ve dallarında öğrenimlerine devam eden yiyecek-içecek, konaklama seyahat ve eğlence hizmetlerinin alan ve dal öğrencileri; onuncu sınıfın sonunda yaklaşık altı ay ve on birinci sınıflarının sonunda yaklaşık ay beceri eğitimlerini sektörün içerisinde görebilmektedirler. Turizm eğitimi veren meslek lisesi öğrencilerinin okul ve işyeri eğitim süreleri yaklaşık altı ay okul ve altı ay işletme şeklinde belirlenir (Meb Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2009). Belirlenen takvim zaruret veya talep hallerinde valiliklerce yeniden düzenlenebilir, değişiklik beceri eğitiminin başlangıcını, bir veya iki hafta öne alma ya da ileriye itme şeklinde uygulanır (Meb Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2009).

Bununla beraber, süreç turizm eğitimi veren meslek lisesi öğrencilerinin bir eğitim-öğretim döneminde kesinti olmaksızın Kasım-Aralık-Ocak-Şubat-Mart-Nisan aylarında okulda; Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos-Eylül-Ekim aylarında sektörde beceri eğitimi eğitim almaları şeklinde gerçekleşmektedir (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 25).

İşletmelerde beceri eğitimi turizm eğitimi veren meslek liselerinin müfredatlarında haftalık 24 saat zorunlu ders şeklinde yerini alır ve işletmelerde beceri eğitimi tamamlayamayan öğrenciler meslek lisesi diploması alamazlar. Bunun için beceri eğitimi turizm eğitimi veren meslek lisesi ders müfredatlarında önemli bir yer tutmaktadır ve ders programlarının çok önemli bir parçasıdır. İşbaşında eğitim programlarında başarı, beceri eğitimi yapan stajyerlerin okullarda gördükleri teorik-uygulamalı öğretimin üzerine, işletmelerin beceri eğitimi ile stajyerlere vermiş oldukları bilgi, beceri ve tecrübelerin bütünü olarak değerlendirilebilir (Emir vd., 2010: 145-146). Bu değerlendirme sonunda gelen başarıdan paydaşların tamamı (İşletmeler, Okul Yönetimleri, Öğretmenler ve Öğrenciler) faydalanabilmektedirler. İşletmelerde farklı kademedeki çalışanlar ile diyalog içerisinde olan öğretmen kendisine yeni tecrübeler ekleyebilmekte, kendisini yenileyip geliştirebilmektedirler. Öğretmenlerin işletme çalışanlarıyla iletişimi sonucunda elde ettikleri; bilgi, beceri ve tecrübeler eğitim öğretim döneminde öğrencilerin teorik ve uygulamalı eğitimlerinde kullanılabilmekte ayrıca bu tecrübeler, okul yönetimlerinin problem çözme ve işlevsel çalışma yetenekleri geliştirebilmektedir.

## 2.2. Beceri Eğitiminin Önemi

Çok uluslu bir yapıya sahip olan turizm sektörü teknoloji ve iletişimde meydana gelen gelişmelerden çok fazla etkilenmiştir (Sugiyarto vd, 2003: 683). Bu gelişmeler turizm sektörünün nitelikli iş gücüne olan ihtiyacının artmasına sebep olmuştur (Yiu ve Law, 2012: 378; Fong vd, 2014: 68; Lee, 2014: 75). Rekabetin ulusal ve uluslararası boyutta yaşandığı turizm sektöründe, turizm işletmelerinin rakipleriyle yarışabilmesi ve öne çıkarak turizm ekonomisinden daha fazla pay alabilmeleri için, turizm sektörünün maddi unsurlarının kalitesini zamanın koşullarına göre yenileyerek en yüksek seviyeye çıkartmaları ve bu unsurları en verimli şekilde kullanma gayreti içerisinde olmaları gerekmektedir. Aynı zamanda turizm sektöründe işletmelerin artarak devam eden rekabet ortamında varlığını güçlendirerek devam ettirebilmesi için nitelikli işgücünü yani hizmet kalitesini de üst düzeye çıkartma zorunluluğu ortadadır. Turizm işletmelerinin bunları başarabilmesinin en etkili yollarından birisi turizm eğitimidir etkili turizm eğitiminin olmazsa olmazı ise iş başında eğitim yani beceri eğitim uygulamalarıdır (İstanbulu Dinçer vd., 2018: 351-355).

Beceri eğitim uygulamaları, işletmeler, eğitim kurumları ve öğrenciler temelinde yürüyen bir programdır (Cho, 2006: 62; Virolainen, 2011:466). Beceri eğitim uygulamaları öğrencilerin teorik ve pratik bilgileri birleştirmeleri ve sektör hakkında fikir sahibi olabilmeleri açısından önemlidir (Seyitoğlu ve Yirik, 2014: 3). Beceri eğitim uygulamaları, stajyerlerin teorik bilgilerinin somut becerilere dönüşmesine önemli katkılar vermektedir (Ruhanen vd, 2013: 60). Beceri eğitimi sayesinde turizm endüstrisinde teorik ve pratik bilgilerin uyumu sağlanmaktadır (Clark, 2003: 473; Virolainen, 2011: 465). Bu sayede stajyer öğrenciler bilgi ve beceri düzeylerini arttırmaktadırlar. (Emir vd, 2010: 145; Akomaning vd, 2011: 576; Seyitoğlu ve Yirik, 2014: 3). Bununla birlikte stajyerlerin gelecekteki meslekleriyle ilgili daha doğru kararlar almalarına katkı sağlayabilmektedir. (Yiu ve Law, 2012: 378; Seyitoğlu ve Yirik, 2014: 4). Beceri eğitim uygulamaları, , stajyer öğrencilerin mesleki beklentileri ile çalışma koşullarının uyum oranını ortaya çıkmasına katkı verir bu sonuç hem stajyer öğrenciler hemde işletme yetkilileri için önemlidir. (Ko, 2007: 2; Richardson, 2008: 25). Beceri eğitimi uygulamaları ile turizm endüstrisinin ihtiyacı olan bilgi ve beceriye sahip potansiyel çalışanlar yetiştirilebilmekte ve işletmelerin insan kaynaklarının doğru iş gücüne zamanında ulaşmalarına imkan sağlanabilmektedir. (Stalcup, 2002:53; Alpert vd, 2009: 37; Yiu ve Law, 2012: 381; Seyitoğlu ve Yirik, 2014: 5). Beceri eğitim programları sayesinde işletmeler öğrencilerin becerileri ve kabiliyetlerini ölçebilmekte bunu insan kaynakları programlarında ( uzun vadeli hedeflerine ulaşmakta) değerlendirebilmektedirler (Çetin, 2005: 154; Ko, 2007: 3). Aynı zamanda beceri eğitim programları toplum nazarında

bir sosyal sorumluluk hareketi olarak algılandığı için işletmelerin imajlarına da olumlu katkılar sunmaktadır. (Harris ve Zhao, 2004: 431; Cho, 2006: 62; Ko, 2007: 3; Alpert vd, 2009: 37).

Turizm işletmeleri her zaman birbirleriyle rekabet halindedirler. Güçlü rakiplerin arasında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmelerinin önemli unsurlarından birisi donanımlı çalışanlara sahip olabilmektir (Ruhanen vd., 2013: 60-69; Koç vd., 2014: 135-142). Donanımlı çalışanlar yetiştirebilmek için beceri eğitimi kapsamında; yenilikçi, araştırmacı, teknolojik gelişmelerle uyumlu turizm eğitimi ve öğretimi şarttır (Ünlüöner, 2000: 218). Beceri eğitimi esnasında yaşanan etkili iletişim öğrencilerin mesleklerine bakışlarını da olumlu etkileyebilmekte, sonuçta alanında yetişmiş işgücünün kendi alanında kalması sağlanabilmektedir. Bu da sektörün yetişmiş nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamasına olumlu etki etmektedir. Bununla beraber beceri eğitimi gören öğrenciler; çalışma hayatına dair daha gerçekçi beklentiler içerisinde olmaktadırlar, beceri eğitimi esnasında gösterdikleri performanslar ve kurdukları ilişkiler sayesinde okullarından mezun olan öğrenciler daha kolay iş bulma olanağını yakalayabilmektedirler (Hançer vd., 2002: 402). Benzer şekilde Jauhari ve Manaktola (1998:188) turizm meslek lisesi öğrencilerini sektörde kalma ya da kalmamaya yönelten birçok önemli etkenin, beceri eğitimi sürecinde oluştuğunu, öğrencilerin birçoğunun beceri eğitimi sürecinin sonunda, turizm sektöründe çalışma veya çalışmama kararlarını verebildiklerini ifade etmektedir.

Tablo 2.1. turizm eğitimi alan öğrencilerin beceri eğitiminden sağladıkları katkıyı göstermesi açısından ilgi çekicidir. Tabloda beceri eğitimindeki öğrenmeler ile okuldaki öğrenmelerin bir karşılaştırması yapılmış, kısa zamanda etkili, yaratıcı, interaktif bir öğrenme modeli için beceri eğitiminin önemi anlatılmaya çalışılmıştır (Harris vd., 2001: 271).

**Tablo 2.1. Karşılaştırmalı Öğrenmeler**

| Öğrencilerin Beceri Eğitimindeki Öğrenmeleri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Öğrencilerin Okul Sürecindeki Öğrenmeleri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Uygulamaya dönük ve anlamlandırılabilir.</p> <p>Hızlı ve verimli çalışmayı gerektirir.</p> <p>Zaman sınırlaması ve baskısı vardır.</p> <p>Gözlem yaparak öğrenme imkanı vardır.</p> <p>İş sırasında zamanla ilgili baskı söz konusu olduğunda iş sırasında detaylı öğrenme imkanı yoktur.</p> <p>Öğrenme yardımcı elemana bağımlıdır.</p> <p>Yaratıcılık, doğaçlama ve akıl yürütme gerektirir.</p> <p>İşin vereli ve etkili yollardan yapılmasını destekler, ancak bu geçerli yolun doğru olması anlamına gelmez.</p> <p>En yeni araç ve metotları kullanma fırsatı sağlar.</p> <p>İnteraktif metotları kullanır (İzle ve yap).</p> <p>Kişiyeye bağlı ve hata yaparak öğrenmeyi içerir.</p> <p>İşin yapılma anına odaklıdır, bu nedenle öğrenme zorunlu olarak gerçekleşir.</p> | <p>Teoriktir, ayrıntı ve nedenleri vardır.</p> <p>Zamanla ilgili sınır ve baskı hissedilmez.</p> <p>Düşünmeye, sorular sormaya imkan tanır.</p> <p>Gözleme değil anlatma ve açıklamaya dayalıdır.</p> <p>Detaylıdır aynı zamanda zamana yayılmıştır.</p> <p>Formal öğreticiler tarafından sağlanır.</p> <p>Önceden tahmin edilebilir bir ortam içinde kurgulanmış görevleri içerir.</p> <p>Kitaplardan ayrıntılı öğrenme fırsatı sağlar.</p> <p>Genellikle eski ve güncel olmayan araç ve metotları içerir.</p> <p>Genellikle pasif öğrenmeyi içerir (dinle ve öğren)</p> <p>Grupla ve işbirliğiyle öğrenmeyi içerir.</p> <p>Uzun döneme odaklıdır, bilgilerin ileride gerekli olacağı düşüncesiyle öğrenilir.</p> |

**Kaynak: (Harris vd., 2001: 271)**

### 2.3. Beceri Eğitiminin Faydaları

Ulusal ve uluslararası yazında gerçekleştirilmiş çalışmalarda beceri eğitiminin faydaları üzerinde durulmuştur. Bu faydaları şu şekilde sıralayabiliriz.

Beceri eğitimi öğrencilerin bilgi, beceri ve özgüvenlerini geliştirirken, iş motivasyonlarını, işletmeye aidiyet ve sadakatlerini artırır. Ayrıca beceri eğitimi öğrencilerin iletişim becerilerini ve kurum kültürüne uyum kabiliyetlerini geliştirir. Bununla birlikte işletmeler beceri eğitimi yapan öğrenciler yoluyla aldıkları bilgilerle performanslarını değerlendirebilirler, otokontrol yapabilirler. Diğer yandan beceri eğitimi insan kaynakları politikalarına destek sağlar, ast ile üst arasında ilişkileri olumlu yönde etkiler ve çalışanların değişime uyumlarını kolaylaştırır (TUGEV, 1995: 27-30).

Pelit ve Güçer (2006: 139-140) beceri eğitiminin, öğrencilerin teorik bilgilerini pratik bilgiye dönüştürmelerine imkanı vermesinin yanında, uygulamanın kişilik yapılarına uygun çalışma koşulları sağlayıp sağlamadığını görmeleri açısından da, iş ortamını önceden keşfetme avantajı sağladığını belirtmektedir. Benzer şekilde Velve ve Cooper (2000: 83) beceri eğitiminin, öğrencilerin ve öğretmenlerin bilgilerini güncellemelerine fayda sağladığını, stajyerlerin gerçek iş yaşamını tecrübe etmelerine imkan sunabildiğini ifade etmektedirler. Aynı zamanda beceri eğitimi, gerçek çalışma koşullarını yaşama imkanı sunan, iş hayatı için gerekli donanımların neler olduğunun daha iyi anlaşılmasını sağlayan ve iş çevrelerine öğrencilerin kendi becerilerini ve yeteneklerini gösterebilmelerine imkan tanıyabilme özelliği olan turizm eğitiminin önemli unsurlarından birisidir. Bununla beraber Emir vd. (2008: 144) beceri eğitimi sürecinde ücret ödenmek suretiyle öğrencilere maddi destek sağlandığını, beceri eğitiminin; stajyerler öğrencilere ileride üstlenecekleri pozisyonlara yönelik çalışma şartlarını anlamaları, mesleki donanımlarını geliştirmeleri, vazife sorumluluğu almaları, çalışma koşullarına adapte olmaları gibi faydalar sağladığını ifade etmektedirler. Ayrıca Cho (2006: 64) beceri eğitiminin öğrencilerin çalışma disiplinini ve mesleki etik gibi olguları anlamlandırmalarına fayda sağladığını ifade etmektedir.

Azaltun ve Emeksiz (1992: 62) beceri eğitiminin faydalarını, beceri eğitim sürecinde öğrenciler, işletmelerde alan ve dallarıyla ilgili işleri, yaparak yaşayarak öğrenebilmektedirler, aynı zamanda doğrudan işin kaynağından bilgi ve donanımlarını destekleyebilme fırsatları bulabilmektedirler, ayrıca kariyer planlamalarını doğru temeller üzerine oturtabilme şansını elde edebilmektedirler, bununla beraber çalışma hayatının içerisinde bizzat yer alarak deneyim elde etmek, özgeçmişlerine bu tecrübelerin yazılması, sektör temsilcilerinin beğenilerini almak, tecrübesiz çalışanların hissiyatlarını anlamak ve teorik-pratik dengesini kurabilmek öğrencilerin beceri eğitimi sayesinde elde edebileceği kazanımlardandır şeklinde ifade etmektedirler.

Demir ve Demir (2014:21-23) turizm işletmelerinde yöneticilerin mesleki staj ve stajyerleri değerlendirmesi çalışmalarında beceri eğitimi sayesinde öğrencilerin okul sonrası kariyerleri için referans fırsatı yakaladıklarını, aynı işletmede devam etmek istediklerinde işletme tarafından hatırlanır ve beceri eğitimi deneyimine göre tercih edilir olabildiklerini belirtmektedirler. Bununla beraber Jauhari ve Manaktola (1998:188) turizm meslek lisesi öğrencilerini sektörde kalma ya da kalmamaya yönelten birçok önemli etkenin, beceri eğitimi sürecinde oluşmakta olduğunu, öğrencilerin birçoğunun beceri eğitimi sürecinin sonunda, turizm sektöründe çalışma veya çalışmama kararlarını vermekte olduklarını dile getirmektedir.

Turizm endüstrisi sürekli gelişim ve değişim içerisindedir. Sektörün içerisinde yer almak isteyen potansiyel çalışanlar bu gelişim ve değişimin dışında kalamazlar turizm çalışanlarının donanımları sektörel değişimlerle eş güdüm içerisinde olmak durumundadırlar. Turizm eğitimi alan öğrencilere beceri eğitimi ile sektördeki değişiklikleri takip etmek ve yeni beceriler kazanma imkanları sunulabilmektedir (Rimmington, 1999: 186-197; Çetin, 2005: 153-169; Alexander, 2007:211-220).

#### **2.4. Beceri Eğitiminde Okul Sektör İşbirliğinin Önemi**

Turizm sektöründe müşteri memnuniyetinin dolayısıyla kalite algısının belirleyici unsurlarından birisi de hizmet kalitesidir. Turizm bir hizmet endüstrisidir ve burada kaliteli hizmet, öznenin; yetenek, bilgi ve becerileri ile eşgüdüm halindedir. Bu da sektörün iş vermeyi tercih edeceği bireyleri sektörün beklentilerini karşılayacak donanımda yetiştirmekle başarılabilir. Bu bireylerin turizm sektöründeki başarısı da eğitim kurumlarının başarısına ve eğitim ve öğretim yaklaşımına bağlıdır (Alemdar, 1995: 35).

Günümüzde başarılı ve sonuç odaklı eğitim için eğitim kurumları ve sektörün iş birliği yapması, beceri eğitiminin daha da ön plana çıkartılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu doğrultuda 08.10.2018 tarihinde Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü imzalanmıştır. Bu protokolün mesleki ve teknik anadolu liselerinin turizm alanlarının (konaklama ve seyahat, yiyecek içecek ile eğlence hizmetleri alanlarını) mevcut eğitim sistemini, tamamen turizm sektörüyle entegre hale getirmesi ve işletmelerde beceri eğitiminin, turizm öğretiminde etkisinin artırılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda;

Söz konusu protokole imza atan tüm otellerin bir otelcilik okuluna hami olmaları,

Otellerle protokollerini imzalayan okulların öğrencileri birinci yıl yabancı dil hazırlık üzerine üç yıl eğitim görmesi, öğrencilerin seçimleri ile ilgili mülakatlarda, otellerin de temsil edilmesi,

Eğitimin ikinci yılında 2.yabancı dilin mecburi yapılması. Üçüncü yıl üçüncü yabancı dilin seçmeli olarak öğretilmesi.

Otelin okulun yönetimine destek vermesi, yabancı dil eğitimlerine destek vermesi

Otellerin, okulun eğitim malzemelerinin sağlamasına destek olması,

Otellerin yalnız bu okul öğrencileri için beceri eğitim imkanı oluşturması,

Otellerin yer yer okul öğretmenlerine de eğitim desteği sağlaması,

Programa katılan mesleki ve teknik anadolu liselerinin turizm alanlarının öğrencilerinin Mayıs ile Ekim tarihleri arasında beceri eğitimlerini anlaşmalı partner otellerde

yapmaları, ve bu okulların büyük zincir otellerle eşleştirilmesi amaçlanmaktadır (Mesleki Eğitim İşbirliği Protokolü, 2018).

Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ile Kültür ve Turizm Bakanlığı, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü arasında yapılan ve uygulamaya konulan bu protokolün başarısının Türkiye turizm eğitimine yeni bir bakış açısı kazandırması, etkili bir beceri eğitimi uygulamasının gerçekleştirilmesi, aynı zamanda nitelikli turizm çalışanı yetiştirme amacına büyük katkı vermesi beklenmektedir (Meb ve Kültür ve Turizm Bakanlığı Protokolü, 2018).

## 2.5. Beceri Eğitiminin Yasal Çerçevesi

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde beceri eğitim faaliyetleri; ilgili kanunlar, yönetmelikler esas alınarak, her yıl il milli eğitim müdürlükleri tarafından oluşturulan çalışma takvimlerinde belirtilen zamanlarda kademeli olarak gerçekleştirilmektedir.

Beceri eğitim faaliyetleri; 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Orta öğretim Kurumlar Yönetmeliği, Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde ve bu kapsamda belirlenmiş esaslar doğrultusunda oluşturulan kurullar ve komisyonlar marifeti ile planlanarak uygulamaya geçirilmektedir. Bununla birlikte Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda; eğitim-öğretim yılının başlangıcı, ara tatiller, birinci ve ikinci dönem bitiş tarihleri bakanlıkça ilan edilir. Okullardaki alan ve dalların özellikleri göz önünde bulundurularak il milli eğitim müdürlükleri tarafından çalışma takvimleri oluşturulur ve valilik makamının onayıyla takvim uygulamaya konulur. Bakanlık kontrolündeki bütün kurumların bu takvim doğrultusunda iş ve işlemlerini yapma zorunlulukları bulunmaktadır (MEB Mesleki Ve Teknik Eğitim Yönetmeliği Madde: 160, 2019). İşletmelerde beceri eğitim uygulamaları da bu takvim çerçevesinde yürütülmektedir (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988).

Turizm programı uygulayan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde beceri eğitim planlanırken eğitimin özelliği ve sektörün iş yoğunluğunun olduğu mevsimler dikkate alınarak planlama yapılmaktadır. Dolayısıyla turizm programı uygulayan ortaöğretim kurumlarında okulda eğitim öğretim Kasım-Nisan aylarında altı ay ve işletmelerde beceri eğitimi Mayıs-Ekim aylarında altı ay şeklinde planlanarak uygulanmaktadır (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988; Meb Çalışma Takvimi, 2019).

İşletmelerin özellikleri, kapasiteleri ve iş durumları ile iklimsel durumlar göz önünde bulundurularak senenin belirli dönemlerinde faaliyet gösteren mesleklerin, alanları ve dalları

üzerine eğitim-öğrenimlerini sürdüren, mesleki ve teknik anadolu liselerinin yiyecek içecek, konaklama-seyahat ve eğlence hizmetleri bölümlerindeki öğrenciler, beceri eğitimlerini; 10. ve 11. Sınıfın sonlarında yoğunlaştırılmış eğitim şeklinde meslek alan ve dallarına uygun işletmelerde yapmaktadırlar.

Mesleki Eğitim Yöneteliğinin 196.maddesi hükümlerine göre beceri eğitimlerini yapmak üzere turizm işletmelerine öğrenciler gönderilirken öncelikle işletmenin yasal zorunluluklarının eksiksiz olduğundan emin olunur. Daha sonra öğrencinin eğitim ve öğretimine en fazla katkı verebilecek yeterlilikteki işletmeler, okullarda kurulan işletme belirleme öğrenci yerleştirme komisyonlarınca belirlenir. Daima stajyer öğrencilerin; 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Orta öğretim Kurumlar Yönetmeliği, Mesleki Eğitim Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde alan ve dallarına uygun departmanlarda beceri eğitimlerini yapmaları, günlük çalışma saatlerinin sekiz saati aşmaması hushusları göz önünde bulundurulmaktadır.

## **2.6. İşletmelerde Beceri Eğitimi Başlamadan Önce Yapılan Çalışmalar**

Turizm programı uygulayan ortaöğretim kurumlarında, yoğunlaştırılmış beceri eğitim programı uygulanmaktadır, genel olarak turizm programı uygulayan okullarda, Kasım-Nisan ayları arasında altı ay öğrenciler okullarda teorik ve uygulamalı eğitimlerini almakta, Mayıs-Ekim ayları arasında altı ay boyunca ise işletmelerde beceri eğitimi uygulamasını gerçekleştirmektedirler (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988). 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği çerçevesinde, işletmelerde beceri eğitim faaliyetlerini yürütmek üzere, il ve ilçelerde kurul ve komisyonlar oluşturulmaktadır. Bu komisyonların teşekkül ettirilmesiyle birlikte işletmelerde beceri eğitim faaliyetleriyle ilgili çalışmalar başlatılmış olmaktadır.

### **2.6.1. İl Mesleki Eğitim Kurullarının Oluşturulması**

Yaz ve kış dönemlerinde meslek lisesi öğrencilerinin işletmeler bünyesinde yapacakları uygulamalı mesleki eğitimleri ile ilgili olarak planlamalar, geliştirme çalışmaları ve değerlendirmeler yaparak valilik makamına görüşlerini ve önerilerini sunmak üzere 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 6.maddesi çerçevesinde illerde mesleki eğitim kurulu oluşturulmaktadır. Bu kurul Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört defa toplanmaktadır, gerekli olduğu durumlarda da olağan üstü toplantı yapabilmektedir (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu Madde 6, 1988).

İllerde oluşturulan mesleki eğitim kurullarına milli eğitim müdürleri başkanlık eder ve il mesleki eğitim kurulu, 3308 sayılı mesleki eğitim kanununun 6.maddesi gereği; belediye başkanlığı, sağlık müdürlüğü, sanayi ve ticaret müdürlüğü, esnaf ve sanatkarlar odası başkanlığı, ticaret odası başkanlığı, sanayi odası başkanlığı, mesleki eğitimden sorumlu milli eğitim şube müdürü, birimin sekretarya görevlerini yapacak okul müdürlüğü, ilde faaliyet gösteren mesleki ve teknik eğitim okullarından ve kurumlarından birer yönetici, sendika temsilcisi, sosyal güvenlik kurulu temsilcisinden oluşur.

### 2.6.2. İşletme Belirleme Komisyonlarının Oluşturulması

İşletme belirleme komisyonu mesleki ve teknik eğitim yönetmeliğinin 179. maddesi gereğince oluşturulur ve mesleki eğitimden sorumlu milli eğitim şube müdürü kurula başkanlık eder. Kurulun diğer üyelerini; beceri eğitimi yaptıracak okulların koordinatör müdür yardımcıları, alan şefleri, alan öğretmenlerinden birer temsilci, beceri eğitimi yapılacak alanları temsilen esnaf ve sanatkârlar odasından bir temsilci, iş kurdan bir temsilci oluşturmaktadır.

İşletme belirleme komisyonlarının görev ve sorumlulukları mesleki ve teknik eğitim yönetmeliğinin 180. maddesi hükümlerine göre şu şekilde ifade edilebilir.

- ✓ Beceri eğitimi yaptıрма yeterliliği olan işletmeler ve bu işletmelerin eğitim verebileceği öğrenci sayıları il ve ilçelerde oluşturulan komisyonlar marifeti ile tespit edilirler. Komisyonlarca düzenlenecek raporlardan birer nüsha il mesleki eğitim kurulunada iletilir.
- ✓ Beceri eğitimi yaptıracak işletme yeterliliklerini tespit eder. Beceri eğitimi yaptıracak işletmelerde asgari aşağıdaki yeterliliklerin bulunması gerekmektedir.
- ✓ İşletmenin mal veya hizmet üretiminin öğrencinin öğrenim gördüğü alan ve dalına uygunluğunun olması zorunludur.
- ✓ İşletmenin beceri eğitimi yapacak öğrenciler için hazırlanan gelişim tablosunun yüzde seksenini karşılayabilecek yeterlilikte olması zorunludur.
- ✓ On ve üzerinde öğrencinin beceri eğitimi yaptığı işletmelerin eğitim departmanları bulundurma zorunluluğu vardır.
- ✓ İlgili alanlarda usta öğretici olma zorunluluğu vardır,
- ✓ Beceri eğitimi yapacak öğrencilerin giyinme soyunma kabinleri ve sosyal ihtiyaçları için alanlar olmalıdır,
- ✓ İşletmeler il dışından gelen öğrencilerin barınma ve yeme içme ihtiyaçlarını karşılarlar,

✓ İşletmelerin çalışan kapasitelerine paralel olarak kaç öğrenci çalıştırabileceğini tespit eder.

✓ Beceri eğitimi yapılacak işletmenin yeterliliklerine ilişkin rapor hazırlarlar,

✓ Beceri eğitim bittiğinde değerlendirme ve öneri raporlarını hazırlarlar.

Turizm işletmeleri için işletme belirleme komisyonları; beceri eğitimi yaptırabilecek yeterliliğe sahip işletmeleri ve beceri eğitim yapacak öğrenci sayılarını, Şubat ayında, turizmin dışındaki iş kolları için Mayıs ayında belirlemektedirler. Komisyonun raporları milli eğitim müdürlüğü kanalıyla ilgili okul müdürlüklerine ulaştırılmaktadır. Turizm programı uygulayan okul müdürlüklerince bu konu üzerine oluşturulacak alt komisyon Ocak-Şubat ayları arasında, beceri eğitimi yaptırabilecek yeterliliğe sahip turizm işletmelerinden, beceri eğitim yapacak öğrenciler için gelen talepleri değerlendirerek, okulun alan ve dallarına göre öğrencilerin beceri eğitimi yapabileceği işletmelerin, hangileri olacağına karar vermektedir. Bu aşamada; işletmelerin usta öğretici belgesi olan personeli olup olmadığı, işletmenin öğrencilerin eğitim öğretime verebileceği katkılar, öğrenciye sunacağı sosyal imkanlar, işletmenin önceki yıllarda okulla çalışmasındaki uyumu, ulaşım imkanları dikkate alınarak hangi işletmelere beceri eğitimi için öğrenci gönderilebileceğine karar verilmektedir. İşletme belirleme öğrenci yerleştirme komisyonları beceri eğitimi için işletme belirlerken birinci sınıf işletmelerden başlamakta ve öğrencilerin alan ve dallarına uygun işletmelerde beceri eğitimlerini görmelerini gözetmektedirler. Öğrencilerin işletmelere dağılımları yapılırken işletmelerin talepleri okulun beceri eğitimi yapacak öğrenci sayıları dikkate alınarak uygun bir dağılım yapılmasına özen gösterilmektedir. Talepleri karşılanamayan işletmelere taleplerinin karşılanamayacağı resmi yazışma ile bildirilmekte, beceri eğitimi için öğrenci gönderilecek işletmeler ile Mart ayı içerisinde sektör toplantısı yapılmakta sektör temsilcilerine beceri eğitimi ile ilgili bilgilendirme yapılmakta, tecrübe ve talepler paylaşılmaktadır (Mesleki Eğitim Yönetmeliği Madde 180, 2019).

### **2.6.3. Beceri Eğitimi Yaptırma Zorunluluğu Olan İşletme Listelerinin Oluşturulması**

Mesleki ve Teknik Eğitim Kanunu kapsamında on ve üzeri çalışanı olan kuruluşların, çalışan personellerinin en az %5'i oranında meslek lisesi öğrencisine beceri eğitim yaptırma zorunlulukları bulunmaktadır (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988). İşletmelerin çalışan sayıları belirlenirken Ocak ayları, yaz döneminde faal olan işletmeler için ise Temmuz ayları baz alınmaktadır. İşletmeler bünyesinde beceri eğitimi yapacak öğrencilerin sayıları belirlenirken ise; vardiyalı çalışan işletmelerde gündüz çalışan sayısı, Mevsimsel yada sezonluk çalışan işletmelerin faal oldukları mevsimlerdeki çalışan sayıları baz alınmaktadır.

Beceri eğitim yaptırma yükümlülüğü olan işletmeler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı bölge müdürlükleri tarafından illerde oluşturulan mesleki eğitim kurullarına bildirilmektedirler (Mesleki Eğitim Yönetmeliği Madde 178, 2019).

#### **2.6.4. Beceri Eğitimde Öğrencilerin Sigorta İşlemleri**

Eğitim öğretim yılının başlamasından sonra, okullarda eğitim öğretimin başladığı ilk gün itibari ile mesleki ve teknik Anadolu liselerinin 10. sınıf öğrencileri iş kazası, mesleki hastalıklar ve hastalık sigortası bakımından, okulları tarafından sigortalı yapılmakta, bu sigortalılık durumu öğrencilerin okuldan ilişkisi kesilinceye kadar devam etmektedir. Öğrenciler sosyal güvencesi varsa 49 koduyla, hiçbir sosyal güvenceleri yok ise 50 koduna göre 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu kapsamında sigortalıdır, Öğrencilerin sigortalık durumlarıyla ilgili iş ve işlemlerden okulların koordinatör müdür yardımcıları sorumludurlar (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2019; 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988).

Sigorta primleri 30 gün üzerinden hesaplanır ve bir sonraki ayın 23 üne kadar Sosyal Güvenlik Kurumu hesaplarına aktarılır. Mesleki eğitimini tamamlayan ya da farklı sebeplerden eğitimi sona eren öğrencilerin okulları tarafından işten çıkış bildirgesi düzenlenir ve öğrencinin sigortalılık durumu sonlandırılır (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2019).

#### **2.6.5. Beceri Eğitiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi**

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği işverenler, her kademedeki çalışanlara yapacakları işe uygun iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldirmekle yükümlüdür (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2013). İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde çalışanlara; yasalar, haklar ve sorumluluklar konularıyla ilgili olarak, çalışmanın konusunu içeren mevzuatlar, çalışanların hakları, yükümlülükleri ve yasalar hakkında bilgiler verilir. İşyerinin hijyen ve sanitasyonu, meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan yasal neticeler hakkında genel bilgiler verilir. Sağlık konularıyla ilgili olarak; meslek hastalıklarına sebep olan etmenler ve bu etmenlerden korunmak için alınması gereken tedbirler, hastalığa sebep olan risk faktörleri, ilk yardım uygulamaları, tütün ve tütün mamullerinin etkileri konularında bilgiler verilir. Ayrıca iş sağlığı güvenliği eğitimlerinde kimyevi, fiziki ve ergonomi kaynaklı riskler, bedensel güç kullanarak yük taşıma, parlamalara, patlamalara, yangınlara karşı tedbirler ve müdahale yöntemleri, iş araç gereç ve ekipmanının kullanımıyla ilgili güvenlik önlemleri, monitörlü araçların kullanımı, elektriksel riskler ve alınması gerekli

tedbirler, güvenlikle ve sağlıkla ilgili uyarılar, işaretler, bireysel koruyucu donanımların usulüne uygun kullanımlarının sağlanması, tahliye ve kurtarma gibi teknik konularda da bilgiler verilir (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 12. madde, 2013).

Bununla beraber; düşük tehlikeli işler için, üç senede en az bir kez 8 saat, tehlikeli işler için, en az iki senede bir kez 12 saat, tehlike seviyesi yüksek işler için, en az senede bir kez, 16 saatten az olmamak üzere iş sağlığı güvenliği eğitimleri verilmesi gerekmektedir (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Madde 6; 2013).

#### **2.6.6. İşletmelerde Beceri Eğitim Sözleşmeleri**

Beceri eğitimi yapacak öğrenciler için, okullarda koordinatör müdür yardımcıları ders kesim tarihini takip eden hafta öğrenci sözleşmelerini hazır hale getirmekle yükümlüdürler. Sözleşme okul müdürleri, işletme yetkilileri ve öğrenci velilerince imza altına alınmaktadır. Sözleşmeler üçer nüsha olarak düzenlenmekte ve bir nüsha işletmede, bir nüsha öğrenci velisinde ve bir nüsha da okulda muhafaza edilmektedir (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988).

İşletmelerin özellikleri, kapasiteleri ve iş durumları ile iklimsel durumlar göz önünde bulundurularak senenin belirli dönemlerinde faaliyet gösteren mesleklerin, alanları ve dalları üzerine eğitim-öğrenimlerini sürdüren, mesleki ve teknik anadolu liselerinin yiyecek-içecek, konaklama-seyahat ve eğlence hizmetleri bölümlerindeki öğrencilerinin sözleşmeleri ders yılının bitimini izleyen hafta hazırlanarak imza altına alınmaktadır. Öğrenciler ders yılının bitimini takip eden iki hafta izinli sayılmakta, sonrasında öğrencilerin beceri eğitimleri başlamaktadır. (Meb Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği; Meb Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2009).

3308 sayılı mesleki eğitim kanunu 22. Madde öğrencilerin sözleşmelerinin fesh gerekçelerini bildirmektedir. İşletmede grev ya da lokavt olması, yangın, su baskını vb. afetler olması durumlarında, öğrencilerin sağlığını olumsuz etkileyen bir durum ortaya çıkması hallerinde beceri eğitim sözleşmeleri fesh edilir ve öğrenciler uygun bir işletme bulunana kadar beceri eğitimlerini okullarında devam ettirirler. İşletmelerin personellerinin sayısını azaltması halinde öğrencilerin iş akti sonlandırılmaz işletmede beceri eğitimi iş takviminde belirtilen zamana kadar devam eder (3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu Madde 22, 1988).

## 2.7. İşletmelerde Beceri Eğitimi Başladıktan Sonra Yapılan Çalışmalar

İşletmelerde beceri eğitimi başladıktan sonra beceri eğitimi yapan öğrencilerin mesleki gelişimlerinin en iyi şekilde ilerlemesi için metaryeller hazırlanmakta, tedbirler alınmakta, yönlendirmeler ve denetlemeler yapılmaktadır.

### 2.7.1. Öğrenci İş Dosyalarının Oluşturulması

İşletmeler bünyesinde beceri eğitimi yapan öğrenciler gelişim tablosu çerçevesinde yaptıkları çalışmaları kayıt etmek üzere birer iş dosyası tutarlar. Ayrıca iş dosyasında öğrenci nüfus bilgileri, okul bilgileri, iletişim bilgileri de yer almaktadır. İş dosyasında yer alan tüm dokümanlar, resimler, projeler ve çalışmalara ilişkin değerlendirmeler işletmelerin usta öğreticileri, koordinatör öğretmenler ve öğrencilerin kendilerince imza altına alınır. İşletme açısından gizli kabul edilen hiçbir bilgi doküman iş dosyasında kullanılamaz. İş dosyaları beceri eğitim sınavlarında değerlendirilmek üzere öğrenci tarafından sınav günü sınav komisyonuna teslim edilir (Mesleki Eğitim Yönetmeliği Madde 187, 2009).

### 2.7.2. Beceri Eğitim Uygulamalarında Denetim

İşletmeler, beceri eğitimi yapan öğrencilerin mesleki gelişimlerine sağladıkları katkılar yönüyle, hijyen ve sanitasyon bakımından, iş güvenliğinin sağlanmış olması ve sigortalılık yönlerinden ilgili bakanlıklar tarafından denetime tabi tutulurlar. Ayrıca işletmeler bağlı oldukları meslek odaları tarafından ve milli eğitim bakanlığı müfettişleri tarafından da uygunluk ve yeterlilik yönüyle denetime tabi tutulabilirler.

Hazırlanan denetim raporlarının bir nüshası gerekli yasal işlemlerin yapılması için valilik makamına, bir nüshası bilgilendirme amaçlı ilgili bakanlığa iletilir (Mesleki Eğitim Yönetmeliği Madde 287, 2009).

### 2.7.3. Beceri Eğitimi İşbaşı Sürecinde Yapılan Uygulamalar

Turizm eğitimi programındaki öğrencilerin beceri eğitimleri; Mayıs-Ekim ayları arasında, il milli eğitim müdürlükleri tarafından oluşturulan ve valilik makamının onayıyla uygulamaya konulan çalışma takviminde belirtilen zamanda başlar ve biter. Turizm eğitimi veren mesleki ve teknik anadolu liselerinde öğrenciler 10.sınıfın bitiminde yoğunlaştırılmış olarak ve 11.sınıfın bitiminde yoğunlaştırılmış olarak toplam iki dönem beceri eğitimi yapmak zorundadırlar (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988; Meb Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2009). Mesleki ve teknik anadolu liselerinin turizm programlarında Nisan ayının ikinci haftasında 12.sınıfı bitiren öğrenciler mezun olurlar. 10. ve 11.sınıfları bitiren öğrenciler iki haftalık tatilden sonra beceri eğitimine başlarlar. Beceri eğitiminin

başladığı gün itibariyle stajyer öğrenciler okul idarelerinin kontrolünde, koordinatör öğretmenlerinin gözetiminde beceri eğitimi yapacakları işletmelere ulaşırlar. İşletmede, işletme yetkililerinin gözetiminde oryantasyon eğitimi verilir. Oryantasyon eğitiminden sonra öğrenciler işletmedeki usta öğreticilerin sorumluluğunda beceri eğitimi yapacakları birimlerde eğitimlerine başlarlar.

Beceri eğitimine başlayan öğrenciler; okullarından alacakları sgk işe giriş bildirgelerini ve işletme yetkilisi, okul yönetimi, öğrenci onsekiz yaşın altındaysa veli tarafından imzalanmış beceri eğitim sözleşmesinin bir nüshasını beceri eğitiminin başladığı gün işletme yetkililerine teslim ederler (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988).

Öğrencilerin işletmelere atamaları yapıldıktan sonra 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile Milli Eğitim Bakanlığı Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği hükümlerince görev ve sorumluluklarını yerine getirmek üzere, koordinatör öğretmenlerin görevlendirilmesi yapılır ve kendilerine görevleri tebliğ edilir. Beceri eğitimi süresince öğrencilerin işletmelerde takibi, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve Milli Eğitim Bakanlığını Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği çerçevesinde koordinatör öğretmenlerce yerine getirilir. Beceri eğitimi süresince koordinatör öğretmenler her hafta kendilerine tebliğ edilen görev planı dahilinde işletmeleri ziyaret ederler, öğrencinin gelişimini beceri eğitimi başında hazırlamış oldukları gelişim tablosu çerçevesinde kontrol ederler. Koordinatör öğretmenler her ay öğrencilerin beceri eğitimi yaptıkları departmanlardaki usta öğreticilerden öğrencilerin beceri eğitim notlarını alırlar. Bu notların toplamı ve dönem sonunda yapılan beceri eğitimi sınavında alınan puanların ortalaması, beceri eğitim dersi notu olarak e-okul sistemine işlenir.

Öğrencilerin beceri eğitimi boyunca devamsızlıkları takip edilir. Öğrencinin özürlü, özürsüz toplan devamsızlıklarının otuz günü aşmaması, ayrıca öğrencinin beceri eğitiminden başarılı sayılabilmesi için beceri eğitiminin en az %80 ini işletmede tamamlaması zorunluluğu bulunmaktadır (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988).

Beceri eğitimi haftanın beş günü veli muvafakat verir ise haftanın altı günü yapılabilir. Beceri eğitimi saat 22:00 dan sonra yaptırılamaz ve günlük çalışma süresi sekiz saattir. Öğrenci mesai yapmaya zorlanamaz, ücret mukabilinde gönüllülük esasıyla mesai yaptırılabilir. Beceri eğitimi süresince öğrencilere geçerli brüt asgari ücretin %60'ı beceri eğitimi yaptıran işletmeler tarafından öğrencilere ücret olarak ödenir. Resmi tatil günleri öğrenciler içinde tatil sayılmaktadır (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988).

## 2.8. İşletmelerde Beceri Eğitimi Bittikten Sonra Yapılan Çalışmalar

Turizm eğitimi alan öğrenciler genel olarak Ekim ayının birinci haftası sonu itibarı ile beceri eğitimlerini bitirirler ve takip eden hafta içerisinde beceri eğitim sınavları yapılır ve öğrenciler üç hafta izin kullandıktan sonra okullarda teorik ve uygulamalı eğitimlerine başlarlar. İşletmelerin özellikleri, kapasiteleri ve iş durumları ile iklimsel durumlar göz önünde bulundurularak senenin belirli dönemlerinde faaliyet gösteren mesleklerin, alan ve dalları üzerine eğitim-öğrenimlerini sürdüren, mesleki ve teknik anadolu liselerinin yiyecek-içecek, konaklama-seyahat ve eğlence hizmetleri bölümlerindeki öğrencilerin beceri eğitim sınavları beceri eğitiminin bitimini takip eden hafta yapılır. Sınav uygulama yada yazılı yoklama şeklinde yapılabilir (Meb Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği Madde 46, 2019).

Beceri eğitim sınav komisyonu; Okul müdürü başkanlığında, alan şefi, atölye şeflerinden birisi, bir alan öğretmeni ile bir sektör temsilcisinden teşekkül ettirilir (Meb Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği Madde 46, 2019).

Beceri eğitim sınavı 100 puan üzerinden değerlendirmeye tabi tutulur. Puanlama yapılırken 80 puan beceri eğitim sınavı, 20 puan öğrenci iş dosyasına verilecek şekilde değerlendirme yapılır. Beceri eğitimi sınavında ve genel olarak beceri eğitiminde başarılı öğrencilerin listeleri okul panolarına asılarak ilan edilir, öğrencilerin beceri eğitim puanları ise e okul sistemine yüklenir (Meb Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği, 2019). Turizm eğitimi alan 12.sınıf öğrencilerinin eğitim öğretimleri teorik ve pratik derslerin bitimiyle birlikte genellikle Nisan ayının üçüncü haftasında sona erer ve öğrenciler mezun olurlar (Meb Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği Madde 63, 2009).

## 2.9. Beceri Eğitimin Plânlanmasında Görev ve Sorumluluklar

Öğrencilerin beceri eğitim faaliyetlerinin planlama, uygulama aynı zamanda değerlendirme aşamaları, okul müdürü sorumluluğunda, işletme yetkilileriyle birlikte yürütülür.

3308 sayılı mesleki eğitim kanunu, Ortaöğretim kurumlar yönetmeliğinin 78., 82. ve 89. maddeleri ile mesleki ve teknik eğitim yönetmeliğinin 196. ile 201. ve 268. maddelerine göre beceri eğitiminin işleyişinde, beceri eğitiminin gerçekleşeceği işletmelerin, okul müdürlüğünün, koordinatör müdür yardımcısının, koordinatör öğretmenin ve beceri eğitimi yapacak öğrencilerin yetki ve sorumlulukları belirtilmektedir (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1988; Meb Orta Öğretim Kurumlar Yönetmeliği, 2019; Mesleki Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2019).

### 2.9.1. Beceri Eğitiminde İşletmelerin Sorumluluk Yetki ve Görevleri

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinin 196.maddesi hükümlerine göre öğrencilerin beceri eğitimi yapacağı işletmelerin aşağıda belirtilen sorumlulukları bulunmaktadır.

✓ Beceri eğitiminin uygulanması ile ilgili konuları, beceri eğitimi yapacak öğrenci sayılarını, işletme belirleme öğrenci yerleştirme komisyonuyla birlikte tespit çalışmalarına katılır. Uygulamalı eğitimin çalışma takviminde gösterilen periyotlarda yapılmasına katkı verir.

✓ Beceri eğitiminin öğrencilerin alan ve dallarına uygun departmanlarda yapılmasına destek verir.

✓ Beceri eğitimi yaptıran işletmeler usta öğretici veya eğitici personel istihdam etmek zorundadır. Eğitici personeli bulunmayan işletmeler okul müdürlüklerinden usta öğretici yetiştirilmesine ilişkin eğitimler talep edebilir.

✓ Öğrencilerin uygulamalı eğitimleri için gerekli araç gereç ve malzemelerin temini işletmelerin sorumluluğundadır.

✓ İşletmelerde beceri eğitiminin kapsamını ifade eder sözleşme üç nüsha düzenlenir, sözleşmeyi okul müdürü, işletme yetkilisi ve öğrenci velisi imza altına alır ve taraflara sözleşmenin birer nüshası verilir.

✓ Öğrencilere ait devam durumunu gösterir puantajlar işletmeler tarafından zamanında okul idaresine iletilir.

✓ Öğrencilere her ay için bir adet verilen uygulama puanları, beceri eğitiminin sonunda işletmeler tarafından okul idarelerine teslim edilir.

✓ İşletme yetkilileri, öğrencilerin iş dosyalarının ilgili kısımlarını doldurup, imzalar ve beceri eğitim sınavında değerlendirilmek üzere okul yönetimine ulaştırılmasını sağlar.

✓ Zorunlu hallerde öğrencilerin ücretli-ücretsiz ve mazeret izinlerini düzenler.

✓ İşletmelerin beceri eğitimi devam ederken personel sayısını düşürmesi halinde dahi öğrencilerin uygulamalı eğitimleri çalışma takviminde belirtilen sürenin sonuna kadar devam eder.

✓ İş güvenliği önlemleri ve meslek hastalıklarına karşı öğrencilerin eğitim almaları sağlanır.

✓ Beceri eğitimi yapan öğrencilerin günlük çalışma süreleri sekiz saattir. Öğrenciler mesai yapmaya zorlanamaz. Öğrencilerin alan ve dalları dışındaki işler ile ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları 4857 sayılı İş Kanununun ilgili maddelerince yasaklanmıştır. Bu kanun çerçevesinde öğrenciler işletme personelinin sahip olduğu sosyal haklardan yararlanabilirler.

### 2.9.2. Beceri Eğitiminde Okul Müdürünün Sorumluluk Yetki ve Görevleri

Beceri eğitiminde okul müdürlerinin sorumluluk yetki ve görevlerini ortaöğretim kurumlar yönetmeliğinin 78.maddesi ve mesleki teknik eğitim yönetmeliğinin 253.maddelerine göre şu şekilde belirtmek mümkündür.

- ✓ İşletmelerde beceri eğitimi yapacak öğrencilerin hak ve sorumluluklarını içeren sözleşmeleri, işletme ve öğrenci velisi ile birlikte imza altına alır sözleşmenin bir nüshasının okulda muhafaza edilmesini sağlar.
- ✓ Beceri eğitimi başlamadan, uygulamalı eğitimin alan-dallarda planlı yürütülebilmesi için gelişim tablolarının hazırlanmasını ve işletmelerin ilgili birimlerine iletilmesini gözetir.
- ✓ Öğrencilerin beceri eğitimi yaptığı işletmelerde yasaların öngördüğü şekilde usta öğreticilerin ve eğitici personellerin olmalarını gözetir.
- ✓ Öğrencilerin beceri eğitimlerini kendi alan ve dallarında yapmalarını sağlar.
- ✓ Öğrencilerle ilgili izlenmesi ve tutulması gerekli evrakların yasal çerçevede takibinin yapılmasını sağlar.
- ✓ Beceri eğitimi yapan öğrencilerin sigortayla ilgili işlemlerinin zamanında ve eksiksiz yapılmasından sorumludur.
- ✓ Öğrencilerin hangi işletmelerde beceri eğitimi göreceğini kararlaştırır ve işletmelere beceri eğitimi yapacak öğrencilerin listelerinin iletilmesini sağlar.
- ✓ Usta öğretici ve işletmeler için eğitici personel yetiştirmek amacıyla talepler doğrultusunda kurslar açar, açılan kursla ilgili işlemlerin eksiksiz yapılmasını takip eder.
- ✓ Beceri eğitiminin işleyişinin, öğrencilerin hedeflenen mesleki gelişimlerine katkı sağlayabilmesi, işleyişin planlandığı şekilde ilerleyebilmesi, okul ve işletme arasındaki iletişim ve etkileşimin başarıyla sürdürülebilmesi için bir koordinatör müdür yardımcısı ve ortaöğretim kurumlar yönetmeliğinin 88. ile 89. maddesi hükümlerine uygun koordinatör öğretmen görevlendirmesi yapar.

### 2.9.3. Beceri Eğitiminde Koordinatör Müdür Yardımcılarının Sorumluluk ve Görevleri

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde beceri eğitimini planlamak, yürütmek, takip etmek, değerlendirmek, sonuçlandırmak ve yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla atölye-laboratuvar yada meslek dersi öğretmeni olan bir müdür yardımcısına koordinatör müdür yardımcılığı görevi verilir (Mesleki Eğitim Yönetmeliği Madde 258, 2019). Ortaöğretim kurumlar yönetmeliğinin 82.maddesine göre koordinatörlük görevi olan müdür yardımcılarının sorumluluk ve görevlerini şu şekilde belirtmek mümkündür.

- ✓ Beceri eğitiminin, alan ve dallara göre düzenlenmiş gelişim tablosuna bağlı olarak yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır ve konuyla ilgili okul müdürünü bilgilendirir.
- ✓ Okul müdürünün bilgisi dahilinde, işletmelerin talep ve ihtiyaçları doğrultusunda eğitimler organize eder.
- ✓ Beceri eğitimi yaptırabilecek işletmelerin yeterliliklerini tespit etmek amacıyla kurulacak komisyonun faaliyetlerine destek sağlar, katkı verir.
- ✓ Öğrencilerin sigortayla ilgili işlemlerinin yasal çerçevede yapılmasını sağlar.
- ✓ Beceri eğitim gören öğrencilerin devamsızlıklarını takip eder e-okul sistemine işler.
- ✓ Koordinatörlük görevi olan öğretmenlere gerekli evrakları sağlar görev ve sorumluluklarını yasal çerçevede yapmalarını gözetir, yaşanan eksiklikler ile ilgili okul müdürüne bilgilendirme yapar.

#### **2.9.4. Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmen Sorumluluk ve Görevleri**

Beceri eğitiminde koordinatör öğretmenlerin sorumluluk ve görevlerini mesleki ve teknik eğitim yönetmeliğinin 268.maddesine göre şu şekilde belirtmek mümkündür.

- ✓ Beceri eğitiminin gelişim tablosundaki plan doğrultusunda uygulanması için çalışma yapar, alınması gereken tedbirlerle ilgili okul yönetimini bilgilendirir.
- ✓ İşletmelerde beceri eğitiminin ilerleyişiyle ilgili, haftalık ve aylık raporları okul müdürüne sunar.
- ✓ Beceri eğitim kapsamında işletme personeline ve öğrencilere rehberlik yapma sorumluluğu bulunmaktadır.
- ✓ Beceri eğitimlerini sürdüren öğrencilerin devamsızlıklarını, izin ve raporlarını takip eder, okul yönetimine bu konuda bilgi verir. Öğrencilerin mesleki gelişimlerini işledikleri, beceri eğitim dosyalarının doldurulması konusunda, öğrencilere rehberlik eder.
- ✓ İşletmelerin çalışma koşullarına adapte olamayan öğrenciler için çalışma yapar.
- ✓ İşletmelerin, öğrenci beceri eğitim puanlarını zamanında okul yönetimlerine teslim etmeleri konusunda işletmelere rehberlik yapar.
- ✓ İşletmeler ile mezun öğrencilerin iletişimlerine katkı sağlar.

#### **2.9.5. İşletmelerde Beceri Eğitiminde Öğrencilerin Görev ve Sorumlulukları**

3308 sayılı mesleki eğitim kanunun 22.maddesi hükümlerine göre beceri eğitimi yapan öğrencilerin işletmelerin çalışma koşullarına uyum sağlama zorunlulukları bulunmaktadır. Öğrenciler işletmenin saklanması gereken bilgilerini, ticari sırlarını paylaşamaz. İş arkadaşlarına ve amirlerine karşı nezaket kuralları çerçevesinde davranır,

işletmenin dayanıklı ve dayanıksız araç gereç ve malzemelerini özenle kullanır, imzalanan sözleşmenin hükümlerine uyar (Mesleki Eğitim Yönetmeliği Madde 201, 2019).

3308 sayılı mesleki eğiti kanunu ile öğrencilerin sendikaların yapacakları eylemlere katılımı yasaklanmıştır. Beceri eğitimi yapan bir öğrencinin başarılı sayılabilmeleri için beceri eğitim programının yüzde seksenini başarılı bir şekilde tamamlamış olmaları gerekmektedir. Öğrencinin beceri eğitimini aynı işletmede tamamlaması esas olmakla birlikte zorunluluk hallerinde, öğrenci beceri eğitimini okulda yoğunlaştırılmış eğitim şeklinde yada alan ve dalıyla ilgili başka bir işletmede devam ettirebilir.

## 2.10. Beceri Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar

Alan yazın tarandığında beceri eğitimi sürecinde birtakım problemlerle karşı karşıya kalındığı görülmektedir (Christou, 1999: 683-691; Kuşlivan ve Kuşlivan, 2000: 251-269; Sarı, 2007: 103; Pelit ve Güçer, 2007: 168; Ehtiyar ve Üngören, 2008: 159; Dayıoğlu, 2010:32-33; Emir vd., 2010: 141; Güzel, 2010: 3415; Hsu, 2012: 5-11; Chen ve Shen, 2012: 29-40; Gürdoğan ve Atabey, 2012: 234; Li ve Li, 2013: 109-117; Ruhanen vd., 2013: 60-69; Uçar ve Özerbaş, 2013: 250-252; Eren vd., 2013: 15; Çatı ve Bilgin, 2013: 23; Aymankuy vd., 2013: 101; Güzel vd., 2014: 176-187; Koç vd., 2014: 135-142; Hsu, 2017: 89). Yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde ağırlıklı olarak beceri eğitim sürecinde yaşanan sorunlar şu şekilde dile getirilmektedir.

- ✓ Beceri eğitimi yapan öğrenciler işletmelerde uzun saatler çalıştırılabilmektedirler.
- ✓ İşletmeler stajyer öğrencileri niteliksiz ucuz işgücü olarak görmektedirler, bu durum stajyerlerin kendilerini değersiz hissetmelerine neden olmaktadır.
- ✓ Beceri eğitimi yapan öğrenciler, işletme çalışanlarının onur kırıcı tavırlarıyla, tehdit, mobbing ve sözlü taciz davranışlarıyla karşılaşabilmektedirler.
- ✓ Stajyer öğrencilere oryantasyon ve rotasyon yapılmamaktadır.
- ✓ Öğrenciler işletme kurallarına uyum sorunu yaşayabilmektedirler.
- ✓ Stajyer öğrencilerin mesleki bilgi beceri ve yabancı dil yetersizlikleri, okulların müfredatlarıyla işletmelerin beklentilerinin örtüşmemesi sorun oluşturabilmektedir.
- ✓ Öğrencilerin ve işletmelerin rehberlik ihtiyaçları yeterli düzeyde karşılanamamaktadır.
- ✓ Beceri eğitimi sürecinde öğrenciler ulaşım problemleri yaşayabilmektedirler.
- ✓ Turizm işletmelerinin güvenlik prosedürleri işletmeye girişte öğretmenin bekletilmesi, öğrencilerin çalışma ortamında ziyaret edilememesi koordinatör öğretmenler açısından sorun oluşturabilmektedir.
- ✓ Öğretmenlerin, işletmeler ve öğrencilerin aileleriyle iletişim sorunları olabilmektedir.

- ✓ Beceri eğitimi sürecinde öğretmenler ücretlendirme sorunları yaşayabilmektedirler.
- ✓ Okul yönetimlerinin öğrencilerini yetersiz veya hiç denetlememeleri işletmelerle olan iş birliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.
- ✓ Beceri eğitim sürecinin turizm sezonu ile tam örtüşmemesi sorun oluşturabilmektedir.
- ✓ İşletmelerin temizlik ve hijyene yeterince özen göstermemeleri sorun olabilmektedir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere beceri eğitim sürecinde öğrenciler, işletmeler, okul yönetimleri ve koordinatör öğretmenler bir takım problemler yaşayabilmektedirler.



## 2.11. Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Uluslararası Çalışmalar

| Araştırmacı Adı Soyadı                                     | Araştırmanın Adı                                                                                                                            | Araştırmanın Konusu                                                                                                                                                                                                                         | Araştırmanın Temel Bulguları                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Göran Andersson<br>Onn Gustaf<br>Dennis Zalamans<br>(2011) | Case Studies of Tourism Education Development Through Community Engagement: Towards a Swedish Model Inspired by the EU-project TARSI        | Çalışma, turizm eğitiminde staj eğitiminin önemi, teorik ve pratik okul öğrenimine katkılarını araştırmaktadır.                                                                                                                             | Turizmde mesleki ve teknik eğitim kurumlarının teorik bilgilerin yanında pratik beceri ve deneyimleri kazandırabilecek yeterli altyapı ve donanıma sahip olmadığı, bu sebeplerden beceri eğitiminin daha çok önem kazandığı tespit edilmiştir. |
| Manuel Salgado<br>Carlos Costa<br>(2011)                   | Science And Tourism Education:<br>National observatory for Tourism Education                                                                | Çalışma, turizm işletmelerinde hizmet kalitesinin sağlanması ve müşteri ile iş görenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı ve kaliteli olarak gerçekleşebilmesinde teorik ve pratik mesleki teknik eğitim seviyesinin önemini araştırmaktadır. | Turizm eğitiminde dünya çapında bir değişim trendi yaşandığı, turizm eğitim kurumlarının ders müfredatlarını eğitim ihtiyaçlarına göre güncel tutması gerektiği tespit edilmiştir.                                                             |
| Tzu-Ling Chen<br>Ching-Cheng Shen<br>(2012)                | Today's intern, tomorrow's practitioner?—The influence of internship programmes on students' career development in the Hospitality Industry | Çalışma, öğrencilerin staj deneyimlerini ve staj denetimlerini araştırmaktadır.                                                                                                                                                             | Beceri eğitim programlarının öğrencilerin mezuniyetinden sonra sektörde kalma isteklerini derinden etkilediği saptanmıştır.                                                                                                                    |
| Li Li<br>Jian Yao Li<br>(2013)                             | Hospitality education in China: A student career-oriented perspective                                                                       | Çalışma, okul sektör işbirliğinin önemi ve otelcilik eğitiminin gelecekteki eğilimlerini araştırmaktadır.                                                                                                                                   | Otelcilik ve turizm eğitim yönetim programlarının hızla gelişen ve büyüyen bir alan olduğu tespit edilmiştir.                                                                                                                                  |

Şekil 2.1 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Uluslararası Çalışmalar

| Araştırmacı Adı Soyadı                                         | Araştırmanın Adı                                                                   | Araştırmanın Konusu                                                                                                                                                                                                           | Araştırmanın Temel Bulguları                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lisa Ruhanen<br>Noreen Breakey's<br>Richard Robinson<br>(2013) | A tourism immersion internship: Student expectations, experiences and satisfaction | Çalışma, turizm sektörü için eğitimin önemi ve turizm eğitimi alan öğrencilerin staj eğitimi, öğrencilerin staj eğitiminden beklentilerini araştırmaktadır.                                                                   | Bu çalışma daha az yapılandırılmış alternatif geleneksel staj yaklaşımlarına, çok paydaşlı, bilgi alışverişi modeline dikkatleri çekmektedir. Daha geleneksel stajlardan farklı, anlamlı işe entegre öğrenme deneyimleri sağlandığı belirtilmiştir. |
| Horng-Huey Pan<br>Mojdeh Jamnia<br>(2014)                      | Practical Learning in Tourism Education: A Hands-on Bidding and Planning Practice  | Çalışma, turizm eğitiminde sektörün beklentileri ve gereksinimlerine cevap verebilecek nitelikli eleman yetiştirilmesine olanak sağlayabilecek eğitim sistemlerinin benimsenmesi ve uygulanmasının önemine vurgu yapmaktadır. | Turizm eğitiminde pratik faaliyetlerin öğrencilere ilk elden öğrenme fırsatı sağladığı tespit edilmiştir.                                                                                                                                           |
| David Airey<br>John Tribe<br>Pierre Benckendorff<br>(2014)     | The Managerial Gaze: The Long Tail of Tourism Education and Research               | Çalışma; Turizm Eğitiminde Teorik bilgilerin yanında ve pratik beceri ve deneyimlerin kazandırabilecek yeterli alt yapıya sahip olmayan Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında stajın önemini araştırmaktadır.                 | Turizm eğitimi veren kurumların donanımsal ve akademik alt yapı eksiklikleri bulunmaktadır bu durumun stajı daha da önemli hale getirdiği tespit edilmiştir.                                                                                        |

**Şekil 2.2 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Uluslararası Çalışmalar**

## 2.12. Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar

| Araştırmacı<br>Adı Soyadı                 | Araştırmanın Adı                                                                                                                                    | Araştırmanın Konusu                                                                                                                                                                                                                                                                    | Araştırmanın Temel Bulguları                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Naile Özgül<br>(1995)                     | İşletmelerde staj yapan meslek lisesi öğrencilerine staj yaptıkları kurumların mesleki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma             | Araştırma işletmelerin mesleki eğitim üzerinde etkisini belirlemek işletmelerde staj uygulamasına tabi olan meslek lisesi öğrencilerinin bu konuya yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik olarak uygulanmıştır.                                                                       | Beceri eğitiminin sektörün beklentilerini karşıladığı, öğrencilerin beklentilerini tam karşılamadığı tespit edilmiştir.                                                                                                                                                                                                                                            |
| Özkan Tütüncü<br>Makbule Taşkın<br>(2005) | İzmir İli Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Öğrencilerin Beceri Eğitimleri Algılamaları                                                   | Bu araştırmada, İzmir ili sınırları içerisindeki Anadolu otelcilik ve turizm meslek liseleri öğrencilerinin beceri eğitimleri incelenmiştir. Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde beceri eğitimi sırasında öğrencilerin karşılaştıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır. | Beceri eğitimi sırasında öğrencilerin karşılaştıkları sorunların; beceri eğitimi yapılan alana, okuldaki başarı durumuna, anne-babanın öğrenim düzeyine, ailenin sosyo-ekonomik düzeyine ve anne babanın birlikteliğine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.                                                                                                    |
| Tamer Kırılı<br>(2006)                    | Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Liselerinde uygulanmakta Olan Meslek Stajlarının Öğrenci Beklentilerini Karşılama Düzeyine Yönelik Bir Araştırma | Araştırmanın amacı Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin 10. ve 11. sınıfında öğrenim gören, en az bir kez staja gitmiş olan öğrencilerin staj esnasında yaşadıkları problemleri araştırmaktır.                                                                               | Araştırma sonucunda staj uygulamalarıyla ilgili olarak öğrencilerin, staj sözleşmesine uyulmaması, rehberlik eksikliği, yabancı dil bilgisinin yetersizliği, alanı dışında öğrencinin çalıştırılması, personelinin öğrenciye kötü davranması gibi işletme ve okul kaynaklı sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir.                                                    |
| Makbule Taşkın<br>(2006)                  | Ortaöğretim Turizm Eğitiminde Staj Ve İzmir İli Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama                                            | 11. sınıf öğrencileri araştırma kapsamına alınmıştır. Bu öğrencilerin beceri eğitimleri öncesinde, beceri eğitimi sırasında ve sonrasında yaşadıkları staj tecrübeleri incelenmiştir.                                                                                                  | Öğrencilerin staj sırasında yaşadıkları sorunlarla onların cinsiyetleri, yaşları ve üniversitede okumak istedikleri alanlara göre fark oluşmazken; okudukları alana, ders başarı durumlarına, anne ve babalarının öğrenim durumlarına, ekonomik durumlarına ve anne babanın birlikte yada ayrı olmasına göre önemli farklılıklar ortaya çıktığı tespit edilmiştir. |

Şekil 2.3 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar

| Araştırmacı Adı Soyadı | Araştırmanın Adı                                                                                                                  | Araştırmanın Konusu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Araştırmanın Temel Bulguları                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hatice Sarı (2007)     | Ortaöğretim Düzeyinde Mesleki Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Sürecine Adaptasyonu Üzerine Bir Arastırma                    | Bu araştırmada orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi alan Öğrencilerin staj sürecinde karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır.                                                                                                                                                                                            | Turizm eğitimi alan öğrencilerin, staj sürecinde turizm sektörünü tanıma fırsatı buldukları, staj sürecinde edindikleri izlenimlere göre meslek tercihlerini yaptıkları saptanmıştır. Ayrıca staj sürecinde sorunlar yaşayan öğrencilerin turizm sektöründen uzaklaştığı ve farklı mesleklere yönelebildikleri tespit edilmiştir. |
| Burçin Özsayar (2008)  | Meslek Lisesi Öğrencilerinin Yaptıkları Stajların Mesleki Gelişimlerine Etkileri                                                  | Bu araştırma ile meslek lisesi öğrencilerinin yaptıkları stajların; mesleki gelişimlerine etkileri incelenmiştir. Staj yapan öğrencilerin, gelecekteki is yaşamlarında yapmak istedikleri meslek ile ilgi daha fazla bilgi ve mesleki beceriye sahip oldukları, bunun yanı sıra öğrencilerin kişisel bilgi ve becerilerini de sergilemeye imkân kazandıkları görülmüştür. | Beceri eğitiminin stajyer öğrencilerin yeteneklerini ortaya çıkartan, öğrencilere gelecekte yapacakları iş ile ilgili bilgi ve beceri kazandıran bir uygulama olduğu tespit edilmiştir.                                                                                                                                           |
| Mehmet Dayıoğlu (2010) | Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi Stajyer Öğrencilerinin Yeterliliği Konusunda İşveren Görüşleri (Edremit Körfezi Örneği) | Bu çalışmanın amacı turizme ara eleman yetiştirmek amacıyla eğitim öğretime devam eden Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin eğitiminin yeterliliğini tespit etmek AOTML stajyerlerinin ve mezunlarının işletmelerin beklentilerine karşılama düzeylerini belirlemektir.                                                                                         | Beceri eğitimi yapan öğrencilerin yabancı dil yeterliliklerinin, mesleki bilgi ve becerilerini işletmelerin beklentilerinin altında olduğu, öğrencilerin yeni metotları öğrenme ve öğrendiklerini uygulama kabiliyetini çok iyi derecede olduğu ifade edilmiştir.                                                                 |
| Ercan Tutan (2010)     | Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Maruz Kaldıkları Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Ankara İlinde Bir Uygulama         | Bu araştırmanın amacı, turizm eğitimi alan öğrencilerin, mesleki deneyim kazanmak için staj yaptıkları dönemde, mobbing davranışlarına maruz kalma düzeyini belirlemekle birlikte, mobbing davranışına maruz kalma durumunun çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.                                                                    | Turizm eğitimi alan öğrencilerin, staj döneminde, mobbingin alt boyut davranışlarına farklı düzeylerde maruz kaldıklarını tespit edilmiştir. Mobbing davranışlarına maruz kalma düzeyinin, cinsiyet, yaş ve eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.                                                               |

**Şekil 2.4 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar**

| Araştırmacı Adı Soyadı             | Araştırmanın Adı                                                                                                                                                  | Araştırmanın Konusu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Araştırmanın Temel Bulguları                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Adem Arman<br>Tuba Şahin<br>(2013) | Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerinin Stajlarında İşletmelerden Beklentileri: Mengen Aşçıları Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Örneği | Çalışma kapsamında, lise düzeyinde stajyer öğrencilerin staj uygulamalarında işletmelerden beklentilerinin neler olduğunu tespit etmek.                                                                                                                                                                                                                                                                          | Bu çalışma sonucunda lise düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin staj esnasında aldıkları eğitim ile mesleki bilgi ve becerilerinin artacağı, iş disiplinlerinin gelişeceği, sosyal çevrelerinin gelişeceği beklentisi içerisinde oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.                                                                                                                             |
| Ömer Günay<br>(2014)               | Otelcilik Ve Turizm Meslek Liselerinde Uygulanan Beceri Eğitimi Üzerine Bir Araştırma Antalya Örneği                                                              | Bu araştırmada, otelcilik ve turizm meslek liselerinde staj yapmış, lise 10. ve 11. Sınıf öğrencilerinin, turizm sektöründe çalışmaya karşı tutumlarının ve staj yaptıkları otellerden memnuniyet düzeylerinin tespit edilmesi ayrıca otel yöneticilerinin işletmelerinde staj yapan öğrencilerden memnuniyet düzeylerinin ve stajyer öğrenci çalıştırmaya karşı bakış açılarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. | Beceri eğitiminin, tarafların (işletme yöneticisi, öğretmen, öğrenci) beklentilerini tam olarak karşıladığı tespit edilmiştir.                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Öyküm Pak<br>(2015)                | Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitimi Ve Zorunlu Staj: Turizm Meslek Lisesi Örneği                                                                                    | Bu çalışmada stajyerlerin turizm işletmelerinde yaşadıkları sorunlar nicel yöntemle incelenmiştir. Stajyerlerin işletme kaynaklı, koordinatör öğretmenler ve okul yönetimlerinden kaynaklanan sorunları bu araştırmanın konusudur.                                                                                                                                                                               | Lise düzeyinde verilen mesleki turizm eğitiminde seçilen bölümlerde staj yapılmayabildiği, cinsiyete bağlı staj sorunları olduğu, staj yapılan tesisin türü ile staj sorunları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kızların staj sürecinde fiziksel işgücüne bağlı problemler yaşamadıkları, stajyerlerin sözlü ve fiziksel tacizlere maruz kalmadıkları tespit edilmiştir. |

**Şekil 2.5 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar**

| Araştırmacı Adı Soyadı                                                          | Araştırmanın Adı                                                                                                  | Araştırmanın Konusu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Araştırmanın Temel Bulguları                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Haldun Pala<br>(2016)                                                           | Meslek Lisesi Öğrencilerinin Uygulama Staj Algılarının Çeşitli Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi       | Bu araştırmanın, meslek liselerinde eğitim alan öğrencilerin staj algılarını çeşitli demografik değişkenler açısından tespit etmeye yönelik bir çalışma olması amaçlanmıştır. Öğrencilerin staj döneminde eğitim düzeyleri arasında, tatmin, işletme ile ilişkiler, sektöre bağlılık ve işletme koşulları faktörlerinde anlamlı fark olduğu görülmektedir. Öğrencilere işletmelerin sunduğu sosyal imkânlardan, çalışma sürelerinden memnun oldukları söylenebilir. Ayrıca elde edilen verilerden öğrencilerin orta düzeyde işletmelerde sorun yaşadıkları sonucuna varılmıştır. | Beceri eğitimi yapan öğrencilerin demografik değişkenleri ile staj algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.                                                                                                                                                                  |
| Atınç Olcay,<br>Esra Çıkmaz,<br>Yakup Kemal<br>Özekici, Ercan<br>İnce<br>(2017) | Otel Sahip ve Yöneticilerinin Stajyer Öğrencilerin Performanslarına İlişkin Değerlendirmeleri: Gaziantep Örneği   | Bu çalışmada, otel sahip ve yöneticilerinin stajyer öğrencilerin performanslarını çeşitli açılardan değerlendirmelerine ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Araştırmanın sonucunda otel sahip ve yöneticilerinin stajyer öğrencilerin performanslarına ilişkin görüşlerinin genellikle olumlu olduğu ve otel sahip ve yöneticilerinin görüşlerinin, eğitim düzeyleri ve mesleki turizm eğitimi alıp almamalarına göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. |
| Füsun İstanbullu<br>Dinçer , Merve<br>Aydoğan Çifçi ,<br>Osman Çifçi<br>(2018)  | Ortaöğretim Turizm Eğitimi Kapsamında Yiyecek ve İçecek Beceri Eğitimi Sürecinde Koordinatör Öğretmenin Sorunları | Bu çalışma, yiyecek ve içecek beceri eğitiminde koordinatörlük görevi yürüten öğretmenlerin bu konudaki sorunlarını incelemek ve yiyecek içecek beceri eğitiminde kullanılan eğitim öğretim yöntemlerini destekleyici bir öneri ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Bu çalışma kapsamında koordinatör öğretmenlerin; işletmelerin işleyişi ve olanakları ile ilgili, yasal prosedürler ve okul yönetimi ile ilgili, öğrencilerle ilgili sorunlar yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır.                                                                                   |

**Şekil 2.6 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar**

| Araştırmacı Adı Soyadı                                               | Araştırmanın Adı                                                                                                      | Araştırmanın Konusu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Araştırmanın Temel Bulguları                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bayram Akay,<br>Abdullah Uslu,<br>Muhammet<br>Fatih Sancar<br>(2018) | Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Yaşadıkları Sorunlar: Lisans ve Ortaöğretim Turizm Öğrencileri Örneği | Bu çalışmanın amacı ortaöğretim ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin staj sürecinde karşılaştıkları sorunları belirlemek ve çözüm önerileri sunmaktır. Araştırma sonucunda; staj öncesi bilgilerin verilmesi, öğrencilerin staj sürecindeki uyum sorunları, hizmet içi eğitim almaları, rotasyon sonucu diğer departmanlarda çalışmaları, barınma imkânları, haftalık izinler, çalışanlar arası ilişkiler ve okulda verilen eğitimi uygulama imkânları gibi sorunlarla karşılaşıldığı tespit edilmiştir. | Öğrencilerin demografik özelliklerine göre staj sorunlarını algılamalarında farklılıklar olduğu saptanmıştır.                                                                                            |
| Aliye Akın<br>(2018)                                                 | Gastronomi Turizminde Staj Eğitiminin Önemi: Gaziantep Üniversitesi Örneği                                            | Bu araştırma gastronomi eğitimi alan üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerin staj süresince ve staj sonrasındaki kazanımlarını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Uygulamalı eğitimin öğrencilerin, iş disiplinlerini geliştirdiği, mesleki gelişimlerine beklenen katkıyı sunduğu aynı zamanda öğrencilere yabancı kültürleri tanıma fırsatı sağladığı tespit edilmiştir. |

**Şekil 2.7 Beceri Eğitimi İle İlgili Gerçekleştirilmiş Ulusal Çalışmalar**

Yukarıdaki tablolardan da anlaşılacağı üzere işletmelerde beceri eğitimi kapsamında, beceri eğitiminin paydaşları olan işletmeler, stajyer öğrenciler, okul yönetimleri ve koordinatör öğretmenler beceri eğitim sürecinde bir takım problemlerle karşı karşı kalmaktadırlar. İşletmeler daha çok kendi personelleri, öğrenci, yasal prosedürler, okul yönetimi ve koordinatör öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar yaşarken, okul yönetimleri ve koordinatör öğretmenler temelde; işletme, öğrenci ve öğrenci velisi, iletişim, yasal prosedürler kaynaklı sorunlar yaşamaktadırlar. Stajyer öğrenciler ise daha çok işletme, işletme çalışanlarının davranışları, ulaşım imkanları, mesleki bilgi ve tecrübe eksikliği kaynaklı sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TURİZM EĞİTİMİ VEREN MESLEK LİSELERİNDE BECERİ EĞİTİMİYLE İLGİLİ YAŞANAN SORUNLARIN BÜTÜNCÜL BİR BAKIŞ AÇISIYLA DEĞERLENDİRİLMESİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, işletmelerin, okul yönetimlerinin, koordinatör öğretmenlerin ve ilk mesleki tecrübeyi yapan öğrencilerin beceri eğitimiyle ilgili yaşadıkları temel sorunların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmayla aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

Turizm eğitimi gören meslek lisesi öğrencilerinin, yaz sezonunda turizm işletmelerinde yaptıkları beceri eğitimi ile ilgili; işletmelerin, okul yönetimlerinin, koordinatör öğretmenlerin ve öğrencilerin yaşadıkları sorunlar nelerdir? Ve metaforlar aracılığıyla beceri eğitim uygulamalarını zihninizde hangi simgelerle betimlemektesiniz? Soruları beceri eğitimin paydaşlarına ayrı ayrı sorulmuştur.

Bu araştırmada, ilgili alan yazından hareketle beceri eğitimi esnasında işletmelerin, okul yönetimlerinin, koordinatör öğretmenlerin ve öğrencilerin karşı karşıya kaldıkları sorunlar bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Araştırma, beceri eğitiminin paydaşlarının sorunlarını bir arada ortaya koymaya çalışması yönüyle alan yazındaki çalışmalardan ayrılmaktadır ve bu yönüyle ilgili alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu araştırma beceri eğitiminin paydaşlarının karşı karşıya kaldıkları sorunların derinlemesine tespit edilip çözümlerine ilişkin öneriler geliştirilmesine katkı verecektir.

#### 3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma Antalya ili Manavgat ilçesindeki turizm eğitim veren üç Meslek Lisesi ile sınırlıdır. Bu araştırma görüşme yapılan katılımcılara sorulan sorular ve katılımcıların sorulara verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

#### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Yin'e (1984) göre durum çalışması, araştırılan olguyu kendi yaşam çerçevesi içinde inceleyen, olgu ve içinde bulunduğu ortam arasındaki sınırların kesin hatlarla belirgin olmadığı ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan bir araştırma yöntemidir (Özçelik ve Yıldırım, 2002: 1-3).

Araştırmada durum çalışması desenlerinden “iç içe geçmiş çoklu durum deseni” kullanılmıştır. İç içe geçmiş çoklu durum deseninde her bir durum içerisinde saklı bulunan bir veya birden fazla durum bulunabilir. Ve konu alınan her bir durum, kendi içerisinde çeşitli alt birimlere ayrılarak çalışılabilir (Şimşek ve Yıldırım, 2008: 28).

Bu araştırma; turizm eğitimi veren meslek liselerinde yapılan beceri eğitimi ile ilgili olarak, işletmelerin, okul yönetimlerinin, koordinatör öğretmenlerin ve öğrencilerin karşı karşıya kaldıkları temel sorunları derinlemesine araştırması bakımından iç içe geçmiş çoklu durum desenli, betimsel bir durum çalışması olarak nitelendirilebilir. Çalışmada içerik analizi tekniği kullanılarak sonuçlar betimsel bir anlatım ile sunulmuştur. Betimleme amacı taşıyan durum çalışmalarında, temel amaç güncel bir olgunun açık bir biçimde betimlenmesidir. Böylece okuyucuya betimlenen olgunun gerçek ortamına ilişkin bir görüş oluşturma fırsatı sunulur.

### **3.3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın çalışma grubu, Antalya ili Manavgat ilçesinde turizm eğitimi veren üç adet meslek lisesinde görev yapmakta olan 8 okul yöneticisi, 9 koordinatör öğretmen, 10 öğrenci ile aynı bölgedeki beş yıldızlı otellerde görevli 8 işletme yöneticisinden oluşmaktadır. Miles ve Huberman (1994: 27) nitel araştırmalarda derinlemesine araştırma yapabilmek için örneklem sayısı küçük tutularak amaçlı örneklem tercih edildiğini ifade etmektedir. Çalışma grubu belirlenirken, amaçlı örnekleme tekniklerinden kolayda ulaşılabilir durum örnekleme tekniğine başvurulmuştur. Amaçlı örnekleme tekniklerinden biri olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme araştırmanın yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçtiği örnekleme tekniği olup araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 42).

Bu araştırmada çalışma grubu belirlenirken maliyet ve ulaşılabilirlik kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

### **3.3.2. Verilerin Toplanması**

Araştırmada üç farklı veri toplama yönetimi ve bu yöntemlere uygun araçlar kullanılmıştır. Araştırmada birinci veri toplama yöntemi olarak literatür taraması yapılmıştır. Bu konuda daha önce yapılmış ve ulaşılabilen çalışmalar incelenmiş, tarihlerine göre sıralaması yapılmış ve daha önce yapılmış çalışmalar ile bu çalışmanın örtüşen bulguları tablolastırılmıştır (Gash, 2000: 405-408).

Araştırmada ikinci veri toplama yöntemi olarak 2017 - 2018 Eğitim Öğretim yılına ait beceri eğitim evrakları kullanılarak doküman analizi yapılmıştır. Doküman analizi, okul yöneticisi Çağdaş'ın görevli olduğu okul ve Çağdaş'ın görevli olduğu okuldaki beceri

eğitimiyle ilgili evraklar ile işletme yetkilisi Fatih'in çalıştığı işletme ve Fatih'in çalıştığı işletmedeki beceri eğitimiyle ilgili evraklar kullanılarak yapılmıştır. Çağdaş'ın görev yaptığı okulda 836 öğrenci öğrenim görmekte olup öğrencilerin her yıl 250 adeti beceri eğitimi yapmaktadır. Aynı zamanda bu okulda 27 adet koordinatör öğretmen ve 6 adet yönetici bulunmaktadır. Fatih'in işletmesi beş yıldızlı bir otel işletmesi olup ortalama 200 çalışanı bulunmaktadır ve her yıl bu işletmede yaklaşık 50 öğrenci beceri eğitimi yapmaktadır. Beceri eğitiminin tüm paydaşları ile ilgili olarak yapılan iç yazışmalar, tutanaklar, bilgi ve belgelerin incelenmesi sonucu bulgular elde edilmiştir.

Paydaşların kendi aralarında veya üst yönetimleriyle yapmış oldukları yazışmalar, gerek sanal, gerekse yazılı olarak tutmuş oldukları kayıtlar, araştırmalar için, birer doküman olarak kabul edilmekte ve veri olarak kullanılmaktadır (Günbayı ve Akcan, 2013: 195-224).

Veri toplama yöntemlerinden üçüncüsü görüşme formlarıdır. Nitel araştırma yöntemlerine ait tekniklerden birisi derinlemesine görüşme tekniğidir. Bu çalışmada derinlemesine görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Derinlemesine görüşmede genellikle açık uçlu sorular sorularak detaylı cevaplar alınabilmekte böylece çalışma konusunun tüm boyutları ile araştırılabilmesi mümkün olabilmektedir (Kahn ve Cannell, 1983: 83). Bu çalışmada katılımcıların beceri eğitimi sırasında yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşlerini almak amacıyla, açık uçlu yarı yapılandırılmış görüşme sorularına dayanan, katılımcı türüne uygun bireysel ve odak grup görüşme formları uygulanmıştır. Görüşme formu hazırlanırken katılımcılar için kolay anlaşılabilir açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Bu sorular alan yazındaki benzer çalışmalar ve katılımcıların yeterlilikleri göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Görüşme formundaki soruların anlaşılabilirliğini test etmek amacı ile 3-6 Aralık 2018 tarihleri arasında, bir işletme yöneticisine, bir okul yöneticisine, bir koordinatör öğretmene ve bir öğrenciye sorular sorulmuş ve soruların anlaşıldığı gözlemlenmiştir.

Görüşmeler; 7 Aralık 2018-27 Şubat 2019 tarihleri arasında belirlenen ölçütleri karşılayan, gönüllü katılımcılar ile randevu alınarak, uygun zamanda ve katılımcıların rahat edebileceği mekanlarda gerçekleştirilmiştir. Görüşme başlamadan araştırmanın kapsam ve amacı hakkında bilgi verilmiş görüşme başladığında konunun dışına çıkılmaması için katılımcılar bilgilendirilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler ortalama olarak 20 ile 30 dakika arasında sürmüştür. Görüşmeden elde edilecek verilerin daha iyi analiz edilebilmesi ve zaman kazanmak için katılımcıların izni alınarak ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Ses kayıt cihazındaki bu kayıtlar daha sonra metne çevrilmiştir. Metne çevrilen ve daha sonra da tablolastırılan görüşmeler dört farklı gruba yapıldığı için karışıklığı önlemek ve anlaşılabilirliği arttırmak amacıyla kodlama olarak rumuz kullanımı tercih edilmiştir.

Bu araştırmaya 8 işletme yöneticisi, 8 okul yöneticisi, 9 koordinatör öğretmen, 10 öğrenci dahil edilmiştir. Farklı katılımcıların benzer bilgiler vermeye başladıkları noktada veri doygunluğuna ulaşıldığı düşünülerek veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü bu şekilde belirlenmiştir. Benzer şekilde, Glaser ve Straus (1967)'de yeni bilgiler ve temalara ulaşamadığı noktada yani farklı katılımcılar benzer bilgiler vermeye başladıkları zaman nitel araştırmalarda doyum seviyesine ulaşıldığı ve verilerin toplanması sürecinin bitirilebileceği ifade edilmektedir. Bununla beraber, Burmeister ve Aitken (2012: 271-274)'de nitel araştırma yöntemlerinde veri doygunluğunun önemli bir konu olduğu, veri doygunluğunun sayılarla değil verilerin derinliğiyle ilgili olduğu ifade edilmektedir.

### 3.3.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde araştırmanın konusuna ait yazılı, sözlü ve görsel materyaller incelenmektedir (Yıldırım ve Şimşek 2013: 218). Görüşmelerden ve doküman incelemesinden elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizinde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. İçerik analizi, nitel araştırmadan elde edilen verilerinin işlenmesi, verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklinde dört aşamada gerçekleştirilmektedir. Analiz sonuçları frekans ve yüzde değerleri ile ifade edilmektedir. Nitel araştırmalarda amaç sayılar yoluyla sonuçlara ulaşmak değil, konu ile ilgili okuyucuya derinlemesine ve gerçekçi bir resim sunmaktır. Ancak yine de nitel yöntemlerle toplanan veriler üzerinde bazı sayısal analizler yapmak olasıdır. (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 224).

Nitel araştırmada "geçerlik" bilimsel bulguların doğruluğu, "güvenirlilik" ise bilimsel bulguların tekrarlanabilirliği ile ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 432). Bu doğrultuda araştırmanın geçerliği ve güvenirliliğini arttırmak için aşağıdaki uygulamalar gerçekleştirilmiştir:

a) Araştırmanın yapı geçerliliğini arttırmak için birden fazla veri toplama yöntemi; literatür taraması, bireysel görüşme, odak grubu görüşmesi ve doküman analizi kullanılmıştır. Yani veri toplamada çeşitleme yoluna gidilmiştir. Ayrıca araştırmacı görüşme esnasında yönlendirici davranmayarak ve verileri kendisinden veri toplanmış kişiye okutup görüş ve onayını alarak veri toplama sürecinde öznel yargılarını işe karıştırmamıştır (Günbayı ve Akcan, 2013: 195-224).

b) Araştırmanın iç geçerliğini (inandırıcılığını) arttırmak için görüşme formu geliştirilirken ilgili alan yazın incelemesi sonucunda konu ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmanın iç geçerliğini artırmak amacıyla üye denetimi yöntemi kullanılmıştır. Katılımcı doğrulaması olarak da adlandırılan bu strateji iç geçerliğin ve güvenilirliğin sağlanmasında kullanılan yöntemlerdendir. Üye denetimi yöntemi, araştırmaya katkı sağlayan katılımcılardan elde edilen verilerin yazılı hale getirildikten sonra kişilere gösterilerek veri kayıtlarının doğruluğunun denetlenmesi işlemidir (Merriam, 2015: 207). Böylece görüşme sürecinde toplanan verilerin gerçek durumu yansıtması sağlanmıştır.

c) Araştırmanın dış geçerliliğini (aktarılabirliği) arttırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır.

d) Araştırmanın iç güvenilirliğini (tutarlılığını) arttırmak için bulguların tamamı yorum yapılmadan doğrudan verilmiştir. Ayrıca görüşmede elde edilen veriler üzerinde araştırmacı ve nitel araştırma konusunda deneyimli bir öğretim üyesi ayrı ayrı kodlamalar yapmış ve kodlamalar karşılaştırılarak tutarlılık oranı hesaplanmıştır. Tutarlılık oranı hesaplaması sonucu Kohen kappa katsayısının aritmetik ortalaması .82 olarak saptanmıştır. Kappa katsayısının 0.00 ile .20 arasında olması, uyumun olmadığı; .21 ile .40 arasında olması, orta düzeyde bir uyumun olduğu; .41 ile .60 arasında olması, çoğunlukla uyumun olduğu; .61 ile .80 arasında olması, önemli düzeyde bir uyumun olduğu; .81 ile 1.00 arasında olması ise mükemmel bir uyumun olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Landis ve Koch, 1977: 159-174). Böylelikle araştırmada değerlendiriciler arasında mükemmel bir uyum olduğu görülmüş ve kodlamanın güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

e) Dış güvenilirliği attırmak için araştırmaya katkıda bulunan bireyler açık bir biçimde tanımlanmıştır. Kavramsal çerçeve hazırlanırken konunun dışına çıkılmamaya özen gösterilmiştir. Veri toplama ve analiz yöntemleriyle ilgili gereken açıklamalar yapılarak dış güvenilirlik arttırılmaya çalışılmıştır.

### 3.4. Bulgular

Araştırmada, 2017 - 2018 Eğitim Öğretim yılına ait beceri eğitim dökümanları, beceri eğitiminin paydaşlarıyla yapılan görüşme formları kullanılarak tespitler yapılmıştır. Bu araştırmanın temel bulguları aşağıda sunulan tablolarda yer almaktadır.

### 3.4.1. İşletmelerin Beceri Eğitiminde Yaşadıkları Sorunlara Ait Doküman Analizi

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili işletmelerin yaşadıkları sorunlara yönelik doküman analizi Tablo 3.1’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.1 Beceri Eğitiminde İşletmelerin Yaşadıkları Sorunlar**

| Doküman Konusu                                            |                                                |                                                                                      | İncelenen Evrak Sayısı |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| İşletmelerin Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunlar           | Etik Sorunlar                                  | Davranış bozuklukları                                                                | 6                      |
|                                                           |                                                | Yanlış mecralara kayan ilişkiler/Gönül ilişkileri                                    | 3                      |
|                                                           |                                                | Sorumluluk ve disiplin anlayışı                                                      | 8                      |
|                                                           |                                                | İyi çalışan stajyerin uyumsuz tembel stajyerlerce dışlanması                         | 2                      |
|                                                           |                                                | Keyfi işe gelmeme (Devamsızlık)                                                      | 60                     |
|                                                           | Bilgi ve Tecrübe Eksikliği                     | Ast-Üst iletişimindeki sorunlar                                                      | 2                      |
|                                                           |                                                | Öğrencilerin yanlış yapan öğrenci etrafında kümelenerek onula beraber hareket etmesi | 1                      |
|                                                           |                                                | Öğrencinin teorik ve pratik bilgi eksikliği                                          | 10                     |
|                                                           |                                                | Otel malzemelerine zarar vermek                                                      | 2                      |
|                                                           |                                                | Yabancı dil yetersizliği                                                             | 56                     |
|                                                           |                                                | Öğrencilerin popüler iş ve alanlarda çalışma isteği                                  | 2                      |
|                                                           | İşletme Kurallarına Aykırı Davranışlar         | Telefonla sosyal medyayla oynama                                                     | 8                      |
|                                                           |                                                | Otel kılık ve kıyafet kurallarına uymama                                             | 4                      |
|                                                           | Kötü Alışkanlık                                | Alkol kullanımı                                                                      | 2                      |
|                                                           |                                                | Sigara Kullanımı                                                                     | 8                      |
| Koordinatör Öğretmen Kaynaklanan Sorunlar                 | İletişim Sorunları                             | Öğrenciyi yanlış yönlendirme                                                         | 1                      |
|                                                           |                                                | Öğretmenin öğrenci sorunlarına ilgisiz kalması                                       | 2                      |
|                                                           | Çalışma Saatleri ve Konaklama Sorunları        | Öğretmenin işin yoğun olduğu saatlerde öğrenciyi kontrole gelmesi                    | 1                      |
| Yasal Zorunluluklar ve Okul İdareleri ile İlgili Sorunlar | Staj Takvimi ve Öğrencilerin Çalışma Kısıtları | Staj takviminin turizm sezonu ile örtüşmemesi                                        | 2                      |
|                                                           |                                                | Öğrencilerin çalışma zamanıyla ilgili kısıtlar                                       | 2                      |
|                                                           | Stajyer Sayıları ve Donanımların Eksikliği     | Stajyer sayıları yetersiz                                                            | 30                     |
| Personelden Kaynaklanan Sorunlar                          | Personelin Öğrenciye Yaklaşımı                 | Personel ve öğrenci arasındaki yanlış ilişki                                         | 2                      |
|                                                           |                                                | Personelin stajyere rol model olamayışı                                              | 8                      |
|                                                           |                                                | Personelin öğrenciye kötü davranışı                                                  | 30                     |
|                                                           | Stajyer Anlayışıyla İlgili Sorunlar            | Öğrenciye oryantasyon yaptırılmaması                                                 | 10                     |
| Toplam                                                    |                                                |                                                                                      | 262                    |

## İşletmelerin Beceri Eğitiminde Yaşadıkları Sorunlara Ait Doküman Analizi

### 1. Etik Sorunlar

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde etik sorunlarla ilgili 79 evrak incelenmiştir.

**Davranış bozuklukları:** İşletmelerdeki iki öğrenciden kaynaklanan davranış bozuklukları (çalışanlara karşı kaba ve saygısız davranış) sebebiyle 6 adet evrak tutulmuştur. Evraklar iki öğretmen tutanağı, iki işletme tutanağı ve öğrencilerin bu davranışlarının sonucunda kınama cezası aldıkları iki disiplin dilekçesi şeklindedir.

**Yanlış mecralara kayan ilişkiler/Gönül ilişkileri:** İşletmedeki bir öğrencinin, Yanlış mecralara kayan ilişkiler/gönül ilişkileri, ile ilgili olarak bir öğretmen tutanağı, bir veli dilekçesi ve bir koordinatör müdür yardımcısı tutanağı incelenmiştir. Öğrencinin reşit olmaması sebebiyle Jandarmaya telefonla haber vermek suretiyle yasal süreç başlatılmıştır.

**Sorumluluk ve disiplin anlayışı:** Sorumluluklarının yerine getirmedikleri ve işe sürekli geç gelmeleri nedeniyle ayrı ayrı işletmedeki 4 öğrenci için verilen birer işletme tutanağı ve birer koordinatör öğretmen tutanağı incelenmiştir.

**İyi çalışan stajyerin uyumsuz tembel stajyerlerce dışlanması:** Aynı işletmede aynı öğrenci için iyi çalışan stajyerlere kötü davrandığı için işletme tarafından tutulan iki adet tutanak incelenmiştir.

**Keyfi işe gelmeme (Devamsızlık):** 2017-2018 öğretim yılında on iki adet işletmenin 60 adet öğrenci devam-devamsızlık tablosu (puantaj) incelendiğinde öğrencilerin beceri eğitiminin ilk aylarında devamsızlık yapmadıkları fakat özellikle ikinci stajını yapan öğrencilerin beceri eğitiminin sonuna doğru özürsüz ve özürlü şekilde fazlaca devamsızlık yaptıkları bulguları elde edilmiştir.

### 2. Bilgi ve Tecrübe Eksikliği

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde bilgi ve tecrübe eksikliği sorunlarıyla ilgili 73 evrak incelenmiştir.

**Ast-Üst iletişimindeki sorunlar:** Öğrencinin işletmede kendisine verilen görevi yapmak istememesi ve şefine karşı gelmesi nedeniyle bir işletme bir öğretmen tutanağı incelenmiştir.

**Öğrencilerin yanlış yapan öğrenci etrafında kümelenerek onula beraber hareket etmesi:** İş akti işletme tarafından sonlandırılan öğrencinin işletmeden atılmasını önlemek için diğer öğrencilerin de beceri eğitimini bırakma teşebbüsü ile ilgili işletme tutanağı incelenmiştir.

**Öğrencinin teorik ve pratik bilgi eksikliği:** Koordinatör öğretmenlerin okul yönetimine teslim ettikleri aylık rehberlik formlarında on farklı işletmede öğrencilerin beklenen mesleki gelişimi göstermediği bulgusu elde edilmiştir.

Otel malzemelerine zarar vermek: Özellikle beceri eğitiminin başlangıcında öğrencilerin otel malzemelerine zarar verdikleri tespitiyle ilgili aynı işletmenin iki adet tutanağı incelenmiştir.

Yabancı dil yetersizliği: Koordinatör öğretmen 56 adet günlük ve aylık rehberlik formları incelendiğinde bütün işletmelerdeki öğrencilerin yabancı dil yeterliliklerinin özellikle ön büro ve servis çalışanları için beklenen düzeyde olmadığıyla ilgili tespitlere rastlanmıştır.

Öğrencilerin popüler iş ve alanlarda çalışma isteği: Beceri eğitimi sürecinde öğrencilerin işletmelerdeki popüler kısımlarda mutfak-pastane veya ön büro-resepsiyon gibi çalışma isteğiyle ilgili iki adet öğrenci dilekçesi incelenmiştir.

### 3. İşletme Kurallarına Aykırı Davranışlar

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde işletme kurallarına aykırı davranış sorunlarıyla ilgili 12 evrak incelenmiştir.

Telefonla sosyal medyayla oynama: Öğrencilerin mesai saatleri içerisinde telefonla oynadıkları ile ilgili 6 adet işletme tutanağı ve 2 adet öğretmen tutanağı incelenmiştir.

Otel kılık ve kıyafet kurallarına uymama: Öğrencilerin işletme kılık kıyafet sorunlarıyla ilgili ile ilgili iki öğrenci dilekçesi incelenmiş birisi baş örtüsü ile çalışmak istediği ile ilgili buna aynı işletmede çözüm üretilmiş diğeri pantolon giyme talebiyle ilgili dilekçe buna işletme değişikliği yapılarak çözüm üretilmiştir. İncelenen iki adet işletme tutanağı ise öğrencilerin işletmenin kıyafet kurallarına uymadığı ile ilgili olmuştur.

### 4. Kötü Alışkanlık

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde kötü alışkanlık sorunlarıyla ilgili 10 evrak incelenmiştir.

Alkol kullanımı: Öğrencinin alkol kullanması ile ilgili bir adet işletme tutanağı incelenmiş, bir adet disiplin dilekçesi incelenmiştir. Öğrenci meraktan tadına baktığını ifade etmiş ve disiplin kurulu tarafından uyarılmıştır.

Sigara Kullanımı: Öğrencilerin sigara kullanımıyla ilgili 8 adet işletme tutanağı incelenmiştir.

### 5. Stajyer Sayılarının ve Donanımların Eksikliği

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde stajyer sayılarının ve donanımların eksikliği sorunlarıyla ilgili 30 evrak incelenmiştir.

İl valiliklerinin göndermiş olduğu iş takvimi doğrultusunda Ocak-Şubat ayları arasında alınan otellerin stajyer öğrenci talepleri okulun beceri eğitimi yapacak öğrenci sayısının çok üstündedir. 2017-2018 öğretim yılında gelen 30 adet talep dilekçesi incelenmiş toplam 300

stajyer öğrenci talebi olduğu görülmüştür buna karşılık okulun beceri eğitimi yapacak öğrenci sayısının 127 adet olduğu tespiti yapılmıştır.

#### 6. Personelin Öğrenciye Yaklaşımı

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde personelin öğrenciye yaklaşımı sorunlarıyla ilgili 40 evrak incelenmiştir.

Koordinatör öğretmenlerin günlük rehberlik formarının otuz adetinde, öğrencilere işletme çalışanları ve şeflerinin zaman zaman kötü davrandığı onlarla alay edip, hakaret ettiği, koordinatör öğretmenin bununla ilgili çalışma yaptığı bulgusuna rastlanmıştır.

### 3.4.2. Okul Yönetimlerinin Beceri Eğitiminde Yaşadıkları Sorunlar Doküman Analizi

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili okul yönetimlerinin yaşadıkları sorunlara yönelik doküman analizi Tablo 3.2’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.2 Beceri Eğitiminde Okul Yönetimlerinin Yaşadıkları Sorunlar**

| Doküman Konusu                                  |                                           |                                                                                            | İncelenen Evrak Sayısı |    |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----|
| Öğrenci Kaynaklı Sorunlar                       | Eğitimsel ve Etik Sorunlar                | Öğrencilerin devamsızlığı                                                                  | 60                     | 60 |
|                                                 | Uyum Sorunları                            | Staj yeri değişikliği talebi                                                               | 13                     | 29 |
|                                                 |                                           | Öğrencinin işletme kurallarına aykırı davranışları                                         | 16                     |    |
| Koordinatör Öğretmenlerden Kaynaklanan Sorunlar | Öğretmenin Eksik Rehberlik Yapması        | Beceri eğitim dosyasının gelişim tablosuna göre doldurulması konusunda rehberlik eksikliği | 2                      | 28 |
|                                                 | Öğretmenin İş Etiğine Aykırı Davranışları | Öğretmenin öğrenci telefonlarına bakmaması                                                 | 6                      |    |
|                                                 |                                           | Öğretmenin öğrenciyi görmeden işletme yönetimiyle görüşüp gitmesi                          | 8                      |    |
|                                                 |                                           | Öğretmenin staj evraklarının teslim alınıp verilmesindeki ihmalleri                        | 6                      |    |
|                                                 |                                           | Öğretmenin çalışma gün ve saatlerine uymaması                                              | 6                      |    |
| Yasal Zorunluluklar ve Yönetimsel Sorunları     | Mali İşlemler                             | Sgk iş ve işlemleri                                                                        | 30                     | 50 |
|                                                 |                                           | Devlet katkısı iş ve işlemleri                                                             | 20                     |    |
|                                                 | Yönetimsel Sorunlar                       | Sık değişen yönetmeliklerin öğrenilmesi uygulanmasındaki zorluklar                         | 2                      | 23 |
|                                                 |                                           | Öğretmenlere koordinatörlük verilirken kullanılan ölçüler                                  | 4                      |    |
|                                                 |                                           | İşletmelerin stajyer taleplerini karşılayamamak                                            | 18                     |    |
|                                                 |                                           | Beceri eğitiminin uygulanmasındaki idarenin eğitim almamış olması                          | 1                      |    |
| İşletmelerden Kaynaklanan Sorunlar              | İş Etiği Sorunları                        | İşletmelerin öğrencileri puantajlarını zamanında okul idaresine teslim etmemesi            | 66                     | 96 |
|                                                 |                                           | İşletmede öğrenciye hakaret ve incitici yaklaşım                                           | 30                     |    |
|                                                 | Yasal Çerçeve ve Yetki Karmaşası          | Öğrencilerin gece 22:00’den sonra çalıştırılmak istenmesi                                  | 2                      | 74 |

|                                        |                                  |                                                                                         |     |   |
|----------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|
|                                        | Kaynaklı Sorunlar                | Öğrencilerin alan ve dalları dışında çalıştırılmak istenmesi                            | 2   |   |
|                                        |                                  | Öğrenciye zorunlu mesai yaptırılmak istenmesi                                           | 60  |   |
|                                        |                                  | İşletmelerin usta öğretici istihdam etmemesi                                            | 10  |   |
| Öğrenci velilerinden Kaynaklı Sorunlar | Yetki Aşımı İle İlgili Sorunlar  | Velinin Öğrencilerin Beceri Eğitimi Yapacağı İşletmeleri Kendisinin Belirlemek İstemesi | 1   | 2 |
|                                        | İletişim/Bilgilendirme Sorunları | Velilerin Öğrencinin Beceri Eğitim Yapmasını İstememesi                                 | 1   |   |
|                                        |                                  |                                                                                         | 362 |   |

### Okul Yönetimlerinin Beceri Eğitiminde Yaşadıkları Sorunlar Doküman Analizi

#### 1. Öğrencilerin Uyum Sorunları

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde öğrencilerin uyum sorunlarıyla ilgili 29 evrak incelenmiştir. 2017-2018 Öğretim yılında öğrenci velilerinden öğrencilerin beceri eğitimi yaptıkları işletmelere uyum sağlayamadıkları gerekçesiyle 13 adet işletme değişikliği dilekçesi alınmıştır. Bu öğrencilerin durumları incelendiğinde ulaşım sıkıntısı, işletme koşullarına uyum sağlayamama durumları tespit edilmiş ve işletme değişiklikleri gerçekleştirilmiştir.

#### 2. Mali İşlemler

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde mali işlemler sorunlarıyla ilgili 50 evrak incelenmiştir. Sgk iş ve işlemleri: Öğrenci SGK iş ve işlemlerinin hatasız gerçekleştirilmesi ile ilgili olarak, 2017-2018 öğretim yılına ait 5 adet SGK harcama talimatı, 5 adet SGK ödeme emri, 5 adet SGK'na yazılan hesaplanmış tutarların her ayın 23'ü yasal süresine kadar hesaplarına aktarılmasıyla ilgili üst yazı, 5 adet mal müdürlüğüne verilen teslim tesellüm, 5 adet bakılmakla yükümlü olunan öğrenci listesi, 5 adet bakılmakla yükümlü olunmayan öğrencilerin listesi (bunların prim hesaplamalarının katsayısı farklıdır) incelenmiştir. Devlet katkısı iş ve işlemleri: İşletmelerin devlet katkılarının hatasız yapılabilmesiyle ilgili olarak 2017-2018 öğretim yılına ait 5 adet harcama talimatı, 5 adet ödeme emri, 5 adet işletme ve öğrenci banka listesi, 5 adet teslim tesellüm belgeleri incelenmiştir.

#### 3. İş Etiği Sorunları

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde iş etiği sorunlarıyla ilgili 96 evrak incelenmiştir. İşletmelerin öğrencileri puantajlarını zamanında okul idaresine teslim etmesi gereği sektör toplantı tutanaklarında öğrencilerin beceri eğitimi yapacağı tüm işletme yetkililerince imza altına alınmasına rağmen 2017-2018 öğretim yılındaki 66 puantaj incelendiğinde işletmelerin okulun iş ve işlemlerini aksatacak derecede gecikmeli olarak evrakları gönderdiği bulgusuna rastlanılmıştır.

#### 4. Yasal Çerçeve ve Yetki Karmaşası Kaynaklı Sorunlar

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde yasal çerçeve ve yetki karmaşası kaynaklı sorunlarla ilgili 74 evrak incelenmiştir. Stajyer öğrenci çalıştıracak işletmelerin 3308 sayılı yasa gereği usta öğretici çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Buna istinaden işletmenin şef ve ustalarına ait 10 adet usta öğretici belgesi incelenmiştir.

#### 3.4.3. Öğretmenlerin Beceri Eğitiminde Yaşadıkları Sorunlar Doküman Analizi

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili koordinatör öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara yönelik doküman analizi Tablo 3.3'te aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.3 Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Karşılaştıkları Sorunlar**

| Doküman Konusu                                                          |                                                    |                                                                            | İncelen<br>Evrak Sayısı |     |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----|
| Koordinatör Öğretmenlerin<br>İşletme Kaynaklı Sorunları                 | İş Etiğine Aykırı<br>Tutumlar                      | Öğretmenin öğrenciyle çalışma alanında<br>görüşürülmemesi                  | 2                       | 156 |
|                                                                         |                                                    | Öğretmene işletme yetkililerinin kaba ve saygısız<br>tavrı                 | 2                       |     |
|                                                                         |                                                    | İşkzası iş ve işlemleri ile ilgili doğru olmayan<br>uygulamalar            | 2                       |     |
|                                                                         |                                                    | Öğrencileri verecekleri notla tehdit etmek                                 | 150                     |     |
|                                                                         | Kurum Kültürü<br>Anlayışıyla ilgili<br>eksiklikler | Kılık kıyafet sorunları                                                    | 4                       | 4   |
|                                                                         | İletişim/Bilgilendirme<br>Sorunları                | Teorik bilgi pratiğe dönüşemiyor                                           | 30                      | 60  |
|                                                                         |                                                    | İşletme personelinin eğitici yönünün eksikliği                             | 30                      |     |
| Koordinatör Öğretmenlerin Okul<br>Yönetimlerinden Kaynaklanan Sorunları | Yönetim Anlayışından<br>Kaynaklanan Sorunlar       | İşletmelerde öğretmenlerin uzun süreler<br>bekletilmesi                    | 2                       | 11  |
|                                                                         |                                                    | Öğretmenin işletmeye gidiş saatlerinin sabit<br>olması                     | 7                       |     |
|                                                                         |                                                    | Beceri yapılacak işletme belirlenmesinde<br>öğretmen etkisinin azaltılması | 2                       |     |
|                                                                         | Mobbing/Tehdit                                     | Koordinatörlük ücretlerinin idarenin insiyatifinde<br>olması,              | 2                       | 4   |
|                                                                         |                                                    | Beceri eğitimi sırasında öğretmene abartılı<br>kontrol mobbing uygulanması | 2                       |     |
| Koordinatör Öğretmen                                                    | İş Ahlakı                                          | Veli iletişim bilgilerinin doğru verilmemesi                               | 2                       | 62  |

|        |  |                            |     |  |
|--------|--|----------------------------|-----|--|
|        |  | Devamsızlıklar ve raporlar | 60  |  |
| Toplam |  |                            | 297 |  |

## Koordinatör Öğretmenlerin Beceri Eğitiminde Yaşadıkları Sorunlar Doküman Analizi

### 1. İş Etiğine Aykırı Tutumlar

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde iş etiğine aykırı tutumlar kaynaklı sorunlarla ilgili 156 evrak incelenmiştir.

İşletme yetkililerinin öğrencileri beceri eğitimi notlarının düşük verileceği söylemleriyle tehdit etmeleri koordinatör öğretmenler için dolaylı olarak sorun oluşturmaktadır. Bu konuyla ilgili 2017-2018 öğretim yılına için her ay alınarak koordinatör müdür yardımcısına teslim edilen öğrenci beceri eğitim notlarından 127 öğrencinin notlarının tamamı e-okul sistemi üzerinden kontrol edilmiştir. Aynı zamanda koordinatör öğretmenlerin günlük ve aylık rehberlik formlarından 150 adetinde öğrencilerin bazılarında düşük notlar verildiği tesbit edilmiştir. İşletmeler her stajyer öğrenci için beceri eğitimi boyunca toplam 5 adet not verir bunun ortalaması yıl sonun okulun yapacağı sınav ile toplanıp ikiye bölünerek 24 kredilik beceri eğitim notu ortaya çıkar.

### 2. Yönetim Anlayışından Kaynaklanan Sorunlar

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde yönetim anlayışından kaynaklanan sorunlarla ilgili 11 evrak incelenmiştir.

Öğretmenin işletmeye gidiş saatlerinin sabit olması: Bu durum öğretmenin geleceği gün ve saatte işletmenin ve öğrencinin kendini ayarlamasına neden olmakta dolayısıyla öğretmenin beceri eğitiminin işleyişiyle ilgili doğru tespit yapmasına engel olmaktadır. Bu konuyla ilgili olarak iki öğretmen beceri eğitim zümre tutanaklarında rahatsızlıklarını dile getirmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlerin beceri eğitimi görevlendirmelerinin gün ve saatleri beceri eğitimi süresince iki defa değiştirilmiştir.

Beceri yapılacak işletme belirlenmesinde öğretmen etkisinin azaltılması: Beceri eğitiminde öğrencilerin yerleştirilmesi görevi 3308 sayılı mesleki eğitim kanununda düzenlenmiş, görev Koordinatör Müdür yardımcısı başkanlığında, alan ve atölye şefleri ile birer meslek dersleri öğretmeninden oluşan komisyona verilmiştir. Koordinatör öğretmenler bu konudaki rahatsızlıklarını 2017-2018 beceri eğitimi zümre tutanakları ve ayda bir yapılan koordinatör öğretmenler toplantısında ifade etmişlerdir.

### 3. Mobbing/Tehdit

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde mobbing/tehdit kaynaklı sorunlarla ilgili 4 evrak incelenmiştir.

Koordinatörlük ücretlerinin idarenin insiyatifinde olması: Beceri eğitiminin yürütülmesinden sorumlu koordinatör öğretmenlerin ücretleri; Mesleki eğitim yönetmeliğinde belirtildiği şekilde; gittikleri işletme sayıları, işletmelerin birbirine yakınlığı, mesafe, öğrenci sayısı dikkate alınarak 18 saate, büyük şehirlerde 20 saate kadar verilebilir. Burada okul idaresine insiyatif kullanma hakkı tanınmıştır. Koordinatör öğretmenler bu konudaki rahatsızlıklarını 2017-2018 beceri eğitimi zümre tutanakları ve ayda bir yapılan koordinatör öğretmenler toplantısında ifade etmişlerdir.

Beceri eğitimi sırasında öğretmene abartılı kontrol mobbing uygulanması; Koordinatör öğretmenlerin görevli oldukları işletmeye görevleri çerçevesinde gidip gitmediklerine dair iki adet koordinatör müdür yardımcısının tutanağı incelenmiştir. Öğretmenlerin görevlerini tam yaptıkları tespit edilmiştir. Bu konuda aylık toplantıda koordinatör öğretmenler bu denetimin kendilerini rencide ettiğini ifade etmişlerdir.

#### 4. İş Ahlakı

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde iş ahlakı kaynaklı sorunlarla ilgili 62 evrak incelenmiştir.

2017-2018 öğretim yılında bir öğrencinin ailesinin yanına gideceğini söyleyerek lojmanı terk etmesi üzerine ailesi aranmış fakat ailesine ulaşılammıştır bunun üzerine öğrencinin ailesi yerine başkasını telefonunu verdiği işletme ve koordinatör öğretmenin incelenen tutanaklarından anlaşılmıştır.

#### 3.4.4. Öğrencilerin Beceri Eğitimi Sırasında Yaşadıkları Sorunlar Doküman Analizi

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili stajyer öğrencilerin yaşadıkları sorunlara yönelik doküman analizi Tablo 3.4'te aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.4 Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Sorunları**

| Doküman Konusu                                               |                                  |                                                       | İncelenen Evrak Sayısı |    |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------|----|
| Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin İşletme Kaynaklı Sorunları | İş Etiğine Aykırı Tutumlar       | Hakaret, aşağılanma, alay etmek argo kelime kullanmak | 30                     | 73 |
|                                                              |                                  | Alan dışı çalıştırma                                  | 20                     |    |
|                                                              |                                  | Fazla mesai yaptırmak                                 | 3                      |    |
|                                                              |                                  | Hijyen kurallarına dikkat edilmiyor                   | 20                     |    |
|                                                              | Kurum Kültürü Anlayışıyla ilgili | İş güvenliği eğitimi ve iş kazalarındaki kusurlar     | 2                      | 36 |

|                                                                                                              |                                           |                                                                                                                        |     |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|
|                                                                                                              | eksiklikler                               | Kılık kıyafet sorunları                                                                                                | 4   |    |
|                                                                                                              |                                           | Departman değişikliği olmaması                                                                                         | 20  |    |
|                                                                                                              |                                           | Çalışma saatleri değişmiyor                                                                                            | 10  |    |
| Öğrencilerin Ulaşım Sorunları/<br>Beceri Eğitimi Yapan<br>Öğrencilerin Kendilerinden<br>Kaynaklanan Sorunlar | Mesafe ve Servis<br>Uygulaması            | Yerleşim yerini servis olmaması                                                                                        | 6   | 12 |
|                                                                                                              |                                           | Servislerin duraklarda personeli indirmemesi<br>Servislerin geç ya da erken gelmesi<br>Serviste ayakta yolculuk yapmak | 6   |    |
|                                                                                                              | Eğitim/İletişim                           | Yabancı dil yetersizlikleri                                                                                            | 56  | 56 |
| Beceri Eğitimi Yapan<br>Öğrencilerin Koordinatör<br>Öğretmen ve Okul İdaresi<br>Kaynaklı Sorunları           | Rehberlik                                 | Beceri eğitim evraklarının doldurulmasında<br>rehberlik eksikliği                                                      | 2   | 2  |
|                                                                                                              | Yetki Kullanımı<br>ve Sorumluluk Anlayışı | Öğrenciye ön bilgilendirme (işletme, hak ve<br>sorumluluk hakkında) yeterince yapılmıyor                               | 2   | 5  |
|                                                                                                              |                                           | Okul idaresi istediğimiz işletmeye bizi<br>vermiyor                                                                    | 3   |    |
| Toplam                                                                                                       |                                           |                                                                                                                        | 184 |    |

## Öğrencilerin Beceri Eğitimi Sırasında Yaşadıkları Sorunlar Doküman Analizi

### 1. İş Etiğine Aykırı Tutumlar

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde iş etiğine aykırı tutumlar kaynaklı sorunlarla ilgili 76 evrak incelenmiştir.

Alan dışı çalıştırma; Koordinatör öğretmenlerin okul idaresine haftalık teslim ettikleri ve aylık teslim ettikleri rehberlik formlarında 20 adetinde öğrencilerin alan dışı işler yaptıkları ve duruma müdahale yapıldığı ifadelerine rastlanılmıştır.

Fazla mesai yaptırmak; İşletmenin üç aylık öğrenci ücret bordroları incelendiğinde öğrencilerin zaman zaman fazla mesai yaptıkları gözlemlenmiştir.

Hijyen kurallarına dikkat edilmiyor; Bu durum iki yönlü yaşanmıştır. Öğrencilerin hijyen kurallarını yeterince bilmemelerinden dolayı işletmede öğrencilere hijyen eğitimi verilmiş bu durum belgelendirilerek öğrencilere verilmiştir. İkincisi öğrencilerin çalışma ve sosyal alanlarında hijyen eksikliği olduğuna dair koordinatör öğretmen tutanaklarıdır.

### 2. Kurum Kültürü Anlayışıyla İlgili Eksiklikler

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde kurum kültürü anlayışıyla ilgili eksiklikler kaynaklı sorunlarla ilgili 36 evrak incelenmiştir.

İş güvenliği eğitimi ve iş kazalarındaki kusurlar; 2017-2018 öğretim yılında beceri eğitimine giden öğrencilere önce okulda alan ve atölye şefleri tarafından iş güvenliği eğitimi verilmiş ve belgelendirilmiştir. Öğrenciler beceri eğitimi için işletmeye gittiklerinde iş güvenliği uzmanı tarafından bir kez de işletmede iş güvenliği eğitimi verilmiş ve belgelenmiştir.

### 3. Mesafe ve Servis Uygulaması

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde mesafe ve servis uygulaması kaynaklı sorunlarla ilgili 12 evrak incelenmiştir.

Yerleşim yerini servis olmaması, sebebiyle 2017-2018 öğretim yılında 3 öğrencinin velisinin işletme değişiklik talebi ile ilgili dilekçesi ve öğrencilerin beceri eğitimi yaptığı üç işletmenin servis güzergahları incelenerek öğrencilerin beceri eğitimi yaptıkları işletmeler değiştirilmiştir.

### 4. Yetki Kullanımı ve Sorumluluk Anlayışı

Yukarıdaki tabloda belirtildiği şekilde yetki kullanımı ve sorumluluk anlayışı kaynaklı sorunlarla ilgili 5 evrak incelenmiştir.

Öğrenciye ön bilgilendirme (işletme, hak ve sorumluluk hakkında) yeterince yapılmıyor, 2017-2018 öğretim yılında mart ayının son haftasında beceri eğitimi bilgilendirme toplantısı önce öğrencilerle yapılmış ve tutanak altına alınmış sonrada veliler davet edilerek toplantı yapılmış ve tutanak altına alınmıştır. Fakat veli katılımı düşük olmuştur.

Okul idaresi istediğimiz işletmeye bizi vermiyor, 2017-2018 öğretim yılında üç öğrenci velisi dilekçe vererek istedikleri otelde öğrencilerinin beceri eğitimi yapmalarını talep etmiştir. Fakat velilere öğrencilerin beceri eğitim yapacakları işletmeleri belirleme yetkisini yasal olarak okulun işletme belirleme öğrenci yerleştirme komisyonunda olduğu cevabı yazılı olarak verilmiştir.

Beceri Eğitiminin Paydaşları ile yapılan görüşmelerde:

İşletmelerin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar nelerdir?

İşletme Yetkilileri olarak metaforlar aracılığıyla beceri eğitim uygulamalarını zihninizde hangi simgelerle betimlemektesiniz?

Okul yöneticilerinin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar nelerdir?

Okul yöneticileri olarak metaforlar aracılığıyla beceri eğitim uygulamalarını zihninizde hangi simgelerle betimlemektesiniz?

Koordinatör öğretmenlerin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar nelerdir?

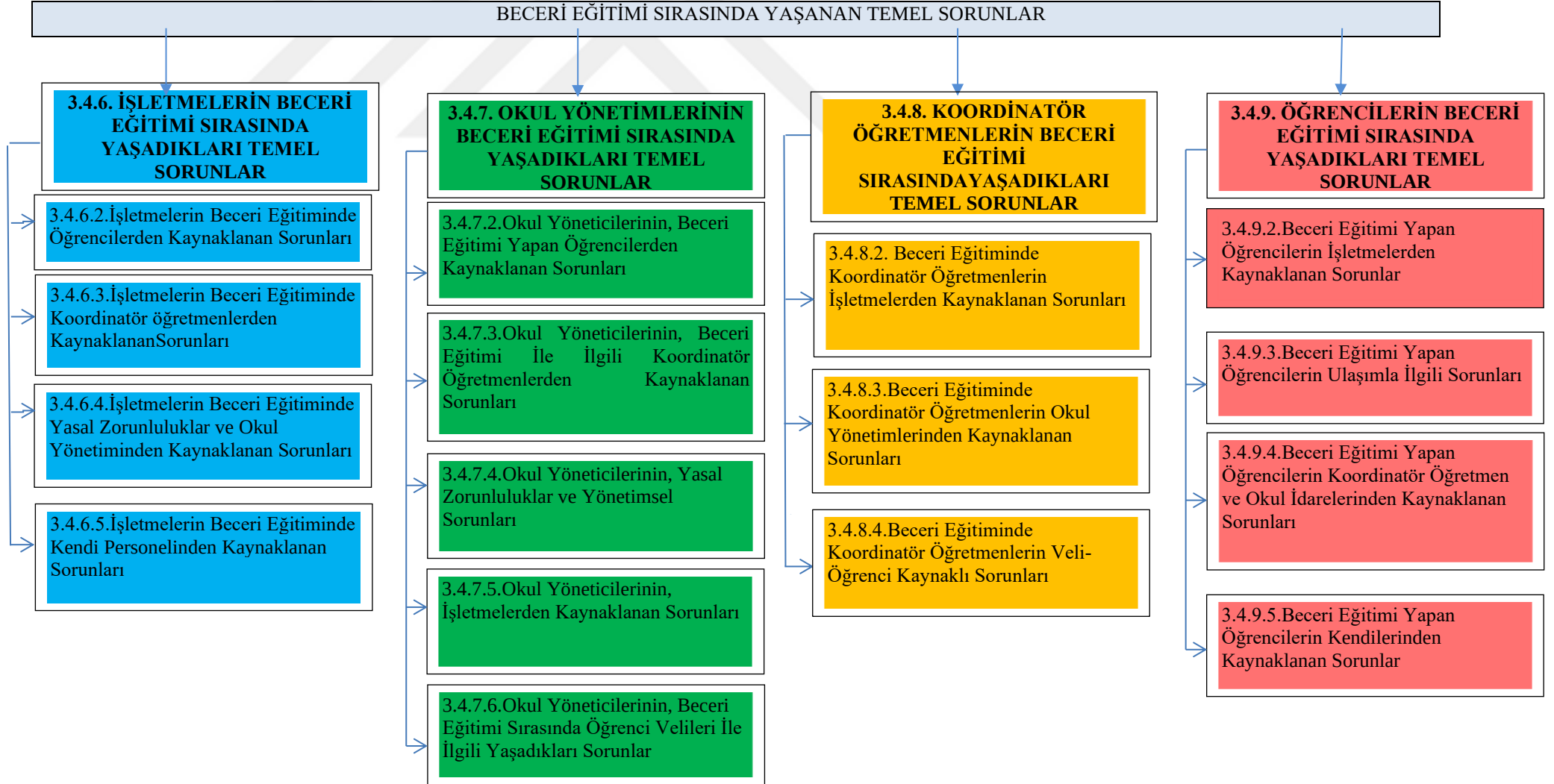
Koordinatör öğretmenler olarak metaforlar aracılığıyla beceri eğitim uygulamalarını zihninizde hangi simgelerle betimlemektesiniz?

Öğrencilerin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar nelerdir?

Öğrenciler olarak metaforlar aracılığıyla beceri eğitim uygulamalarını zihninizde hangi simgelerle betimlemektesiniz? Soruları paydaşlara yöneltilmiştir. Beceri eğitiminin paydaşlarından alınan cevaplara göre oluşturulan temalar, alt temalar, her alt tema altında karşılaşılan sorunların nedenlerine ilişkin görüşler ve bu görüşlerin meydana çıkma sıklığı aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.



### 3.4.5. Beceri Eğitimi Sırasında Yaşanan Temel Sorunların Birlikte Görünümü



Şekil 3.1 Beceri Eğitimi Sırasında Yaşanan Temel Sorunların Birlikte Görünümü

### 3.4.6. Beceri Eğitimi Sırasında İşletmelerin Yaşadıkları Temel Sorunlar

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak işletmeler; beceri eğitimi yapan öğrencilerden, koordinatör öğretmenlerden, yasal zorluklar ve okul yönetimleri ile kendi personellerinden kaynaklanan sorunlar yaşayabilmektedirler.

#### 3.4.6.1. Araştırmaya Katılan İşletme Yetkililerinin Demografik Özellikleri

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili yaşanan sorunlar araştırmasına katılan işletme yetkililerinin demografik özellikleri Tablo 3.5'te aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.5 Araştırmaya Katılan İşletme Yetkililerinin Demografik Özellikleri**

| KATILIMCI | YÖNETİCİLİK ÜNVANI      | YÖNETİCİLİK KIDEMİ | EĞİTİM DÜZEYİ | CİNSİYET | YAŞ |
|-----------|-------------------------|--------------------|---------------|----------|-----|
| Sibel     | İnsan Kaynakları Müdürü | 12                 | Ön Lisans     | Kadın    | 42  |
| Müjgan    | İnsan Kaynakları Müdürü | 16                 | Lise          | Kadın    | 44  |
| Abdullah  | İnsan Kaynakları Müdürü | 12                 | Lisans        | Erkek    | 40  |
| Mutlu     | İnsan Kaynakları Müdürü | 14                 | Lise          | Erkek    | 44  |
| Fatih     | İşletme Müdürü          | 16                 | Lisans        | Erkek    | 46  |
| Özcan     | İşletme Müdürü          | 8                  | Lisans        | Erkek    | 43  |
| Mustafa   | İşletme Müdürü          | 10                 | Lise          | Erkek    | 45  |
| Necati    | İşletme Müdürü          | 10                 | Lisans        | Erkek    | 41  |

Tablo 3.5'de görüldüğü gibi görüşmeye ikisi kadın altısı erkek olmak üzere sekiz işletme yetkilisi katılmıştır. Görüşmeye katılan işletme yetkililerinin dördü işletme müdürü, dördü insan kaynakları müdürüdür. İşletme yetkililerinin dördü lisans, birisi ön lisans ve üçü ise lise mezunudur. İşletme yetkililerinin hepsi kırk yaş üzeridir ve iş tecrübeleri ortalama on yıldır. İşletmelerin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar; beceri eğitimi yapan öğrencilerden, koordinatör öğretmenlerden, yasal zorunluluklar ve okul yönetimlerinden, işletmenin kendi personelinden kaynaklanan sorunlar temaları şeklinde belirlenmiş ve aşağıda tablolandırılmıştır.

### 3.4.6.2. İşletmelerin Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak işletmelerin, beceri eğitimi yapan öğrencilerden kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.6’da sunulmuştur.

**Tablo 3.6 İşletmelerin, Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı (n= 8)**

| Tema                               | Alt Tema                               | f | %   | Nedenlere İlişkin Kodlar                                                             | f |
|------------------------------------|----------------------------------------|---|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunlar | Etik Sorunlar                          | 8 | 100 | Davranış bozuklukları                                                                | 5 |
|                                    |                                        |   |     | İyi niyeti suistimal etmek                                                           | 1 |
|                                    |                                        |   |     | Yanlış mecralara kayan ilişkiler/Gönül ilişkileri                                    | 6 |
|                                    |                                        |   |     | Sorumluluk ve disiplin anlayışı                                                      | 3 |
|                                    |                                        |   |     | İyi çalışan stajyerin uyumsuz tembel stajyerlerce dışlanması                         | 2 |
|                                    |                                        |   |     | Keyfi işe gelmeme                                                                    | 2 |
|                                    | Bilgi ve Tecrübe Eksikliği             | 8 | 100 | Ast-Üst iletişimindeki sorunlar                                                      | 6 |
|                                    |                                        |   |     | Öğrencilerin yanlış yapan öğrenci etrafında kümelenerek onula beraber hareket etmesi | 3 |
|                                    |                                        |   |     | Öğrencinin teorik ve pratik bilgi eksikliği                                          | 5 |
|                                    |                                        |   |     | Otel malzemelerine zarar vermek                                                      | 2 |
|                                    |                                        |   |     | Yabancı dil yetersizliği                                                             | 2 |
|                                    |                                        |   |     | Öğrencilerin popüler iş ve alanlarda çalışma isteği                                  | 4 |
|                                    | İşletme Kurallarına Aykırı Davranışlar | 6 | 75  | Telefonla sosyal medyayla oynama                                                     | 5 |
|                                    |                                        |   |     | Öğrencinin tam profesyonel olmaması                                                  | 1 |
|                                    |                                        |   |     | Otel kılık ve kıyafet kurallarına uymama                                             | 3 |
|                                    | Kötü Alışkanlık                        | 4 | 50  | Alkol kullanımı                                                                      | 4 |
|                                    |                                        |   |     | Sigara Kullanımı                                                                     | 3 |
|                                    |                                        |   |     | Uyuşturucu kullanımı                                                                 | 1 |

Tablo 3.6 incelendiğinde, öğrencilerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin işletme yetkililerinin cevaplarının analizi sonucunda; etik sorunlar, bilgi ve tecrübe eksikliği, işletme kurallarına aykırı davranışlar, kötü alışkanlıklar şeklinde dört alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan işletme yetkililerinin %100’ü etik sorunlar, %100’ü bilgi ve tecrübe eksikliği konularında sorunlar yaşandığını, %75’i işletme kurallarına uyma konusunda, %50’si ise öğrencilerin kötü alışkanlıkları konusunda sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin işletme yetkililerinin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir.

#### Davranış Bozuklukları

Mutlu: Zaman zaman öğrencilerin disiplinsiz davranışları, saygısızlıklar oluyor. Bunlarla ilgili sıkıntılar öğrencilerin yasak olduğu halde gizlice alkol alması, zaman zaman öğrenci arkadaşlarımızın kavgalara karışması, ast üst ilişkisi zayıf, zaman zaman şeflerin vermiş olduğu bir görevden ötürü küsebiliyorlar, tavır alabiliyorlar.

Müjgan: Stajyer öğrencilerin maalesef yalan söyleme alışkanlıkları var, birlerine karşı olan davranışlarında yada yönetime karşı olan davranışlarında daha dürüst davranmaları gerekiyor.

Yukarıda işletme yetkililerinin görüşlerinde vurgulandığı gibi öğrencilerde davranış bozuklukları gözlemlenmekte bu üstlerine misafirlere mesai arkadaşlarına saygısızlık, küskünlük, yalan söyleme, iş motivasyonunda düşüklük, kavga şeklinde işe yansıyabilmektedir.

#### Yanlış Mecralara Kayan İlişkiler/Gönül İlişkileri

Fatih: Yine çok gençliklerinden dolayı zaman zaman bizde de tabi 20-21 yaşında genç çocuklar var, bunlarda 16-17 yaşında kızlar biraz da tabi serbest buldukları ortamda bazı personel ilişkileri yanlış mecralara doğru çekilebiliyor. Bunlarda tabi öğrencilerin ardından koşturmamız gerekiyor, kendi personelimizide çok uyarıyoruz. Buna şöylebir başlık atabiliriz; stajyer kız öğrencilerin otel içerisindeki personelle olan diyaloglarını yanlış anlamaları yada bu konuda bazı hatalara girmesi diyebiliriz.

Özcan: Tabii ki tam ergenlik dönemlerinde olduklarından dolayı, gönül ilişkileri vesaireler oluyor. Kendi aralarında kıskançlıklar yaşayabiliyorlar

Yukarıda işletme temsilcilerinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi öğrenciler kendi aralarında, yada personel ile yanlış mecralara kayabilecek gönül ilişkilerine girebilmekte, bunun öğrencilerin reşit olmaması sebebiyle yasal sonuçları olabilmekte, ayrıca bu durum işletmenin yetişmiş personelini işten çıkartması gibi işletme açısından sıkıntılı sonuçlar doğurabilmektedir.

#### Ast-Üst İletişimindeki Sorunlar

Mutlu: Ast üst ilişkisi zayıf, zaman zaman şeflerin vermiş olduğu bir görevden ötürü küse biliyorlar, tavır alabiliyorlar.

Abdullah: Her yıl farklı gruplarla çalışmaktayım, iş disiplini ast-üst ilişkisi sorumluluk konularında her yıl bir önceki yılı aratmaktadır.

Fatih: Çok hassas davranmak gerekiyor, aksi takdirde normal işdüzeninde herhangi bir şefin kaptanın üstündeki bir pozisyonun birazcık uyarması bile işyerine soğuk bakması ve iş veriminin düşmesine sebep oluyor buda onların profesyonel olmamasından kaynaklanıyor.

Yine bir konu başka bir başlık, yani biraz öncekine bağlı bir başlık işyerinin kendi içerisindeki amir memur ilişkilerinde küskünlük göstermemeleri gerekiyor ama bizimkiler tabi 16-17 yaşında çocuklar olduğu için çok çabuk küskünlük gösteriyorlar.

Yukarıda işletme temsilcilerinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi öğrencilerin bilgi ve tecrübe eksikliğinden kaynaklı olarak ast-üst ilişkilerinde profesyonel olmayan tavırlar

göstermeleri söz konusu olabilmekte, bu tavır üstlerine küsmek, iş motivasyonlarının düşmesi, işten ve işletmeden soğuma, sorumluluklarını yerine getirmeme şeklinde kendini göstermektedir.

### Öğrencilerin Popüler İş ve Alanlarda Çalışma İsteği

Abdullah: Stajyerlerle ilgili her dönem ya da bazı yıllarda değişmekle beraber olup, stajyerler için popüler alanlar vardır. Mesela 10 yıl önce önbüro çok popülerdi ve bütün stajyerler ön büroda çalışmak istiyorlar idi, bu durum arz talep dengesini alt üst etmektedir. Şimdi herkes ön büroda çalışmak isterse önbüroda ki zaten iş sahası belli, maalesef bunu karşılayamıyoruz. Son yıllarda mutfak popüler, mutfak içinde de pastane bölümü popüler, bütün stajyerler bütün stajyerlerin pastanede çalışmak gibi bir hevesi var, maalesef bizim bunu karşılamamız mümkün değil. Herkesi pastaneye versek diğer bölümlerde, kimi çalıştıracağız kaldı ki o kadar iş gücüne pastanede ihtiyaç yok. Bu da karşılaştığımız sorunlardan biri.

Yukarıdaki işletme yetkilisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi öğrenciler, aile, çevre ve arkadaş gibi farklı etkenlerin yönlendirmesiyle popüler olan alanlarda beceri eğitimini yapmak istemekte, fakat bu departmanlarda çalıştırılacak personel sayısının kısıtlı olması sebebiyle İşletmelerin bu taleplerin tamamını karşılayabilmesi mümkün olamamaktadır. Hal böyle olunca öğrencileri başka departmanlara kanallandırmak zorlaşabilmekte ve talepleri karşılanamayan öğrencilerin motivasyonları düşebilmektedir. Bu durumda işletme açısından; işletmenin istihdam ihtiyaçları ile öğrencilerin taleplerini örtüştürmek sorun oluşturabilmektedir.

### Telefonla Sosyal Medyayla Oynama

Fatih: Öğrenciler, yine birbaşka bir başlık; öğrencilerin çok sosyal medyayla haşır neşir olmaları, telefonları elinden hiç düşürmemeleri devamlı olarak ilk fırsatta muhabbete yönelmeleri.

Mutlu: Misafir karşısında telefonla konuşmamak gerektiği halde ellerinden hiç düşmeyen telefon bağımlılığı.

Yukarıda görüşme yapılan işletme temsilcilerinin ifade ettikleri gibi; öğrenciler iş öncesinde iş sırasında ve iş sonrasında telefonla ve sosyal medyayla çok fazla meşgul olmakta bağımlılık halini almış bu telefon ve sosyal medya kullanıcılığı işletmenin iş akışını da olumsuz etkileyebilmektedir.

### Alkol Sigara Kullanımı

Dilek: Alkol içmesi kaçak olarak sigara içmeye çalışması gibi ve 18 yaşın altındaki kişiler bunlar bunlara dikkat etmeleri gerektiğini düşünüyorum.

Müjgan: Gizlice alkol kullanımları, sigara kullanımları maalesef oluyor.

Görüşme yapılan işletme temsilcilerinin belirttikleri üzere, öğrencilerden bazıları gizli bir şekilde alkol alabilmekte yada onsekiz yaşın altında kişiler olmalarına rağmen sigara

kullana bilmektedirler. Doğal olarak bu durum işletmeyi yasal olarak ve imaj olarak olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca işletmeler bu gibi olumsuzlukların önüne geçebilmek için ekstra mesai harcamak zorunda kalabilmektedirler.

### 3.4.6.3. İşletmelerin Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmen Kaynaklı Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak işletme yetkililerinin, beceri eğitiminde koordinatör öğretmenlerle ilgili karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.7’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.7 İşletme Yetkililerinin Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerle İlgili Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri Ve Sıklığı(n= 8)**

| Tema                                            | Alt Tema                                | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                                                    | f |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|---|----|-----------------------------------------------------------------------------|---|
| Koordinatör Öğretmenlerden Kaynaklanan Sorunlar | İletişim Sorunları                      | 5 | 63 | Öğrenciyi yanlış yönlendirme                                                | 1 |
|                                                 |                                         |   |    | Öğrenci ve personele eksik rehberlik                                        | 1 |
|                                                 |                                         |   |    | Öğretmenin işletme yetkilisine amiriymiş gibi davranması                    | 2 |
|                                                 |                                         |   |    | Öğretmenin öğrenci sorunlarına ilgisiz kalması                              | 1 |
|                                                 | Çalışma Saatleri ve Konaklama Sorunları | 4 | 50 | Öğretmenin işin yoğun olduğu saatlerde öğrenciyi kontrole gelmesi           | 3 |
|                                                 |                                         |   |    | Yoğun sezonda dışardan gelen öğretmenin otel yerine lojmanda konaklatılması | 2 |

Tablo 3.7 incelendiğinde, koordinatör öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin işletme yetkililerinin cevaplarının analizi sonucunda; İletişim Sorunları, Koordinatör öğretmenlerin çalışma saatleri ve dışardan gelen öğretmenleri konaklama sorunları olmak üzere iki alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan işletme temsilcilerinin %63’ü iletişim sorunları olduğunu, %50’si ise koordinatör öğretmenlerin çalışma saatleri ve konaklama ile ilgili sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin işletme yetkililerinin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir.

#### Öğretmenin İşin Yoğun Olduğu Saatlerde Öğrenciyi Kontrole Gelmesi

Müjgan: Gelen koordinatör öğretmenler de tam iş saati yada işin yoğun olduğu zamanda stajyer ile görüşme isteği işi aksatmakta. Yapılan görüşmede, işletme temsilcisinin ifade ettikleri gibi; koordinatör öğretmenlerin, işletmelerin işinin en yoğun olduğu zamanlarda öğrencilerle görüşme isteği sorunlar yaşanmasına işlerin aksamasına neden olabilmektedir.

#### Öğretmenin İşletme Yetkilisine Amiriymiş Gibi Davranması

Fatih: Okulun göndermiş olduğu stajyerlerden sorumlu öğretmenlerin, burda otel yönetimine de sanki amir gibi davranmaları ve zaman zaman hiç bozulmaması gereken

ilişkilerin bazen ufak tefek soğumasına sebep olmasına yol açıyor. O yüzden buraya gelen öğretmenlerinde otelle bir amir memur değil de bir partner bir ortak gibi davranması iyi öğütlenmesi lazım.

Yukarıdaki işletme yetkilisinin görüşlerinde vurgulandığı gibi, bazı koordinatör öğretmenlerin işletme yetkilileri ile iletişimlerinde onların amiri gibi tavır takınmaları işletme yetkililerinin de tutumlarını olumsuz etkilemekte ve bir partner, bir ortak gibi yürütülmesi gereken ilişkiler bozulabilmektedir.

#### 3.4.6.4. İşletmelerin Beceri Eğitiminde Yasal Zorunluluklar ve Okul Yönetimi Kaynaklı Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak işletme yetkililerinin beceri eğitiminde yasal zorunluluklar ve okul yönetimi ilgili karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.8’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.8 İşletme Yetkililerinin Beceri Eğitiminde Yasal Zorunluluklar ve Okul Yönetimi İlgili Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri Ve Sıklığı (n=8)**

| Tema                                                      | Alt Tema                                       | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                                   | f |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---|----|------------------------------------------------------------|---|
| Yasal Zorunluluklar ve Okul İdareleri ile ilgili Sorunlar | Staj Takvimi ve Öğrencilerin Çalışma Kısıtları | 7 | 88 | Staj takviminin turizm sezonu ile örtüşmemesi              | 6 |
|                                                           |                                                |   |    | Öğrencilerin çalışma zamanıyla ilgili kısıtlar             | 1 |
|                                                           | Stajyer Sayıları ve Donanımların Eksikliği     | 5 | 63 | Stajyer sayıları yetersiz                                  | 3 |
|                                                           |                                                |   |    | Öğrencilerin okullarından hazır gelmeyiş                   | 2 |
|                                                           | Okulların Yardım Talepleri                     | 1 | 13 | Okulların stajyer öğrenci verilen otellerden yardım talebi | 1 |

Tablo 3.8 incelendiğinde, beceri eğitiminde yasal zorunluluklardan ve Okul İdarelerinden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin işletme yetkililerinin cevaplarının analizi sonucunda; Staj Takvimi ve Öğrencilerin Çalışma Kısıtları, Stajyer Sayıları ve Donanımlarının eksikliği, Okulların Yardım talepleri olmak üzere üç alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan işletme yetkililerinin %88 ‘i Staj takvimi ve Öğrencilerin Çalışma kısıtları, %63 ‘ü Stajyer sayılarındaki azalma öğrencilerin donanımlarındaki eksiklik ve %13 ‘ü Okulların yardım talepleri ile ilgili sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin işletme yetkililerinin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir.

##### Staj takviminin Turizm Sezonuyla Örtüşmemesi

Özcan: Stajın başlangıç ve bitiş dönemi, bildiğiniz üzere tesislerin yoğunlaşmasının başlaması, 15 Mayıs civarı başlıyor ekim ayı ortalarına kadar devam ediyor fakat stajyer öğrencilerimiz Mayısın başında başlıyor Eylül sonunda gidiyor. Aslında sürelerini biraz daha

Mayıs sonuna doğru kaydırıp bitişi de kaydırılan gün kadar daha ileri kaydırılırsa, turizm sezonuna daha faydalı olacağını düşünüyorum.

Abdullah: Staj takviminin doğru olmadığını düşünüyorum. Mayıs'ın ilk haftası başlayıp Ekim'in ilk haftası sona eren staj döneminin en azından bölgemiz turizm mevsimi için uygun olmadığını düşünmekteyiz.

Yukarıda işletme yetkililerinin görüşlerinde vurgulandığı gibi, beceri eğitiminin başlangıç ve bitiş tarihleri turizm sezonu ile tam örtüşmemekte, turizm sezonu Nisan-Kasım aralığında iken beceri eğitimi, Mayıs ayında başlayıp Eylül sonunda bitmektedir. Özellikle turizm sezonunun bitiş aylarında işletmeler ciddi personel sıkıntısı ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

#### Öğrencilerin Çalışma Zamanıyla İlgili Kısıtlar

Özcan: Yasalara göre saat 22:00'dan sonra öğrenciler çalıştırılmıyor fakat tesisler 24 saat üzerinden çalışıyor. Bu 22:00 dan sonra çalışma işi çalışma saatleri ile alakalı vardiya programlamada problem. Vardiya ayarlama konusunda problem teşkil ediyor.

Görüşme yapılan işletme yetkilisinin görüşlerinde ifade edildiği üzere, öğrencilerin beceri eğitiminin günde 8 saati ve saat 22:00'yi geçmesi yasaktır bu durum işletmelerin iş planlamasında sıkıntılara yol açabilmektedir.

#### Stajyer Sayıları Yetersiz

Müjgan: Okullardaki öğrenci sayısının gün geçtikçe azaldığı gözlemlenmekte ve bu da bizim talep ettiğimiz stajyerlerin çoğunun karşılanmamasına yol açmakta.

Abdullah: Son yıllarda ciddi anlamda stajyer arzında sıkıntı yaşamaktayız. Bizler okullardan 20 tane örnek 20 tane talep ediyoruz okul ancak 10 tane stajyer gönderebiliyor. Sebebi turizm okullarına olan talep eksikliği ve okullardaki öğrenci sayısının bu anlamdaki öğrenci sayısının her geçen gün düşüşte olması. Bu genel bir sorun bu genel sorunun içinde bazı alanlar için hiçbir şekilde stajyer talebi karşılanamıyor. Bunların başında housekeeping departmanı yani tesislerdeki temizlik departmanı başta geliyor, biz housekeeping ile alakalı bir çok okuldan stajyer talep ediyor olmamıza rağmen öğrenci sayısının sınırlı olması sebepleri ile taleplerimiz karşılanamamaktadır.

Yukarıda işletme temsilcilerinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi, son yıllarda turizm alanında eğitim alan öğrenci sayısındaki azalma nedeni ile işletmelerin stajyer öğrenci talepleri tam manası ile karşılanamamaktadır. Özellikle kat hizmetleri gibi bazı departmanların stajyer öğrenci ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili ciddi sıkıntılar yaşanabilmektedir.

### Öğrencilerin Okullarından Hazır Gelmeysi

Abdullah: Öğrencilerin teorik anlamda yetersizliği, elbette bunlar stajyer ve öğrenmeye geliyorlar bizim bunlardan yüksek bir beklentimiz yok fakat en azından okumuş oldukları alanda birazcık daha teorik anlamda bilgi sahibi olmalarını bekleriz. Bu sadece teorik bilgi ya da alanbilgisinden ibaret olmayıp henüz düzgün yazı yazmayı beceremeyen stajyerlerle de karşılaşmaktayız bir dilekçe yazamayan paragrafın ne anlama geldiğini bilmeyen stajyerlerle karşılaşmaktayız.

Yukarıda işletme temsilcisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi, öğrencilerin yazılı ve sözlü kendilerini ifade etme becerileri ile ilgili problemler gözlemlenebilmekte aynı zamanda öğrencilerin okullardan teorik bilgi yetersizlikleri ile işletmelere gelmeleri beceri eğitiminde sorunlara neden olabilmektedir.

### 3.4.6.5. İşletmelerin Beceri Eğitiminde Personelden Kaynaklanan Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak işletme yetkililerinin kendi personelinden kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.9'da aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.9 İşletme Yetkililerinin Beceri Eğitiminde Personelden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri Ve Sıklığı(n=8)**

| Tema                             | Alt Temalar                         | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                     | f |
|----------------------------------|-------------------------------------|---|----|----------------------------------------------|---|
| Personelden Kaynaklanan Sorunlar | Personelin Öğrenciye Yaklaşımı      | 4 | 50 | Personel ve öğrenci arasındaki yanlış ilişki | 3 |
|                                  |                                     |   |    | Öğrenciyi küçümseme                          | 1 |
|                                  |                                     |   |    | Personelin stajyere rol model olamayışı      | 1 |
|                                  |                                     |   |    | Personelin öğrenciye kötü davranışı          | 1 |
|                                  | Stajyer Anlayışıyla İlgili Sorunlar | 5 | 63 | Öğrencinin normal personel gibi düşünülmesi  | 3 |
|                                  |                                     |   |    | Öğrenciye oryantasyon yaptırılmaması         | 3 |

Tablo 3.9 incelendiğinde, işletme personelinden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin işletme yetkililerinin cevaplarının analizi sonucunda; personelin öğrenciye yaklaşımı ve stajyer anlayışıyla ilgili sorunlar olmak üzere iki alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan işletme temsilcilerinin %50'si personelin öğrenciye yaklaşımı, % 63'ü stajyer anlayışıyla ilgili sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin işletme yetkililerinin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir.

#### Personel ve Öğrenci Arasındaki Yanlış İlişki

Fatih: Yine çok gençliklerinden dolayı zaman zaman bizde de tabi 20-21 yaşında genç çocuklar var, bunlarda 16-17 yaşında kızlar, biraz da tabi serbest buldukları ortamda bazı

personel ilişkileri yanlış mecralara doğru çekilebiliyor. Bunlarıda tabi öğrencilerin ardından koşturmamız gerekiyor, kendi personelimizide çok uyarıyoruz. Bunu şöylebir başlık atabiliriz stajyer kız öğrencilerin otel içerisindeki personelle olan diyaloglarını yanlış anlamaları ya da bu konuda bazı hatalara girmesi diyebiliriz.

Görüşme yapılan işletme yetkilisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi, işletmelerde zaman zaman beceri eğitimi yapmakta olan kız öğrenciler ile personel arasında yanlış mecralara kayan ilişkiler yaşanabilmektedir. Bu durumda işletmeler; böylebir olumsuzluk yaşanmaması için fazladan mesai harcamak durumunda kalabilmekte, yaşandığı takdirde yasal ve imajla ilgili sıkıntılar yaşayabilmekte veya işletmeler yetişmiş bir personeli kaybetmek gibi bir durumla karşı karşıya kalabilmektedirler.

#### Personelin Stajyere Rol Model Olamayışı

Mustafa: Otel personelinin mesleği sevdirmedeği için turizm sektörü yetişmiş personel bulamıyor burda içerdeki çalışan biz büyüklerine bu öğrencilere bunun bir meslek olduğunu, ilerde bunların bu işten ekmeklerini kazanması gerektiğini bunlara aşılammamız gerekiyor, bunlara bu mesleği sevdirmemiz gerekiyor, içerde çalışan personel bunu yapması gerekiyor.

Yukarıda işletme temsilcisinin görüşlerinde belirttiği gibi, öğrenciler turizm sektörünü hayatlarını kazanabilecekleri bir iş kolu olarak görmemektedirler. Sektördeki profesyonellerin öğrencilere iyi rol model olamayışları öğrencilerde böyle bir algının oluşmasına sebep olabilmektedir.

#### Öğrencinin Normal Personel Gibi Düşünülmesi

Fatih: Öğrencileri normal personel gibi görüp normal kadro içerisinde saymak yani normalde bizim on kişilik bir bütçemiz varsa; bizim on artı stajyer dememiz lazım, biz öyle yapmıyoruz; beş normal alıyoruz beşte stajyer koyuyoruz hadi stajyerlerden de normal personel gibi çalışmalarını bekliyoruz tabi aynı verimi alamayınca da personel stajyerler iş yapamıyor gibi sorunlar çıkıyor.

Yukarıda işletme yetkilisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi, işletmeler zaman zaman öğrencileri, eğitimini tamamlamaya gelmiş potansiyel sektör çalışanları olarak değil de, işletmenin ihtiyacı olan kısımları dolduracak yeterlilikte personellermiş gibi görmekte ve öğrenciden bu şekilde bir performans beklemektedirler, buda öğrenciler ile personel arasında birtakım sorunlara yol açabilmektedir.

### Öğrenciye Oryantasyon Yaptırılmaması

Müjgan: Stajyerlerin davranışlarının yanında işletmeye olan uyumlarında önemli, işletmedeki şef, personel, müdürlerinin stajyerlerle iyi bir şekilde kaynaşması gerekiyor onların eğitilmesi ve yönlendirilmesi mutlaka gerekmektedir.

Necati: Özellikle uyum süreci olması lazım, işletmeye geldiklerinde uyumu ayarlamak lazım bir oryantasyon olabilir.

Yukarıda işletme temsilcilerinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi, öğrencilere iş başlamadan işletmenin birimlerinin tanıtımı, yetkililerin tanıtımı ve iş kuralları ile ilgili oryantasyon eğitimi verilmemesi, iletişim, işe adaptasyon kaynaklı sorunların yaşanmasına sebep olabilmektedir.

### 3.4.7. Beceri Eğitimi Sırasında Okul Yönetimlerinin Yaşadıkları Temel Sorunlar

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak okul yönetimleri; beceri eğitimi yapan öğrencilerden, koordinatör öğretmenlerden, yasal zorunluluklardan, öğrencilerin beceri eğitimi yaptıkları işletmelerden ve stajyer öğrencilerin velilerinden kaynaklanan sorunlar yaşayabilmektedirler.

#### 3.4.7.1. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili yaşanan sorunlar araştırmasına katılan okul yöneticilerinin demografik özellikleri Tablo 3.10'da aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.10 Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri**

| KATILIMCI | YÖNETİCİLİK<br>ÜNVANI | YÖNETİCİLİK<br>KIDEMİ | EĞİTİM<br>DÜZEYİ | CİNSİYET | YAŞ |
|-----------|-----------------------|-----------------------|------------------|----------|-----|
| İrfan     | Okul Müdürü           | 16                    | Lisans           | Erkek    | 45  |
| Çağdaş    | Müdür Yardımcısı      | 4                     | Yüksek<br>Lisans | Erkek    | 40  |
| Süleyman  | Müdür Yardımcısı      | 5                     | Yüksek<br>Lisans | Erkek    | 36  |
| İsa       | Müdür Yardımcısı      | 4                     | Yüksek<br>Lisans | Erkek    | 34  |
| Bora      | Müdür Yardımcısı      | 8                     | Lisans           | Erkek    | 35  |

|               |                  |   |        |       |    |
|---------------|------------------|---|--------|-------|----|
| <b>Hakan</b>  | Müdür Yardımcısı | 8 | Lisans | Erkek | 48 |
| <b>Demet</b>  | Müdür Yardımcısı | 9 | Lisans | Kadın | 48 |
| <b>Mehmet</b> | Müdür Yardımcısı | 3 | Lisans | Erkek | 32 |

Tablo 3.10’da görüldüğü gibi görüşmeye birisi kadın yedisi erkek sekiz okul yöneticisi katılmıştır. Görüşmeye katılan okul yöneticilerinden birisi okul müdürü, yedisi koordinatör müdür yardımcısıdır. Dört yöneticinin mesleki tecrübesi sekiz yıl ve üzeri, dört yöneticinin mesleki tecrübesi beş yıl ve altındadır. Görüşmeye katılan yöneticilerden üçünün eğitim düzeyi yüksek lisans beşininki lisans düzeyindedir. Okul Yönetimlerinin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar; beceri eğitimi yapan öğrencilerden, koordinatör öğretmenlerden, yönetsel ve yasal zorunluluklardan, öğrenci velilerinden kaynaklanan sorunlar temaları şeklinde belirlenmiş ve aşağıda tablolastırılmıştır.

#### 3.4.7.2. Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak okul yöneticilerinin, beceri eğitimi yapan öğrencilerden kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.11’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.11 Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n=8)**

| Tema                      | Alt Temalar                | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                                            | f |
|---------------------------|----------------------------|---|----|---------------------------------------------------------------------|---|
| Öğrenci Kaynaklı Sorunlar | Eğitimsel ve Etik Sorunlar | 7 | 88 | Öğrencilerin yabancı dil yetersizlikleri                            | 1 |
|                           |                            |   |    | Öğrencilerin devamsızlığı                                           | 5 |
|                           |                            |   |    | Turizmin meslek olarak değerlendirilmemesi                          | 2 |
|                           | Uyum Sorunları             | 6 | 75 | Staj yeri değişikliği talebi                                        | 4 |
|                           |                            |   |    | Turizme fiziksel ve psikolojik olarak uygun olmayan öğrenci profili | 2 |

|  |  |  |  |                                                    |   |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------|---|
|  |  |  |  | Öğrencinin işletme kurallarına aykırı davranışları | 1 |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------|---|

Tablo 3.11 incelendiğinde, öğrencilerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; Eğitimsel-Etik Sorunlar ve Uyum Sorunları olmak üzere iki alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan okulların yöneticilerinin %88'si Eğitimsel ve Etik Sorunlar, % 75'i Öğrenci Kaynaklı Uyum Sorunları yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin okulların yöneticilerinin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir.

#### Öğrencilerin Devamsızlığı

Bora: Öğrencilerimiz beceri eğitimi sırasında gerek özürsüz devamsızlık, gerekse rapor alma konusunda cömert davranarak hem bizi hem işletmeyi sıkıntılı duruma düşürebiliyorlar.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi, öğrencilerin beceri eğitimi esnasında yaptıkları özürlü ve özürsüz devamsızlıklar okul idarelerine sigorta işlemleriyle ilgili, işletmelere ise iş planlaması ile ilgili sorunlar yaşatabilmektedir.

#### Turizmin Meslek Olarak Değerlendirilmemesi

İsa: öğrenciler staja eğitimin bir parçası olarak değil kendilerini geliştirecek kendilerine ilerleyen bir zamanda meslek haline gelebilecek daha doğrusu altın bilezik haline gelebilecek bir iş olarak görmüyor veya imkan olarak görmüyor.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi, öğrencilerin turizmi bir meslek olarak görmemeleri, beceri eğitimini amacından uzaklaştırmakta, öğrencilerin işlerini ciddiyle yapmamalarına, sorumluluklarını tam olarak yerine getirmemelerine neden olabilmektedir.

#### Staj Yeri Değişikliği Talebi

Hakan: Öğrenci ve velilerin tanıdıkları vasıtasıyla okulun yerleştirdiği işletme dışında yersiz sebeplerle yeni işletme talepleri,

Çağdaş: Bu bir sorun öğrencilerin işletmedeki kişilerle sıkıntı yaşamaları ya da arkadaşlarıyla görüşüp işletme değiştirmek istemesi başka bir işletmeye geçmek istemesi.

Yukarıda okul yöneticilerinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi, öğrenciler beceri eğitimi yaptıkları işletmelerde yaşadıkları küçük sorunlar neticesinde veya arkadaşlarıyla ya da akrabalarıyla aynı işletmede olabilmek düşüncesiyle işletme değişikliği talep edebilmektedir.

#### Turizme Fiziksel ve Psikolojik Olarak Uygun Olmayan Öğrenci Profili

İrfan: Yine bir diğer sorun turizme uygun olmayan öğrencilerin turizm otelcilik alanı bulunan okullara bu alanlara çoğu zaman zorunluluktan başka seçenekleri kalmadığından ya da

amiyane tabirle velisinin bir diploması olsun yeter anlayışıyla gelen öğrencilerin sayısının artmasından kaynaklanan, mesleğe uygun bu işi severek isteyerek yapan öğrenci sayısındaki azalmadan kaynaklanan sorun. Alana kendi isteğiyle severek isteyerek gelmeyen öğrenciler işletmeye gittikleri zaman da istemeyerek sevmeyerek yaptıkları bir mesleğe zorlanmalarından kaynaklı, bundan dolayı sorun çıkmaktadır yine temel sorunlardan bir tanesi de budur.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi, fiziksel ve psikolojik olarak turizm sektörüne uygun olmayan öğrencilerde fiziksel yetersizliklerden kaynaklanan sorunlarla yada turizmi meslek olarak yapmayı düşünmeyen öğrencilerde ise işi sahiplenmeyle ilgili sorunlarla karşılaşabilmektedir.

### 3.4.7.3. Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi İle İlgili Koordinatör Öğretmenlerden Kaynaklanan Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak okul yöneticilerinin, beceri eğitimi ile ilgili koordinatör öğretmenlerden kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.12’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.12 Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi İle İlgili Koordinatör Öğretmenlerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n=8)**

| Tema                                            | Alt Temalar                               | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                                                                   | f |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------|---|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Koordinatör Öğretmenlerden Kaynaklanan Sorunlar | Öğretmenin Eksik Rehberlik Yapması        | 3 | 38 | Beceri eğitim dosyasının gelişim tablosuna göre doldurulması konusunda rehberlik eksikliği | 2 |
|                                                 |                                           |   |    | Öğretmenin tanımadığı öğrencilere koordinatörlük yapması                                   | 1 |
|                                                 | Öğretmenin İş Etiğine Aykırı Davranışları | 4 | 50 | Öğretmenin öğrenci telefonlarına bakmaması                                                 | 1 |
|                                                 |                                           |   |    | Öğretmenin öğrenciyi görmeden işletme yönetimiyle görüşüp gitmesi                          | 1 |
|                                                 |                                           |   |    | Öğretmenin öğrenciye yaşadığı sorunları okul idaresiyle paylaşmaması yönünde telkini       | 1 |
|                                                 |                                           |   |    | Öğretmenin staj evraklarının teslim alınıp verilmesindeki ihmalleri                        | 3 |

|  |  |  |  |                                               |   |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------|---|
|  |  |  |  | Öğretmenin çalışma gün ve saatlerine uymaması | 1 |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------|---|

Tablo 3.12 incelendiğinde; Koordinatör Öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; Öğretmenlerin Eksik Rehberlik Yapması ve Öğretmenlerin İş Etiğine Aykırı Davranışları olmak üzere iki alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan okulların yöneticilerinin %38'si Öğretmenlerin Eksik Rehberlik Yaptığını, % 50'si Öğretmenlerin İş Etiğine Aykırı Davranışlarının olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin okulların yöneticilerinin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

#### Staj Dosyasının Gelişim Tablosuna Göre Doldurulması Konusunda Rehberlik Eksikliği

Çağdaş: Öğrencilerin staj dosyalarının nasıl dolduracağını tarif etmemesi bir sorun öğretmenlerle ilgili. Öğretmenlerin gelişim tablosunu takip etmemesi öğrenciye bunlarla ilgili bilgivermemesi.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Beceri eğitiminin başlamasından itibaren yapılacak eğitimin belirli bir plan dahilinde ilerlemesi için, işletme ve öğrencilere uygulanacak konuların bulunduğu gelişim tablosu verilir ve bu konuların nasıl uygulandığının öğrenciler tarafından Beceri Eğitim dosyalarına işlenmesi istenir, bu işlemlerin yapılması sırasında beceri eğitim yapan öğrencilerin, koordinatör öğretmenlerin rehberliğine olan gereksinimleri tam olarak karşılanamayabilmektedir.

#### Öğretmenin Staj Evraklarının Teslim Alınıp Verilmesindeki İhmalleri

Bora: Koordinatör öğretmenler beceri eğitimi sırasında okul idaresinden alacakları evrakları ve daha sonra teslim edecekleri evrakları zamanında alıp teslim etmiyorlar. Buda bizi zaman zaman sıkıntıya sokan noktalardan biri olabiliyor.

Mehmet: Koordinatör öğretmenlerimizden kaynaklı evraklarla ilgili iş ve işlemlerde dikkatsiz olmaları ile ilgili sorunlar yaşıyoruz daha dikkatli davranmaları ile ilgili taleplerimiz oluyor toplantılarda bu konuda bilgiler veriyoruz. Fakat bu konuda bu tarz problemler yaşayabiliyoruz.

Yukarıda okul yöneticilerinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Koordinatör öğretmenlerin, Beceri Eğitiminin işleyişi ve kontrolü ile ilgili evraklarını, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde alması ve teslim etmesiyle ilgili, zaman zaman aksaklıklar yaşanabilmektedir.

#### 3.4.7.4. Okul Yöneticilerinin Beceri Eğitiminde, Yasal Zorunluluklar ve Yönetimsel Durumlardan Kaynaklanan Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak okul yöneticilerinin, yasal zorunluluklar ve yönetimsel sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.13'te aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.13 Okul Yöneticilerinin, Yasal Zorunluluklar ve Yönetimsel Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n=8)**

| Tema                                       | Alt Temalar         | f | %   | Nedenlere İlişkin Kodlar                                                | f |
|--------------------------------------------|---------------------|---|-----|-------------------------------------------------------------------------|---|
| Yasal Zorunluluklar ve Yönetimsel Sorunlar | Mali İşlemler       | 7 | 88  | Sgk iş ve işlemleri                                                     | 7 |
|                                            |                     |   |     | Devlet katkısı iş ve işlemleri                                          | 2 |
|                                            | İdari Evrak İşleri  | 2 | 25  | Koordinatörlük evraklarının aynı tür okullar için standartının olmaması | 2 |
|                                            | Yönetimsel Sorunlar | 8 | 100 | Sık değişen yönetmeliklerin öğrenilmesi uygulanmasındaki zorluklar      | 1 |
|                                            |                     |   |     | Koordinatör öğretmenlerin çalışma saatlerinin esnek olmayışı            | 1 |
|                                            |                     |   |     | Öğretmenlere koordinatörlük verilirken kullanılan ölçüler               | 1 |
|                                            |                     |   |     | İşletmelerin stajyer taleplerini karşılayamamak                         | 1 |
|                                            |                     |   |     | Öğrencilere uygun işletme bulma                                         | 4 |
|                                            |                     |   |     | Beceri eğitiminin uygulanmasındaki idarenin eğitim almamış olması       | 3 |

Tablo 3.13 incelendiğinde, Yasal Zorunluluklar ve Yönetimsel Sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; Mali İşlemler, İdari Evrak İşleri ve Yönetimsel Sorunlar olmak üzere üç alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan okulların yöneticilerinin %88'si Mali İşlemler, % 25'i İdari Evrak İşleri ve %100'ü Yönetimsel Sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin okulların yöneticilerinin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

## SGK İş ve İşlemleri

Hakan: İşletmelerde beceri eğitimine giden öğrencilerimizin SGK işveişlemleri bizi çok zorlamakta bunun öncesinde de bir eğitim almadığımızdan çoğu zaman sıkıntıya düşmekteyiz, hatta SGK tarafından idari para cezasına çarptırıldığımızda vakidir.

Bora: Gerek SGK gerekse devlet katkısı işlemlerinde biz okul idarecilerine çok fazla angarya iş düşüyor olması, bu büyük angaryalarda zaman zaman bizim hatalar yapmamıza, maddi yaptırımlar karşısında bizim zor durumlarda kalmamıza sebep oluyor.

Yukarıda okul yöneticilerinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerine 10. Sınıftan itibaren okulla ilişkileri kesilenekadar genel sağlık sigortası,iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yapılmakta ve bununla ilgili her ay sosyal güvenlik kurumuna bildirimler yapılmaktadır bu konuda okul yöneticileri ayrıca bir eğitim almamış olduğu için zaman zaman hatalar yapılabilmekte ve bu hatalar sonucunda okul yöneticileri yüklü maddi cezalar ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

## Koordinatörlük Evraklarının Aynı Tür Okullar İçin Standartının Olmaması

Süleyman: Bakanlığın veya ilgili Genel Müdürlüğü staj süreci ile ilgili olarak okulların yapması gereken hazırlaması gereken evrakları muhtelif kaynaklardan değil de kendi web sayfasından standart bir şekilde okullara ve staj ile ilgili diğer kurumlarla paylaşmıyor olması problemlere neden olmaktadır bu konuda özellikle geliştirebileceği bir yazılımla okulların başka yazılım şirketlerine ihtiyaç duymasının önüne geçilecektir diye düşünüyorum.

Yukarıda okul yöneticilerinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Aynı tür program uygulayan okulların beceri eğitiminin başlaması, işleyişi ve bitiş sırasında hazırlanması gereken evraklar bulunmaktadır.Bu evrakların Milli Eğitimin Bakanlığı tarafından standart olarak sunulmayışı, okul idarelerini beceri eğitimi işlemlerini yapabilmek için yazılım şirketlerinden program satın almak zorunda bırakabilmekte yada okulları farklı farklı evrak kullanmak sorunlarıyla karşı karşıya bırakabilmektedir.

## Öğrencilere Uygun İşletme Bulma

İrfan: Beceri eğitimi yapılacak işletme temininde ortaya çıkan zorluklar genellikle beceri eğitimi yaptırmak isteyen işletmelerden talep toplanır ve bu talepler üzerinden komisyonlar uygun işletmeleri seçerler yalnız beceri eğitimi kriterlerini karşılamayan bir çok işletmeye zorunluluktan dolayı beceri eğitimi yapmak üzere öğrenci gönderilmekte ve bu beceri eğitimi kriterlerine taşımamalarından dolayı yıl içerisinde öğrencilere yeterli eğitimi veremediklerinden sorunlarla karşılaşmaktadır.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Öğrencilere Beceri eğitimi yaptırılacak işletmelerin yasal olarak bazı özelliklerinin olması zorunluluğu vardır. Eğitici personel, öğrencinin mesleki gelişimine uygunluk vs. bu standartlarda işletme bulmak veya işletmenin standartını koruduğunu kontrol etmek okul yöneticileri açısından sorun teşkil edebilmektedir.

#### Beceri Eğitiminin Uygulanmasındaki İdarenin Eğitim Almamış Olması

Süleyman: Okulu dikkate alacak olursak, okulların staj sürecinde yapması gereken iş ve işlemleri doğru yapamama problemi ortaya çıkmaktadır. Bunda ise yetişmiş idarecinin veya idareci olsa dahi herhangi bir eğitim almadan bu tip işlemleri yapmaya başlıyor olması çeşitli problemleri ortaya çıkabilmektedir.

Yukarıda okul idarecisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Okulların idari kadrolarına gelen öğretmenlerin yapacakları işlemlerle ilgili ön eğitim almamış olmaları idari yada maddi sonuçları olan hatalar yapmalarına neden olmakta buda iş stresinin artması iş motivasyonunun düşmesi gibi sorunlara sebep olabilmektedir.

#### 3.4.7.5. Okul Yöneticilerinin, İşletmelerden Kaynaklanan Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak okul yöneticilerinin, işletmelerden kaynaklanan sorunlarına ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.14'te aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.14 Okul Yöneticilerinin, İşletmelerden Kaynaklanan Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı (n=8)**

| Tema                               | Alt Temalar                                        | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                                                        | f |
|------------------------------------|----------------------------------------------------|---|----|---------------------------------------------------------------------------------|---|
| İşletmelerden Kaynaklanan Sorunlar | İş Etiği Sorunları                                 | 6 | 75 | İşletmelerin öğrencileri puantajlarını zamanında okul idaresine teslim etmemesi | 2 |
|                                    |                                                    |   |    | İşletmelerin öğrenciye normal personelmış gibi muamelesi                        | 2 |
|                                    |                                                    |   |    | İşletmede öğrenciye hakaret ve incitici yaklaşım                                | 2 |
|                                    |                                                    |   |    | Öğrencinin düşük maliyetli iş gücü olarak görülmesi                             | 2 |
|                                    | Yasal Çerçeve ve Yetki Karmaşası Kaynaklı Sorunlar | 6 | 75 | Öğrencilerin gece 22:00'dan sonra çalıştırılmak istenmesi                       | 2 |
|                                    |                                                    |   |    | Öğrencilerin alan ve dalları dışında çalıştırılmak istenmesi                    | 2 |
|                                    |                                                    |   |    | Öğrenciye zorunlu mesai yaptırılmak istenmesi                                   | 2 |
|                                    |                                                    |   |    | İşletmelerin meb ve sgk mevzuatları hakkında bilgi eksikliği                    | 2 |

|  |  |  |                                              |   |
|--|--|--|----------------------------------------------|---|
|  |  |  | İşletmelerin usta öğretici istihdam etmemesi | 2 |
|--|--|--|----------------------------------------------|---|

Tablo 3.14 incelendiğinde; Beceri Eğitiminde İşletmelerden kaynaklanan Sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; İş Etiği Sorunları, Yasal Çerçeve ve Yetki Karmaşası Kaynaklı Sorunlar olmak üzere iki alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan okulların yöneticilerinin %75'i İş Etiği Sorunları, % 75'i Yasal Çerçeve ve Yetki Karmaşası Kaynaklı Sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin okulların yöneticilerinin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

#### İşletmelerin Öğrenciye Normal Personelmiş Gibi Muamelesi

İrfan: Öğrencilere beceri eğitimi yapan birer öğrenci değil de bir personel gibi davranılmasından kaynaklanan sorunlar bu sorunları şöyle ifade edebiliriz: Öncelikle ifadeler öğrencilere karşı ağır olabilmekte, verilen iş yükü ağır olabilmekte, öğrencinin bir çocuk ergen olduğunun farkına varılmadan, onların kaldıramayacağı cümleler kurulmakta, yine eğitici kimliğine sahip olmayan personeller tarafından bu öğrencilerin çalıştırılması durumunda öğrencilerin eğitimine herhangi bir katkı olmamaktadır.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; İşletmelerin beceri eğitimi yapmak üzere gelmiş her öğrenci için istihdam edeceği bir personeli eksiltmesi ve o personelin yapması gereken işlerin yeterliliklerini beceri eğitimi yapmak üzere gelmiş öğrenciden beklemesi işlerin aksaması, öğrencilerin psikolojik olarak incitilmesi ve özgüvenlerinin eksilmesi gibi sorunlar ortaya çıkartabilmektedir.

#### İşletmelerin Öğrencileri Puantajlarını Zamanında Okul idaresine Teslim Etmemesi

Çağdaş: İşletmelerin puantajları raporları, izinleri, zamanında okul idaresine bildirmemeleri.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; İşletmelerin öğrencilerin puantajlarını ve özellikle almış oldukları raporları zamanında okul yönetimine bildirmemeleri okul yönetimlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimlerinde kusurlara neden olmakta bu da cezai müeyyidelerle okul idarelerini karşı karşıya bırakabilmektedir.

#### Öğrencinin Düşük Maliyetli İş Gücü Olarak Görülmesi

İsa: Öğrencilerinin staj yapacağı otel başvurularında bazı oteller bünyesinde usta öğreticisi bulunmamasına rağmen, liselerden sırf daha uyguna maliyeti düşük olsun diye, stajyer talebinde bulunmakta; ancak koordinatör müdür yardımcısı arkadaşlar turizm bölgesinde ya da başka illerde bulunan koordinatör müdür yardımcısı arkadaşlar, her ne kadar öğrenci vermeden otelleri gezebilsede turizm sektörü ve otellerin imkanları her gün değiştiği için veya çalışma koşulları her gün değiştiği için sağlıklı bir yerleştirme olmuyor.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; beceri eğitimi yapmak üzere işletmeye giden öğrencilere yetiştirilmesi gereken bireyler olarak bakılmamakta, öğrencilere düşük maliyetli işgücü olarak bakılmaktadır. Bu durum öğrencilerin motivasyonlarını düşürmekte ve beceri eğitiminde maksatın hasıl olmaması, öğrencilerin mesleklerinden uzaklaşması gibi sorunları ortaya çıkartabilmektedir.

#### Öğrencilerin Gece 22:00'dan Sonra Çalıştırılmak İstenmesi

Bora: İşletmeler 22:00'dan sonra beceri eğitiminde öğrenci çalıştırmamaları gerektiğini biliyorlar. Biz kendilerine bunu söylüyoruz. İşletmeler 22:00'dan sonra beceri eğitiminde öğrenci çalıştırmamaları gerektiğini biliyorlar. Sözleşmelerde de açık açık yazıyoruz ama sezon içerisinde 22:00'dan sonra öğrenci çalıştırma konusunda bizim de gözümüzden kaçan ya da bize gösterilmeyen sıkıntılar zaman zaman yaşanıyor.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde öğrencilerin gece 22:00'dan sonra çalıştırılması yasaklanmıştır. Zaman zaman işletmelerde özellikle otellerde personel eksikliğinden yada öğrencinin gece çalışmayı istemesi gibi sebeplerden beceri eğitimi yapan öğrencilerin 22:00'dan sonra çalıştırılması gibi sorunlarla karşılaşılabilir.

#### Öğrencilerin Alan ve Dalları Dışında Çalıştırılmak İstenmesi

Bora: İşletmeler ile ilgili sezon içerisinde öğrencilerimizi çalıştırırken alandal dışında çalıştırmakta ısrar edebiliyorlar. Önbüro öğrencisi serviste servis öğrencisi mutfakta bizim bilgimiz dışında çalıştırılabilir ama koordinator öğretmenler bunu tespit ettiğinde bununla ilgili işlem yapılır fakat bu konuda ısrar etmeleri zaman zaman bizi sıkıntıya sokabiliyor.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde beceri eğitim yaptırılan öğrencilerin alan ve dallarıyla ilgili kısımlarda beceri eğitimlerini yapmaları esastır. Fakat işletmelerde çoğunlukla personel eksikliğinden kayanaklanan öğrencilerin alan ve dalları dışında çalıştırılmaları gibi sorunlarla karşılaşılabilir.

#### 3.4.7.6. Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi Sırasında Öğrenci Velilerinden Kaynaklı Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak okul yöneticilerinin, beceri eğitimi sırasında öğrenci velileri ile ilgili yaşadıkları sorunlarına ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.15'te aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.15 Okul Yöneticilerinin, Beceri Eğitimi Sırasında Öğrenci Velileri İle İlgili Yaşadıkları Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n= 8)**

| Tema                                      | Alt Temalar                      | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                                                                         | f |
|-------------------------------------------|----------------------------------|---|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Öğrenci Velilerinden Kaynaklanan Sorunlar | Yetki Aşımı İle İlgili Sorunlar  | 6 | 75 | Beceri Eğitimin İşleyişine Velinin Müdahil Olmak İstemesi                                        | 3 |
|                                           |                                  |   |    | Velinin Öğrencilerin Beceri Eğitimi Yapacağı İşletmeleri Kendisinin Belirlemek İstemesi          | 3 |
|                                           | İletişim/Bilgilendirme Sorunları | 2 | 25 | Velini Beceri Eğitimi İle İlgili Bir Sorun Olduğunu Düşündüğünde İlk Önce Okul İdaresini Araması | 1 |
|                                           |                                  |   |    | Velilerin Öğrencinin Beceri Eğitim Yapmasını İstememesi                                          | 1 |

Tablo 3.15 incelendiğinde, Beceri Eğitiminde Öğrenci Velilerinden Kaynaklanan Sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; Yetki Aşımı İle İlgili Sorunlar ve İletişim/Bilgilendirme Sorunları olmak üzere iki alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan okulların yöneticilerinin %75'i Yetki Aşımı İle İlgili Sorunlar, % 25'i İletişim/Bilgilendirme Kaynaklı Sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin okulların yöneticilerinin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

**Beceri Eğitimin İşleyişine Velinin Müdahil Olmak İstemesi**

Süleyman: Velilerin işletme okul arasındaki ilişkiye müdahil olması probleme neden olmaktadır

Çağdaş: Velilerin işletmede yaşanan sorunlara direkt müdahil olması.

Yukarıda okul yöneticilerinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; veliler zaman zaman işletme yetkililerini telefonla arayarak öğrencinin işletmeyle ilgili sıkıntıları veya istekleriyle ilgili taleplerde bulunabilmekte, beceri eğitimi yapan öğrencinin sorununu çözmek üzere işletmeye giderek işletme yetkilileri ve personelle tatsız diyaloglara girebilmektedir. Bu gibi durumlar beceri eğitiminin ritmini bozulması gibi sorunlara neden olabilmektedir.

### Velinin Öğrencilerin Beceri Eğitimi Yapacağı İşletmeleri Kendisinin Belirlemek İstemesi

Bora: İşletmelerin belirlenmesi esnasında velilerimizle yaşadığımız sıkıntıya değinmek istiyorum. Bu konuda zaman zaman veliler işletme belirleme noktasında kendisini hak sahibi zannederek okul idaremize bizzat işletmeleri kendilerinin seçeceklerini kendilerinin seçmeleri gerektiğini söyleyebiliyorlar. Biz gerekli kanunları gerekli maddeleri kendilerine anlatarak bunu önlemeye çalışıyoruz ama zaman zaman da elektrikli ortamlar sıkıntılı ortamlar yaşanabiliyor bu konuda.

Yukarıda okul yöneticilerinin ifade ettikleri gibi; velilerin öğrencinin mesleki gelişimine katkısı yönüyle işletme yeterliliklerini gözardı ederek öğrencilerin beceri eğitimini akrabasının eşinin dostunun bulunduğu işletmelerde yapmalarını istemeleri okul idareleri açısından ciddi bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir.

### Velilerin Öğrencinin Beceri Eğitimi Yapmasını İstememesi

Çağdaş: Bir başka sorun velilerle alakalı, velilerin stajı keyfekeder yapılan bir şeymiş gibi algılaması velilerin öğrenciyi beceri eğitimine göndermek istememesi.

Yukarıda okul yöneticisinin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Öğrenci velileri beceri eğitimi sırasında işletmenin uzaklığı, işin zor olduğu, personelin öğrenciye iyi davranmaması gibi bahaneleri öne sürerek öğrencinin beceri eğitimini yapmasını istememekte bu durumlarda beceri eğitiminin zorunlu olduğuna ve öğrencinin mesleki gelişimi için önemli bir uygulama olduğuna veliyi ikna etmek okul idareleri açısından önemli bir sorun oluşturabilmektedir.

### 3.4.8. Beceri Eğitimi Sırasında Koordinatör Öğretmenlerin Yaşadıkları Temel Sorunlar

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak koordinatör öğretmenler; işletmelerden, okul yönetimlerinden ve beceri eğitimi yapan öğrencilerden, kaynaklanan sorunlar yaşayabilmektedirler.

#### 3.4.8.1. Araştırmaya Katılan Koordinatör Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili yaşanan sorunlar araştırmasına katılan koordinatör öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 3.16'da aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.16 Araştırmaya Katılan Koordinatör Öğretmenlerin Demografik Özellikleri**

| KATILIMCI | BRANŞI                       | ÖĞRETMENLİK<br>KIDEMİ | EĞİTİM<br>DÜZEYİ | CİNSİYET | YAŞ |
|-----------|------------------------------|-----------------------|------------------|----------|-----|
| ASLI      | Yiyecek İçecek<br>Hizmetleri | 10                    | Lisans           | Kadın    | 34  |

|       |                                 |    |               |       |    |
|-------|---------------------------------|----|---------------|-------|----|
| SİBEL | Yiyecek İçecek Hizmetleri       | 12 | Lisans        | Kadın | 44 |
| SERAY | Yiyecek İçecek Hizmetleri       | 10 | Lisans        | Kadın | 34 |
| SELİM | Yiyecek İçecek Hizmetleri       | 14 | Yüksek Lisans | Erkek | 40 |
| ALİ   | Yiyecek İçecek Hizmetleri       | 12 | Lisans        | Erkek | 38 |
| SİNEM | Konaklama ve Seyahat Hizmetleri | 4  | Yüksek Lisans | Kadın | 30 |
| RIZA  | Konaklama ve Seyahat Hizmetleri | 20 | Lisans        | Erkek | 45 |
| AHMET | Konaklama ve Seyahat Hizmetleri | 10 | Lisans        | Erkek | 35 |
| ÖMÜR  | Konaklama ve Seyahat Hizmetleri | 16 | Lisans        | Erkek | 44 |

Tablo 3.16’da görüldüğü gibi görüşmeye dördü kadın,beşi erkek olmak üzere dokuz koordinatör öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerden beşinin alanı Yiyecek İçecek Hizmetleri dört öğretmenin alanı ise Konaklama ve Seyahat Hizmetleridir. Öğretmenlerin tamamı otuz yaştan üzerindedir. Bir öğretmenin mesleki tecrübesi dört yıl sekiz öğretmenin mesleki tecrübesi on yıl ve üzeridir. Koordinatör öğretmenlerin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar işletmelerden, okul yönetimlerinden veli ve öğrencilerden kaynaklanan temalar şeklinde belirlenmiş ve aşağıda tablolastırılmıştır.

#### 3.4.8.2. Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak koordinatör öğretmenlerin işletmelerden kaynaklanan sorunlarına ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.17’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.17 Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n= 9)**

| Tema                                                                   | Alt Temalar                                  | f | %   | Nedenlere İlişkin Kodlar                                      | f |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---|-----|---------------------------------------------------------------|---|
| Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin İşletme Kaynaklı Sorunları | İş Etiğine Aykırı Tutumlar                   | 9 | 100 | Öğretmenin öğrenciyle çalışma alanında görüştürülmemesi       | 9 |
|                                                                        |                                              |   |     | Öğrenciye yaşanan sorunları öğretmene söylememesi için baskı  | 3 |
|                                                                        |                                              |   |     | Öğretmene işletme yetkililerinin kaba ve saygısız tavrı       | 5 |
|                                                                        |                                              |   |     | Öğrencinin değersizleştirilmesi, ucuz işgücü olarak görülmesi | 4 |
|                                                                        |                                              |   |     | İşkazası iş ve işlemleri ile ilgili doğru olmayan uygulamalar | 4 |
|                                                                        |                                              |   |     | Öğrencileri verecekleri notla tehdit etmek                    | 1 |
|                                                                        | Kurum Kültürü Anlayışıyla ilgili eksiklikler | 4 | 44  | Otel girişlerinde öğretmene uygulanan güvenlik prosedürü      | 3 |
|                                                                        |                                              |   |     | Kılık kıyafet sorunları                                       | 1 |
|                                                                        |                                              |   |     | Özel görüşme alanları eksik                                   | 3 |
|                                                                        |                                              |   |     | Bildirilen sorunlara duysız kalmak                            | 1 |
|                                                                        | İletişim/Bilgilendirme Sorunları             | 4 | 44  | Teorik bilgi pratiğe dönüşemiyor                              | 2 |
|                                                                        |                                              |   |     | İşletme personelinin eğitici yönünün eksikliği                | 3 |

Tablo 3.17 incelendiğinde Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunları temasına ilişkin koordinatör öğretmenlerin cevaplarının analizi sonucunda; İş Etiğine Aykırı Tutumlar, İletişim/Bilgilendirme Sorunları, Kurum Kültürü Anlayışıyla ilgili eksiklikler olmak üzere üç alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin %100'ü İş Etiğine Aykırı Tutumlar İle İlgili Sorunlar, % 44'ü Kurum Kültürü Anlayışıyla ilgili eksiklikler% 44'ü İletişim/Bilgilendirme Kaynaklı Sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin koordinatör öğretmenlerin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

### Öğretmenin Öğrenciyle Çalışma Alanında Görüştürülmemesi

Ahmet: Öğrencilerimizin çalıştığı yerlere bizim rahatça giriş çıkış yapabilmemiz lazım çünkü onları çalıştığı alanlarda izleyip, gözlemleyip onların ne tür gelişim gösterdiklerine bizzat şahit olmamız gerekiyor ve bazı oteller bu konuda bize sıkıntılar yaratıyor. Yani diyelim ki bir mutfağa girme konusunda önbüroya, Back ofise geçme konusunda bazı otel yönetimleri sıkıntı yaratmakta ve oraya geçmememizi istemekte yada “siz gitmeyin hocam çocuklar buraya gelsin belirli bir yerde konuşuralım” şeklinde söylemektedir. Bu doğru olmayan bir tutum Çünkü çocukları çalıştığı yerde görmek bizim öncelikli öncelikle üstünde durmamız gereken konu çünkü onları orada göreceğiz ki; nasıl çalışıyorlar? Hangi ortamda çalışıyorlar? Şefleri ile iletişimleri nasıl? Veya İş kabiliyetleri ne türde gelişmiş ne tür bir gelişme göstermiş? Orada görmemiz lazım ama bizi sadece personel ofisine çağırıp, öğrencileri konuşturmak bu konuda olumsuz bir durum ortaya çıkartmaktadır.

Seray: Koordinatörlük görevimizi gerçekleştirirken işletmelerle yaşadığımız sıkıntılardan bahsedecek olursak; öncelikle öğrencileri çalışma alanlarında görme isteğimiz çoğu zaman müşteri yoğunluğu iş yoğunluğu gibi nedenlerle reddediyorlar.

Aslı: Öğrencinin çalıştığı süreler içerisinde öğretmeni ile görüştürülmemesi öğrencinin çalıştığı yerde görüştürülmemesi.

Yukarıda beceri eğitimi ile ilgili görev almış koordinatör öğretmenlerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; öğretmenin beceri eğitimi yapan öğrenci ile çalışma ortamında görüştürülmek istenmemesi koordinatör öğretmenin öğrencinin mesleki gelişim sürecini takip edememesine neden olabilmekte ayrıca yaşanabilecek eksikliklerle ilgili tedbir ve rehberlik yapabilmesini zorlaştırabilmektedir.

### Öğretmene İşletme Yetkililerinin Kaba ve Saygısız Tavrı

Sibel: Personelin bizlere karşı kaba ve laubali davranması.

Aslı: Personelin öğretmene kaba davranması.

Yukarıda koordinatör öğretmenlerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; işletmelerde öğretmenler zaman zaman kaba ve laubali tavırlarla karşı karşıya kalabilmektedirler.

### İşkazası İş ve İşlemleri İle İlgili Doğru Olmayan Uygulamalar

Seray: İşletmelerde yaşanan iş kazalarında, yeterince hassas davranılmadığını düşünüyorum. İşletmeler iş kazalarını, ya da gerçekleşen kazaları iş kazası olarak bildirmekten özellikle imtina ediyorlar ya da bize durumu bildirmekte geç kalıyorlar. Hatta bazı durumlarda iş kazası geçiren öğrencileri çalıştırmaya devam ediyorlar.

Sibel: İş kazalarında otellerin evrak düzenlemek istememesi o öğretmene zamanında haber vermemesi.

Yukarıda koordinatör öğretmenlerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; işletmelerde iş kazalarında bildirim yapmak istememekte, öğretmenlere iş kazası durumlarını zamanında bildirmemekte bu da okulların yasal yaptırımlarla karşı karşıya kalınmasına neden olabilmektedir.

#### Otel Girişlerinde Öğretmene Uygulanan Güvenlik Prösödürü

Sibel: Otele gittiğimizde güvenlik kapısında yaşadığımız bazı sıkıntılar var.

Ahmet: Güvenlik görevlilerine, otellerin güvenliklerine, koordinatör öğretmenlerle ilgili bilgiler verilmeli, onların kim olduklarını aslında onların bilmeleri gerekiyor, çünkü otele giriş yapacağımızda geniş bir güvenlik taramasından geçirilip orada beklemek durumunda kalabiliyoruz bu gerçekten hoş olmayan bir durum ortaya çıkartıyor.

Ömür: İşletmelere gittiğimiz zaman işletmelerin kapıdaki güvenlik personeli ile yaşadığımız zaman kaybı, ulaşılacak kişi bulunmaması gibi sorunlar genel olarak yaşadığımız sorunlar arasında yer almaktadır.

Yukarıda koordinatör öğretmenlerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Otellerin güvenliklerinde koordinatör öğretmenlerin bekletilmesi kiminle görüşeceği ve ne maksatla geldiği açık olan koordinatör öğretmenler açısından önemli bir sıkıntı oluşturabilmektedir.

#### İşletme Personelinin Eğitici Yönünün Eksiksikliği

Sinem: Öğrencilerimize eğitim veren kişiler genellikle belli bir eğitim seviyesine sahip kişiler değiller. Alaylı diye tabir ettiğimiz kişiler yani bizler öğrencilerimizi stajdayken onları hem eğitim hem ruhsal hem de fiziksel durumları açısından takip etmek durumundayız.

Ömür: Beceri eğitimi yapan öğrencilerin üst personelin yani şeflerinin eğitim öğretiminin yetersiz olması onlarla iletişimde yaşadıkları sorunlar bize sürekli sorun olarak geri dönmektedir.

Yukarıda koordinatör öğretmenlerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; işletmelerdeki ustaların, şeflerin ve diğer personelin eğitici yönlerinin eksik olması öğrencilerin iş öğrenememesi, mesleki beceri ile ilgili özgüvenlerinin azalması hatta meslekten uzaklaşmaları gibi sorunları ortaya çıkartabilmektedir.

#### **3.4.8.3. Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Okul Yönetimlerinden Kaynaklanan Sorunları**

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak koordinatör öğretmenlerin okul yönetimlerinden kaynaklanan sorunlarına ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.18’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.18 Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Okul Yönetimlerinden Kaynaklanan Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n= 9)**

| Tema                                                                 | Alt Temalar                               | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                                                | f |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---|----|-------------------------------------------------------------------------|---|
| Koordinatör Öğretmenlerin Okul Yönetimlerinden Kaynaklanan Sorunları | Yönetim Anlayışından Kaynaklanan Sorunlar | 7 | 78 | İşletmelerde öğretmenlerin uzun süreler bekletilmesi                    | 5 |
|                                                                      |                                           |   |    | Öğretmenin işletmeye gidiş saatlerinin sabit olması                     | 3 |
|                                                                      |                                           |   |    | Koordinatörlük evraklarının alınıp teslimiyle ilgili sorunlar           | 1 |
|                                                                      |                                           |   |    | Beceri yapılacak işletme belirlenmesinde öğretmen etkisinin azaltılması | 1 |
|                                                                      | Mobbing/Tehdit                            | 7 | 78 | Koordinatörlük ücretlerinin idarenin insiyatifinde olması,              | 7 |
|                                                                      |                                           |   |    | Beceri eğitimi sırasında öğretmene abartılı kontrol mobbing uygulanması | 2 |

Tablo 3.18 incelendiğinde Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Okul Yönetimlerinden Kaynaklanan Sorunları temasına ilişkin koordinatör öğretmenlerin cevaplarının analizi sonucunda; Mobbing/Tehdit ve Yönetim Anlayışından Kaynaklanan Sorunlar olmak üzere iki alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin %78'i Yönetim Anlayışından Kaynaklanan Sorunlar, % 78'i Mobbing/Tehdit Kaynaklı Sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin koordinatör öğretmenlerin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

#### İşletmelerde Öğretmenlerin Uzun Süreler Bekletilmesi

Rıza: Koordinatör öğretmenin gittiği işletmede, tüm gün orada zorunlu olarak kalması uygun değildir. Görevinin tamamlanması idare bunu farklı algılıyor ödediğim ek ders ücreti kadar saat kadar orada kalmak zorundasın yol yemek gibi şeyler düşünülmeden hesaplamalar rastgele yapılabilir.

Aslı: Öğretmenlerin koordinatörlük ücreti kadar saat işletmede kalmasının istenmesi.

Seray: Koordinatörlükte sizin için belirtilen sürenin işletmede geçirmeniz gereken fiili süre olup olması ile ilgili yönetmelikte net bir ifade bulunmaması bunun okullar bazında ya da idareciler ve öğretmenler tarafından farklı şekillerde yorumlanıyor olması.

Yukarıda koordinatör öğretmenlerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; beceri eğitimi yapılan işletmelere koordinatörlük için giden öğretmenlerin koordinatörlük saati kadar zaman

işletmede kalmasının istenmesi hem işletmeler, hem öğrenciler, hem de öğretmenler üzerinde stres oluşturmaktadır.

#### Koordinatörlük Ücretlerinin İdarenin İnsiyatifinde Olması

Rıza:Koordinatörlük ücretlerinin belirlenmesinde kullanılan uzaklık öğrenci sayısı işletme sayısı gibi kavramlar çok muallakta kalmak da bu da idarecilerin insiyatifine bağlı kalmak da bu da bazıları bunu kötü niyetli kullanabilmek de.

Sinem:Konaklama işletmeleri şehir merkezlerine uzak yani ulaşım için katlandığımız hem zaman hem de maliyet yüksek olmakta fakat ek ders ücretleri dışında bize herhangi bir ödeme yapılmaması Hatta bazı okullarda bazen belli bir saatin üzerinde ek ders ödememek ödenmekte.

Ahmet: Okul idaresinden kaynaklanan bir konu bu da şöyle bazı idareler bazı okul idareleri koordinatör öğretmenlerin ücreti konusunda sıkıntılar yaratmaktadır problemler yaratmaktadır şu şekilde koordinatörü öğretmenler sadece görevinin Otele gidip gelmek olduğunu düşünerek aslında koordinatörlüğün 24 saat devam eden bir çalışma oldu unutulurak onlara daha az ücret ödeme yoluna gidiyorlar.

Yukarıda koordinatör öğretmenlerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; koordinatör öğretmenlerin ücretleri ile ilgili okul idarelerinin farklı uygulamaları koordinatör öğretmenleri moral ve motivasyonlarını düşürebilmektedir.

#### 3.4.8.4. Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Veli-Öğrenci Kaynaklı Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak koordinatör öğretmenlerin veli-öğrenci kaynaklı sorunlarına ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.19'da aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.19 : Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Veli-Öğrenci Kaynaklı Sorunlarına İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n= 9)**

| Tema                                                      | Alt Temalar        | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                                  | f |
|-----------------------------------------------------------|--------------------|---|----|-----------------------------------------------------------|---|
| Koordinatör Öğretmenlerin Veli-Öğrenci Kaynaklı Sorunları | İletişim Sorunları | 5 | 56 | Velilerin kaba tavırlarla öğretmeni geç saatlerde araması | 5 |
|                                                           | İş Ahlakı          | 2 | 22 | Veli iletişim bilgilerinin doğru verilmemesi              | 1 |
|                                                           |                    |   |    | Devamsızlıklar ve raporlar                                | 1 |

Tablo 3.19 incelendiğinde Beceri Eğitiminde Koordinatör Öğretmenlerin Veli-Öğrenci Kaynaklı Sorunları temasına ilişkin koordinatör öğretmenlerin cevaplarının analizi sonucunda; İletişim Sorunları ve İş Ahlakı Anlayışından Kaynaklanan Sorunlar olmak üzere iki alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin %56'sı İletişim

Sorunları, % 22'si İş Ahlakı Kaynaklı Sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin koordinatör öğretmenlerin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

#### Velilerin Kaba Tavırlarla Öğretmeni Geç Saatlerde Araması

Selim: Koordinatör öğretmenlerin sorulardan bir tanesi velilerin saat gözetmeksizin gecenin ilerleyen saatlerinde veya herhangi bir zamanda yerli yersiz telefonlar açarak koordinatör öğretmenlere akıl vermesi veya isteklerde bulunması.

Sibel: Velilerin uygun olmayan saatlerde araması uygun olmayan konuşma şekli ve ses tonuyla konuşması.

Yukarıda koordinatör öğretmenlerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Öğrenci velilerinin uygun olamayan tavırlarla gece geç saatlerde öğretmeni arayarak yersiz serzenişleri olabilmektedir.

#### Devamsızlıklar ve Raporlar

Seray: Stajın son dönemlerinde öğrencilerimiz daha fazla devamsızlık yapıyor veya daha fazla rapor alıyor.

Yukarıda koordinatör öğretmenin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; özellikle beceri eğitiminin sonlarına doğru öğrenci devamsızlıklarının artması sorun teşkil edebilmektedir.

### 3.4.9. Beceri Eğitimi Sırasında Öğrencilerin Yaşadıkları Temel Sorunlar

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak stajyer öğrenciler; beceri eğitimini yaptıkları işletmelerle, ulaşım, koordinatör öğretmenlerle, okul yönetimleriyle ve öğrenciler kendileriyle ilgili sorunlar yaşayabilmektedirler.

#### 3.4.9.1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili yaşanan sorunlar araştırmasına katılan öğrencilerin demografik özellikleri Tablo 3.20'de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.20 Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri**

| KATILIMCI | BÖLÜMÜ | BECERİ<br>EĞİTİM<br>TECRÜBESİ | EĞİTİM<br>DÜZEYİ | CİNSİYET | YAŞ |
|-----------|--------|-------------------------------|------------------|----------|-----|
| Aslı      | ÖNBÜRO | 2                             | 12. Sınıf        | Kadın    | 18  |
| Dilek     | ÖNBÜRO | 2                             | 12. Sınıf        | Kadın    | 18  |

|               |        |   |           |       |    |
|---------------|--------|---|-----------|-------|----|
| <b>Kezban</b> | SERVİS | 2 | 12. Sınıf | Kadın | 18 |
| <b>Selcan</b> | MUTFAK | 2 | 12. Sınıf | Kadın | 18 |
| <b>Ayşe</b>   | SERVİS | 2 | 12. Sınıf | Kadın | 18 |
| <b>Burak</b>  | ÖNBÜRO | 2 | 12. Sınıf | Erkek | 18 |
| <b>Mehmet</b> | SERVİS | 2 | 12. Sınıf | Erkek | 18 |
| <b>Hasan</b>  | MUTFAK | 2 | 12. Sınıf | Erkek | 18 |
| <b>İsmail</b> | MUTFAK | 2 | 12. Sınıf | Erkek | 18 |
| <b>Oktay</b>  | MUTFAK | 2 | 12. Sınıf | Erkek | 18 |

Tablo 3.20 da görüldüğü gibi görüşmeye beş kız beş erkek olmak üzere on öğrenci katılmıştır. Bir öğrenci 11.sınıf, bir defa beceri eğitimine katılmış ve on yedi yaşında (bu öğrenci ile ailesinin izni alınarak görüşme yapılmıştır), dokuz öğrenci ise 12.sınıf, iki defa beceri eğitimine katılmış ve on sekiz yaşlarındadır. Öğrencilerin üçü ön büro, üçü servis ve dördü mutfak dallarında eğitim almaktadır. Öğrencilerin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar, işletmelerden, ulaşım güçlüklerinden, koordinatör öğretmenlerden, okul yönetiminden ve öğrencilerin kendilerinden kaynaklanan sorunlar temaları aşağıdaki şekilde belirlenmiş ve tablolaştırılmıştır.

#### 3.4.9.2. Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak beceri eğitimi yapan öğrencilerin işletmelerden kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.21’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.21 Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n= 10)**

| <b>Tema</b>                                                  | <b>Alt Temalar</b>         | <b>f</b> | <b>%</b> | <b>Nedenlere İlişkin Kodlar</b>                                | <b>f</b> |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------|----------|----------|----------------------------------------------------------------|----------|
| Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin İşletme Kaynaklı Sorunları | İş Etiğine Aykırı Tutumlar | 10       | 100      | Hakaret, aşağılanma, alay etmek argo kelime kullanmak          | 9        |
|                                                              |                            |          |          | Personel kayırma, fiziksel cinsel ayrımcılık yapılması         | 8        |
|                                                              |                            |          |          | Psikolojik baskı, stajı yakmak ve notla tehdit, taciz olayları | 8        |

|  |                                              |   |    |                                                   |   |
|--|----------------------------------------------|---|----|---------------------------------------------------|---|
|  |                                              |   |    | Alan dışı çalıştırma                              | 3 |
|  |                                              |   |    | Fazla mesai yaptırmak                             | 6 |
|  |                                              |   |    | Hijyen kurallarına dikkat edilmiyor               | 4 |
|  | Kurum Kültürü Anlayışıyla ilgili eksiklikler | 9 | 90 | İş güvenliği eğitimi ve iş kazalarındaki kusurlar | 3 |
|  |                                              |   |    | Kılık kıyafet sorunları                           | 7 |
|  |                                              |   |    | Departman değişikliği olmaması                    | 4 |
|  |                                              |   |    | Personel yemekleri kötü                           | 2 |
|  |                                              |   |    | Çalışma saatleri değişmiyor                       | 3 |
|  | İletişim/Bilgilendirme Sorunları             | 5 | 50 | Öğrenciye değer verilmiyor                        | 6 |
|  |                                              |   |    | Herkes farklı bir iş söylüyor                     | 2 |

Tablo 3.21 incelendiğinde; Beceri Eğitimini Yapan Öğrencilerin İşletmelerden Kaynaklanan Sorunlar temasına ilişkin öğrencilerin cevaplarının analizi sonucunda; İş Etiğine Aykırı Tutumlar, İletişim/Bilgilendirme Sorunları, Kurum Kültürü Anlayışıyla ilgili eksiklikler olmak üzere üç alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan öğrencilerin %100'ü İş Etiğine Aykırı Tutumlar ile ilgili sorunlar, % 90'ı Kurum Kültürü Anlayışıyla ilgili eksiklikler, % 50'si İletişim/Bilgilendirme Kaynaklı Sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

Hakaret, Aşağılanma, Alay Etmek Argo Kelime Kullanmak

Hasan: Başımdaki usta yeri geliyor bana küfür ediyor, yeri geliyor hakaret ediyor.

Aslı: Öğrencilerin yaşadığı sorunlardan bir tanesi hakarete uğurama aşağılanmadır. Öğrenci bir işi yapamadığında onu daha doğru yapması konusunda onu cesaretlendirmesi yerine bazı yöneticiler ona hakaret ediyorlar aşağılıyorlar yani öğrenciye doğruyu nasıl yapması gerektiğini öğretmiyorlar. Hani bazı işleri de farklı şekillerde yapması gerektiği ona söylenmeli ama argo kelime kullanıyorlar hakaret ediyorlar aşağılıyorlar.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; mesleğin eğitimini okullarda almamış alaylı diye tabir ettiğimiz eğitici yönü eksik personelin, beceri eğitimi yapmakta olan öğrencilere kaba ve saygısızca davranmaları öğrencilerin fiziksel özellikleri ile

alay etmeleri öğrencilerin meslekten uzaklaşmaları işe ve işletmeye saygı ve sahiplenme motivasyonlarının düşmesi gibi sorunlar ortaya çıkartabilmektedir.

#### Personel Kayırma, Fiziksel Cinsel Ayrımcılık Yapılması

Burak : İş dağılımında ayrımcılık yapıyor.

Aslı: Öğrencilerin kilosuna göre yaşına göre yada şekline göre o öğrenciye iş veriyorlar, öğrenci çok güzelse onu farklı yerlerde değerlendiriyorlar ya da çok iyi değilse farklı yerde değerlendiriyorlar. Örneğin öğrenci biraz kiloludur boyu kısadır onu direk arka plana atıyorlar kasa taşıttırıyorlar gelip giden bişeyi yaptırıyorlar.

Ayşe : Eleman kayırma personele farklı bize farklı davranıyorlar.

Hasan: Bayanlarla erkekler arasında kayırmaca var mesela gidiyor adam kadını istediği şifte veriyor, bizi istediğimiz şifte vermiyor kadını kolay işe veriyor bizi kolay işe vermiyor.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; çalışanların kilosu, boyu, güzelliği gibi fiziksel özelliklerine yada cinsiyetlerine göre iş dağılımı yapılması öğrenciler açısından önemli bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir.

#### Psikolojik Baskı, Stajı Yakmak ve Notla Tehdit, Taciz Olayları

İsmail: Kendilerine yakın olan kişileri stajyerleri öne sürüyorlar bizi arkaya bırakıyorlar arkada çalıştırıyorlar

Ayşe : Stajımızı yakmakla tehdit ediyorlar yapamadığımız bir iş olduğunda veya sizi söyleyeceğiz dediğimiz zaman sürekli stajınızı yakarız gibisinden kelimeler kullanıyorlar. Fiziksel temas mesela başımıza gelen tartışmalar sonucunda kolumuzdan tutmaları ittirmeleri itişme kakışma olması vesaire taciz gibi durumlarda başımıza gelen olaylar

Dilek : Tacizler olabiliyor sözlü veya hareket olarak, kolayca tehdit edilebiliyorlar, herşeyi nota bağlayan müdürlerde olabiliyor.

Aslı: Değer vermiyorlar, meslek eğitimi yapılırken öğrenciye saygı sevgi aşılması gerekiyor ama eksik. İşletmelerde öğrenciye fazla mesai yaptırıyorlar. Örneğin öğrenci 8 saat çalışması gerekirken bir saat daha kal iki saat daha kal diyerek fazla mesai yaptırıyorlar ve öğrenciye verecekleri notları staj sonundaki tehdit olarak kullanıyorlar bunu yapmazsam notunu düşüreceğim diye tehdit aracı olarak kullanıyorlar.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; beceri eğitimi esnasında öğrencilerin fiziksel temas şekilde yada sözlü yaşadıkları taciz durumları, öğrencilerin beceri eğitiminin yakılacağı , notlarının düşük verileceği şeklinde tehdit edilmeleri, öğrencilere kendilerini değersiz hissettirecek hal ve tavırlar sergilenmesi öğrencilerin işletmelerde yaşadıkları önemli sorunlar olarak karşımıza çıkabilmektedir.

### Fazla Mesai Yaptırmak

İsmail: Fazla mesai yaptırıyorlar.

Ayşe : Mesai, zorunlu mesai, istemediğimiz halde bizi mesaiye bırakıyorlar.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; öğrencilerin günlük sekiz saat çalışmaları esas iken beceri eğitimi yapan öğrencileri zorunlu mesaiye bırakmak, işletme yönetiminin uygulamalarından kaynaklanan öğrencileri negatif yönde etkileyen bir sorun olarak karşımıza çıkabilmektedir.

### Kılık Kıyafet Sorunları

İsmail: Kıyafet sorunu çok yaşıyoruz. Ütüsüz oluyor başkasının kıyafetlerini veriyorlar. O başkası kıyafetlerini üstümüzde görünce de bizle tartışıyorlar.

Hasan: Kıyafetler çamaşırhaneden aldığımız zaman nemli ve ıslak oluyor giydiğimiz zaman üşüyoruz.

Ayşe : Etek zorunluluğu, kıyafet zorunluluğu, istemediğimiz şekilde illa etek giyeceksiniz diyorlar.

Aslı: İş kıyafeti ve ayakkabıları rahat değil.

Burak : Kıyafetler boy olarak tam bize göre değil.

Oktay: Kıyafetler bazıları bol, bazıları dar veya yırtık oluyordu.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; öğrenciler beceri eğitimi sürecinde iş elbiselerinin üzerlerine göre olmaması, çamaşırhanede nemli kalması, kız öğrencilerin belirli ölçü ve şekilde etek giymek zorunda bırakılması, ayakkabıların rahat olamaması gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler.

### Öğrenciye Değer Verilmiyor

Aslı: Amirler bizim sıkıntılarımızla ilgilenmiyorlar işle ilgili bize yeteri kadar ilgilenmiyor. Değer vermiyorlar, meslek eğitimi yapılırken öğrenciye saygı sevgi aşılanması gerekiyor ama eksik.

Kezban: Stajyer sağlık konusunda rahatsız olsa bile yardımcı olmuyorlar, herhangi bir sıkıntınız olduğunda ilgilenmiyorlar ve normal personellere göre stajyerleri sürekli suçlu buluyorlar tecrübeli olup olmadığımıza bakmadan ağır işler veriyorlar, stajyerin en ufak hatası olduğunda nazik bir şekilde uyarmak yerine bağırıp hakaret ediyorlar.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; işletme çalışanlarının beceri eğitimi yapan öğrencileri hatalarında anlayışla karşılamaması, öğrencilerin iş ve sağlık sorunları olduğunda ilgisiz kalmaları saygı ve sevgi göstermemeleri öğrencilerin kendilerini değersiz hissetmeleri sonucunun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

### 3.4.9.3. Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Ulaşım İlgili Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak beceri eğitimi yapan öğrencilerin ulaşım ile ilgili sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.22’de aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.22 Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Ulaşım İlgili Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n=10)**

| Tema                          | Alt Temalar                 | f |    | Nedenlere İlişkin Kodlar                     | f |
|-------------------------------|-----------------------------|---|----|----------------------------------------------|---|
| Öğrencilerin Ulaşım Sorunları | Mesafe ve Servis Uygulaması | 5 | 50 | Yerleşim yerini servis olmaması              | 2 |
|                               |                             |   |    | Servislerin duraklarda personeli indirmemesi | 1 |
|                               |                             |   |    | Servislerin geç ya da erken gelmesi          | 2 |
|                               |                             |   |    | Serviste ayakta yolculuk yapmak              | 2 |

Tablo 3.22 incelendiğinde; Beceri Eğitimini Yapan Öğrencilerin Ulaşım İlgili Sorunlar temasına ilişkin cevaplarının analizi sonucunda; Mesafe ve Servis Uygulamasından kaynaklanan sorunlarla ilgili bir alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan öğrencilerin %50’si Mesafe ve Servis Uygulamasından kaynaklanan sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temaya ilişkin beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

#### Yerleşim Yerini Servis Olmaması

Aslı: Ulaşım sıkıntısı her öğrencinin yaşadığı sıkıntılardan bir tanesi. Bazı arkadaşlarımız saat beşte kalkıp dolmuş değiştirerek otel servisine ulaşabiliyor ve saat beşte kalkıp 8:30 da iş başı yapmak 3:30 saatin geçmesi demek 3:30 saat bir insan uykusundan ediliyorsa gerçekten burda bir sorun var demektir.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencinin görüşünde ifade ettiği gibi; beceri eğitimi yapan öğrencilerin bazılarının ikamet ettikleri yerlere otel servisi gitmemekte öğrenciler servisin geldiği yere kadar sabah erken kalkarak kendi imkanları ile gelmektedir bu durum öğrenciler için problem teşkiledebilmektedir.

### Servislerin Duraklarda Personeli İndirmemesi

Hasan: Servis şoförü kafasına göre bir gün oraya bırakıyor bir gün buraya bırakıyor söylüyoruz istediğimiz yere bırakmıyor.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencinin görüşünde vurguladığı gibi; servis şoförlerinin duraklara riayet etmemesi öğrenciler için sorun oluşturabilmektedir.

### Servislerin Geç yada Erken Gelmesi

Mehmet: İşletmenin servis sorunu var. Geç geliyor veyahut da ayakta gidiyoruz kalabalık oluyor.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencinin görüşünde belirttiği gibi; servislerinin kalabalık olması öğrencilerin ayakta seyahat etmesi ve servislerin gecikmesi öğrencilerde stres oluşturmakta sorunlara sebebiyet verebilmektedir.

### 3.4.9.4. Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Koordinatör Öğretmen ve Okul İdarelerinden Kaynaklanan Sorunları

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak beceri eğitimi yapan öğrencilerin koordinatör öğretmen ve okul idarelerinden kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.23'te aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.23 Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Koordinatör Öğretmen ve Okul İdarelerinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n= 10)**

| Tema                                                    | Alt Temalar                            | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                                                              | f |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|---|----|---------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Koordinatör Öğretmen ve Okul İdaresi Kaynaklı Sorunları | Rehberlik                              | 5 | 50 | Öğretmen öğrenciyi görmeden gidiyor yada şefin yanında görüyor                        | 3 |
|                                                         |                                        |   |    | Öğretmenin öğrenci sorunlarına ilgisizliği                                            | 2 |
|                                                         |                                        |   |    | Beceri eğitim evraklarının doldurulmasında rehberlik eksikliği                        | 3 |
|                                                         | Yetki Kullanımı ve Sorumluluk Anlayışı | 5 | 50 | Öğrenciye ön bilgilendirme (işletme, hak ve sorumluluk hakkında) yeterince yapılmıyor | 3 |
|                                                         |                                        |   |    | Okul idaresi istediğimiz işletmeye bizi vermiyor                                      | 1 |
|                                                         |                                        |   |    | Okul idaresi işletmeye öğrenciyi kontrole gelmiyor                                    | 1 |

Tablo 3.23 incelendiğinde; Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Koordinatör Öğretmen ve Okul İdaresi Kaynaklı Sorunlar temasına ilişkin öğrencilerin cevaplarının analizi sonucunda; Rehberlik, Yetki Kullanımı ve Sorumluluk Anlayışı ile ilgili sorunlar olmak

üzere iki alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan öğrencilerin %50'si Rehberlik İle İlgili Sorunlar, % 50'si Yetki Kullanımı ve Sorumluluk Anlayışı Kaynaklı Sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temalara ilişkin beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir.

#### Öğretmen Öğrenciyi Görmeden Gidiyor yada Şefin Yanında Görüyor

Aslı: Koordinatör öğretmenler bazen geliyorlar öğrenciyi görmeden gidiyorlar ya da öğrenciyi şefin yanında ziyaret ediyorlar.

Selcan: Koordinatör öğretmenlerin ilgisizliği oluyor, her hafta kontrole gelmiyorlar birçok sorunlar yaşanıyor ve öğrenci biriktiriyor biriktiriyor öğretmenini bekliyor ama öğretmen gelmeyince, öğrenci oradakilere sıkıntı yapmaya başlıyor staj ile ilgili evraklar, gelişim tablosuyla, dosya ile ilgili çok bilgiden eksik kalıyor öğrenciler, özellikle yeni staja başlayan öğrenciler.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; koordinatör öğretmenlerin işletmeye gelip işletme yetkilileriyle görüşüp beceri eğitim evrak işlemlerini tamamladıktan sonra öğrencileri görmeden dönmeleri, öğretmenin beceri eğitimi yapan öğrencilerin sorun yaşayıp yaşamadığını şeflerinin yanında sorması ve koordinatör öğretmenlerin öğrencilerin söyledikleri sorunlara ilgisiz kalması öğrencilerin yaşadığı sorunlar arasında gösterilebilir.

#### Yetki Kullanımı ve Sorumluluk Anlayışı

İsmail: Okul idaresi istediğimiz otellere vermiyor bizi. Evimizden yaşadığımız yerden uzak yerlere veriyorlar.

Selcan: İş kazası ve sigortalılık durumu ile ilgili sorumluluk ve haklarını bilmiyorlar.

Aslı: Oryantasyon eğitimi gibi bir şeyin verilmesi gerekiyor. Öğrenci otelde iş kazası yaşıyor Örneğin yiyecek içecekteki bir öğrenci yemek yaparken bıçakla elini kesiyor onu orada direkt sarıyor kesiğin çok derin olması ya da çok olması ile ilgilenmiyor. İş çıkışı direkt hastaneye gidiyor, iş kazası olarak gösterilmesi gerekir, öğrenci hak ve sorumluluklarını bilmiyor. Hakkı ile ilgili tam bilgileri biliyor, bunun kesinlikle anlatılması gerekiyor her ne kadar güvenlik eğitimi verilirse iş yerlerinde okullarda bilgileri tam almıyor.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; Öğrenciler beceri eğitimi başlamadan önce hak ve sorumlulukları ile ilgili yeterince bilgilendirilmediklerini düşünmekte ve zaman zaman öğrenci ikametgahının olduğu yerden uzak bölgelerdeki otellerde beceri eğitimine gönderilmenin kendileri açısından bir sorun olduğunu ifade etmektedirler.

### 3.4.9.5. Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlar

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak beceri eğitimi yapan öğrencilerin kendilerinden kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşleri ve sıklığı Tablo 3.24'te aşağıdaki gibi sunulmuştur.

**Tablo 3.24 : Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşleri ve Sıklığı(n=10)**

| Tema                                                                 | Alt Temalar     | f | %  | Nedenlere İlişkin Kodlar                 | f |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|------------------------------------------|---|
| Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlar | Eğitim/İletişim | 4 | 40 | Yabancı dil yetersizlikleri              | 2 |
|                                                                      |                 |   |    | Ast üst ilişkilerinde iletişim kusurları | 2 |

Tablo 3.24 incelendiğinde; Beceri Eğitimi Yapan Öğrencilerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlar temasına ilişkin cevaplarının analizi sonucunda; Eğitim/İletişimden kaynaklanan sorunlarla ilgili bir alt tema ortaya çıktığı görülmektedir. Görüşme yapılan öğrencilerin %40'ı Eğitim/İletişimden kaynaklanan sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temaya ilişkin beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinden öne çıkanlar aşağıda verilmiştir:

#### Ast Üst İlişkilerinde İletişim Kusurları

Selcan: Amirlerimizi ve patronlarımızı tanımıyoruz. İlk staja başladığımızda patronları veya bizden üst seviyedeki müdürleri bize tanıtmaları iyi olur biz daha iyi iletişime geçeriz alt üst ilişkisinde iletişimle ilgili eğitim yok.

Aslı: Amirler ve bölüm amirleri tanıtılmıyor Biz kimin amirimiz olduğunu bilmiyoruz. Bizden işletme müdürü gelip de anahtar istese ben onu sorgularım çünkü kim olduğunu bilmiyorum.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; beceri eğitimi yapmakta olan öğrencilerin işletmelerdeki üstlerini tanınamaları ve üstlerine karşı nasıl davranacaklarını bilmemeleri öğrenciler için sorun oluşturabilmektedir.

### Yabancı Dil Yetersizlikleri

Dilek: Stajyer öğrencilerin sorunları yabancı dil üzerine düşülmeli. Özellikle yabancı dil bilmeden bizden üstün bir şekilde yabancı dil konuşmamızı istiyorlar. Bunun dışında kültür farklılıklarından dolayı iletişim sorunları olabiliyor yabancıların geleneği farklı.

Aslı: Otelde çalışıyoruz, yabancı dilimizin olması gerekiyor, yabancı dilimiz olmadığı için misafirlerle anlaşıyoruz. Bu da sıkıntı oluyor misafiri anlayamıyoruz.

Yukarıda beceri eğitimi yapan öğrencilerin görüşlerinde ifade ettikleri gibi; beceri eğitimi yapan öğrencilerin yabancı dillerinin yeterli olmaması misafirle iletişimlerinde öğrenciler için sorun oluşturmaktadır.

### 3.4.10. Beceri Eğitiminin Paydaşlarının Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar

Çalışma kapsamında 6 işletme yetkilisi, 8 okul yöneticisi, 7 koordinatör öğretmen, 9 stajyer öğrenci beceri eğitimi üzerine toplam 28 metafor üretmişlerdir. Beceri eğitiminin paydaşlarının ürettikleri metaforlar Tablo 3.25'te ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

**Tablo 3.25 Beceri Eğitiminin Paydaşlarının Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar**

| Beceri Eğitiminin Paydaşları                                                   | Metaforlar                                                                                                                                                                                                 | Toplam |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>İşletme Yöneticilerinin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar</b>   | Domates fidesi (1), Gübre, Meslek sevgisini aşılama süreci (1), Meyve veren bir ağaç (1), Su içmek gibi(1), Tamamlayıcı bir şey (1).                                                                       | 6      |
| <b>Okul Yönetimlerinin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar</b>       | Fenerbahçe takımı(1), Yolcu otobüsü(1), Gerçek iş hayatı(2), Koskocaman bir okul (1), Nehir veya göl (1), Yalan makinesi (1), İğneyle kuyu kazmak (1).                                                     | 8      |
| <b>Koordinatör Öğretmenlerin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar</b> | Yeni çeri askeri (1), Simülatör (1), Bir ağacın meyve vermesi ve meyvenin olgunlaşması süreci (1), Terazî (1), Yengeç (1), Çınar ağacı (1), İlk okula yeni başlamış çocukların okumayı öğrenmesi gibi (1). | 7      |
| <b>Stajyer Öğrencilerin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar</b>      | Modern bir kölelik (1), Eğitimin bir parçasına (1), Bez (1), Uygulama sınavı (1), Öğretmen (1), Mezar (1), Robot (1), Teknoloji (1), İşlenmeye hazır bir hammadde (1).                                     | 9      |

#### 3.4.10.1. İşletme Yöneticilerinin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak işletme yetkilileri stajı neye benzetiyor sorusu işletme yetkililerinin tamamına sorulmuştur. 6 işletme yetkilisi bu soruya görüş bildirmiş, 2 işletme yetkilisi bu soruya görüş bildirmek istememiştir.

Fatih: Teşbihte hata olmaz mantığını da buraya koyarak, ben stajı gübreye benzetiyorum, yani bize gelmiş olan fidelere biz buradan gübre veriyoruz onların olgunlaşmasına, onların karakterlerinin oturmasına, iş dünyasına profesyonelliğe geçişlerine, onların mesleki

bilgilerine destek oluyoruz yani onları bir çeşit gübreleme gibi bir şey diyelim tarıma benzetirsek.

Mustafa: Stajı meslek sevgisini aşlamak sürecine benzetiyorum.

Mutlu: Stajı ben domates fidesine benzetiyorum.

Müjgan: Staj bizim için hassasiyetle geliştirilmesi gereken meyve veren bir ağaç gibi stajı görüyoruz.

Necati: Su içmek gibi su içmek ne kadar gerekli ise bu da onun gibi

Özcan: Ben stajı tamamlayıcı bir şey olarak düşünüyorum, teoriyi okulda zaten görüyorlar.

Pratiğini de otellerde yaparak iyi bir turizmci yetişmesinde tamamlayıcı bir şey olarak görüyorum bunu düşünüyorum.

#### **3.4.10.2. Okul Yönetimlerinin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar**

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak okul yöneticilerine stajı neye benzetiyorsunuz sorusu sorulmuş okul yöneticilerinin tamamı bu soruya görüş bildirmiştir.

Bora: Fenerbahçe Takımına benzetiyorum.

Eren: Yolcu Otobüsüne benzetiyorum

İrf: İğneyle Kuyu kazmaya benzetiyorum

İsa: Koskocaman bir okula benzetiyorum.

Süleyman: Okulu akvaryuma benzetirsek beceri eğitimini nehir veya göle benzetiyorum.

Hakan: Yalan Makinesine benzetiyorum.

Mehmet: Gerçek iş hayatına benzetiyorum.

Demet: Gerçek iş hayatına benzetiyorum.

#### **3.4.10.3. Koordinatör Öğretmenlerin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar**

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak koordinatör öğretmenler stajı neye benzetiyor sorusu koordinatör öğretmenlerin tamamına sorulmuştur. 7 koordinatör öğretmen bu soruya görüş bildirmiş, 2 koordinatör öğretmen bu soruya görüş bildirmek istememiştir.

Selim: Ben stajı yeni çeri askerine benzetiyorum iki ileri bir geri şeklinde.

Sinem: Stajı Çalışma hayatı içerisinde çok gerçekçi bir deneyim olduğu için simülatöre benzetmekteyim.

Aslı: Stajı da bir ağacın meyve vermesine ve meyvenin olgunlaşması sürecine benzetiyorum.

Sibel: Beceri eğitimini genelde ilkokula yeni başlamış çocukların okumayı öğrenmesi gibi olabilir.

Seray: Öğretmen okul ve sektör açısından baktığımızda ben yengece benzettim yengecin 8 bacağı var ama bu onun ileriye doğru gitmesini sağlamıyor.

Ahmet: Beceri eğitimini bir çınar ağacına benzetiyorum bunun sebebi de şu beceri eğitimine katılan öğrenciler birer fidandır. Onlar konaklama işletmelerinde yetişerek güneş olarak, ışık olarak sulanarak büyüyecek ve koca bir çınar olacaklar ve turizmi geliştirmek için turizmi büyütmek için ülke turizmine katkı sağlayan ve onun gölgesinde yeni nesiller yetiştirecek bir çınar ağacı olacaklar bu yüzden ben beceri eğitimini bir çınar ağacına benzetiyorum.

Ömür: İşletmelerde beceri eğitimi sanki bir terazi gibi bir şey terazi gibi derken mesela teorik olarak öğrettiğimiz bilgilerin işletmelerde tartışılması olarak düşünüyorum.

#### **3.4.10.4. Stajyer Öğrencilerin Beceri Eğitimi Üzerine Ürettikleri Metaforlar**

Turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili olarak beceri eğitimi yapan öğrenciler stajı neye benzetiyor sorusu öğrencilerin tamamına sorulmuştur. 9 öğrenci bu soruya görüş bildirmiş, 1 öğrenci bu soruya görüş bildirmek istememiştir.

Aslı: Eğitim amaçlı güzel bir şey, ama böyle olmazsa modern bir kölelik şeklinde algılıyorum.

Selcan: Stajı ben eğitimin bir parçasına benzetiyorum

Ayşe: Stajı beze benzetiyorum her yeri siliyorlar bizi de her yerde kullanıyorlar okulda öğrendiklerimizi uygulayamıyoruz

Kezban: Staj uygulama sınavına benzetiyorum okulda öğretmenlerimizin otelde uyguluyoruz ve şefler ve müdürler tarafından da not alıyoruz.

Burak: Stajı öğretmene benzetiyorum.

Hasan: Ben stajı mezara benzetiyorum önüne gelen gömüyor

İsmail: Ben beceri eğitiminin robota benzetiyorum; sürekli aynı işi yapıyoruz hiç farklı iş yapmıyoruz. Bir de zombiye benzetiyorum yorulduğumuz halde çalışıyoruz farklı işler görmüyoruz.

Mehmet: Stajı ben işlenmeye hazır bir hammaddeye benzetiyorum.

Oktay: Ben stajyeri teknolojiye benzetiyorum çünkü her kişinin yeteneği farklı oluyor.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Beceri eğitim mesleki turizm eğitiminin tamamlayıcı bir unsurdur. Beceri eğitimi ile öğrenciler okullarda gördükleri teorik ve uygulamalı meslek derslerini gerçek iş hayatı ile örtüştürmekte iş etiği kurallarını yaşayarak öğrenmektedirler. Bu çalışmada beceri eğitiminin paydaşları olan işletmelerin, okul yönetimlerinin, koordinatör öğretmenlerin ve beceri eğitimi yapan öğrencilerin beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmaya çalışılmıştır. Araştırmanın verilerinden elde edilen bulgular, beceri eğitiminin paydaşlarının beceri eğitimi sırasında yaşadıkları temel sorunlar boyutunda ele alınarak değerlendirilmiş elde edilen sonuçlar ve öneriler aşağıda sunulmuştur.

Beceri eğitiminde işletmelerin yaşadıkları temel sorunlara ilişkin sonuçlar;

Öğrencilerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin işletme yetkililerinin cevaplarının analizi sonucunda; işletme yetkililerinin: %100'ü keyfi işe gelmeme, davranış bozuklukları, yanlış mecralara kayan ilişkiler/gönül ilişkileri gibi etik sorunlar, %100'ü üst-üst iletişimi, öğrencinin teorik ve pratik bilgi eksikliği, otel malzemelerine zarar vermek, yabancı dil yetersizliği, öğrencilerin popüler iş ve alanlarda çalışma isteği gibi bilgi ve tecrübe eksikliği konularında sorunlar yaşandığını, %75'i ise öğrencilerin işletme kılık ve kıyafet kurallarına uymama, telefonla sosyal medyayla oynama gibi işletme kurallarına uyma konusunda, %50'si sigara kullanımı uyuşturucu ve alkol kullanımı gibi kötü alışkanlıklar konusunda öğrencilerden kaynaklanan sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda öğrencilerden kaynaklanan sorunlar teması değerlendirildiğinde; sigara alkol ve madde bağımlılığı sorunlarının orta düzeyde olduğu, iş ahlakı, bilgi, beceri ve tecrübe eksikliği kaynaklı sorunların dikkat çekici düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgular Tütüncü, (2005); Taşkın, (2006); Dayıoğlu, (2010); Arman ve Şahin, (2013) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Araştırmanın bu bulgularının aksine Atınc vd., (2017); Gault, (2010); Rathman, (2007)'nin otel sahip ve yöneticilerinin stajyer öğrencilerin performanslarını çeşitli açılardan (eğitim, bilgi, beceri, sorumluluk vb.) değerlendirmelerine ilişkin görüşlere bakıldığında öğrencilerin staj performanslarının genel olarak olumlu olduğu ifade edilmektedir. Bu bulgular ışığında okul rehberlik servislerinin öğrencilere iş ahlakı ve çalışma kültürü konularında seminerler vermesinin, ayrıca öğrencilerin yabancı dil yetersizliklerine ilişkin müfredata eklenecek seçmeli yabancı dil derslerinin sorunların çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Koordinatör öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin işletme yetkililerinin cevaplarının analizi sonucunda; işletme temsilcilerinin: %63'ü öğretmenin

işletme yetkilisine amiriymiş gibi davranması, öğretmenin öğrenci sorunlarına ilgisiz kalması, öğrenci ve personele eksik rehberlik gibi iletişim sorunu olduğunu, %50'si ise yoğun sezonda dışardan gelen öğretmenlerin otel yerine lojmanda konaklatılmak zorunda kalınması, öğretmenlerin işin yoğun olduğu saatlerde öğrenciyi kontrole gelmesi gibi koordinatör öğretmenlerin çalışma saatleri ve konaklaması ile ilgili sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda işletmelerin koordinatör öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin olarak, orta düzeyde iletişim, rehberlik, empati eksikliği temelinde sorun alanlarının olduğu görülmektedir. Sarı, (2007)'nin araştırma sonuçları da bu bulguları desteklemektedir. Bu bulgular doğrultusunda beceri eğitimi başlamadan önce yapılacak olan okul-işletme temsilcileri toplantılarının paydaşların sorunlarının çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Beceri eğitiminde yasal zorunluluklardan ve okul idarelerinden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin işletme yetkililerinin cevaplarının analizi sonucunda; işletme yetkililerinin %88 'i öğrencilerin çalışma zamanıyla ilgili kısıtlar, staj takviminin turizm sezonuyla örtüşmemesi gibi staj takvimi ve öğrencilerin çalışma kısıtları, %63 'ü stajyer sayılarının yetersizliği, öğrencilerin okullarından hazır gelmeyişi gibi stajyer sayılarındaki azalma öğrencilerin donanımlarındaki eksiklik ve %13 'ü okulların yardım talepleri ile ilgili sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları, yasal zorunluluklardan ve okul idarelerinden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin; beceri eğitim takviminin, stajyer öğrenci sayılarının ve donanımlarının işletmelerin beklentilerini karşılayamamasıyla ilgili dikkat çekici düzeyde memnuniyetsizlikler olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgular, Salgado ve Costa (2011); Li ve Li, (2013); Ruhanen vd., (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu bulgular ışığında öğrenci sayılarının artırılması amacıyla alan tanıtımı konularında daha etkili bir çalışma yürütülmesinin, öğrencilerin donanımlarının geliştirilmesi için atölyelerin daha etkin kullanılmasının, beceri eğitim takviminin turizm sezonu ile örtüşmesi konusunda işletmelerin CİMER vasıtasıyla ilgili bakanlıklarla iletişime geçmelerinin sorunların çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir.

İşletme personelinden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin işletme yetkililerinin cevaplarının analizi sonucunda; işletme temsilcilerinin %50'si personel ve öğrenci arasındaki yanlış ilişki, öğrenciyi küçümseme, personelin öğrenciye kötü davranışı, personelin stajyere rol model olamaması gibi personelin öğrenciye yaklaşımı, % 63'ü öğrencinin normal personel gibi düşünülmesi, öğrenciye royantasyon yaptırılmaması gibi stajyer anlayışıyla ilgili sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. İşletme personelinden kaynaklanan sorunlar teması değerlendirildiğinde; öğrencilerin orta düzeyde psikolojik ve sosyolojik şiddete maruz

kalmaları ve aynı zamanda beceri eğitimi sürecinde öğrenciye rotasyon yaptırılmaması gibi sorun alanları olduğu görülmektedir. Katılımcıların bu görüşleri sonucunda ortaya çıkan bulgular, Tütüncü ve Taşkın, (2005); Arman ve Şahin, (2013)'ün araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu bulgular ışığında işletmelerin personelin kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik eğitimlerine daha fazla yatırım yapmalarının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Beceri eğitiminde okul yönetimlerinin yaşadıkları temel sorunlara ilişkin sonuçlar;

Öğrencilerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; okulların yöneticilerinin: %88'si öğrencilerin yabancı dil yetersizlikleri, öğrencilerin devamsızlığı, turizmin meslek olarak değerlendirilmemesi gibi eğitimsel ve etik sorunlar, % 75'i staj yeri değişikliği talebi, öğrencinin işletme kurallarına aykırı davranışları, turizme fiziksel ve psikolojik olarak uygun olmayan öğrenci profili gibi öğrenci kaynaklı uyum sorunları yaşandığını ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin önemli bir bölümü, öğrencilere yabancı dil öğretilemediğini, öğrencilerin gelecekte turizm sektöründe çalışmak istemediklerini bu sebeplerden de işe uyum ve devam konusunda sorunlar yaşandığını ifade etmektedirler. Araştırmanın bu bulgularını, Tütüncü, (2005); Sarı, (2007); Dayıoğlu, (2010) tarafından yapılan çalışmaların bulguları desteklemektedir. Bu bulgular doğrultusunda okullarda yabancı dil öğretim metotlarıyla ilgili teknolojik imkanların daha etkili kullanılmasının, öğrencilerin işletmeye uyum ve etik sorunlarıyla ilgili işletmelerde eğitim birimlerinin oluşturulmasının sorunun çözümüne katkı verebileceği düşünülmektedir.

Koordinatör öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; okulların yöneticilerinin: %38'si öğretmenin tanımadığı öğrencilere koordinatörlük yapması ve beceri eğitim dosyasının gelişim tablosuna göre doldurulması konusunda öğretmenlerin eksik rehberlik yaptığını, %50'si öğretmenin öğrenci telefonlarına bakmaması, öğretmenin öğrenciyi görmeden işletme yönetimiyle görüşüp gitmesi, öğretmenin öğrencinin yaşadığı sorunları okul idaresiyle paylaşmaması yönünde telkini, öğretmenin staj evraklarının teslim alınıp verilmesi hususundaki ihmalleri, öğretmenin çalışma gün ve saatlerine uymaması gibi öğretmenlerin iş etiğine aykırı davranışlarıyla ilgili sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları beceri eğitiminde koordinatör öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin; düşük düzeyde eksik rehberlik ve orta düzeyde iş etiğiyle ilgili sorun alanlarının olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde koordinatörlük konusunda öğretmenlere hizmet için eğitimler verilmesinin sorunların çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Yasal zorunluluklar ve yönetsel sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; okulların yöneticilerinin %88'si SGK iş ve işlemleri, devlet katkısı iş ve işlemleri gibi mali işlemler, % 25'i koordinatörlük evraklarının aynı tür okullar için standartının olmaması gibi idari evrak işleri ve %100'ü sık değişen yönetmeliklerin öğrenilmesi uygulanmasındaki zorluklar, işletmelerin stajyer taleplerini karşılayamamak, öğrencilere uygun işletme bulamama, beceri eğitiminin uygulanmasında okul yöneticilerinin eğitim almamış olması, öğretmenlere koordinatörlük verilirken kullanılan ölçütler, koordinatör öğretmenlerin çalışma saatlerinin esnek olmayışı gibi yönetsel sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda yasal zorunluluklar ve yönetsel sorunlar temasına ilişkin dikkat çekici düzeyde mali işlemler ile idari evrak işleri kaynaklı sorun alanlarının olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında koordinatör müdür yardımcılarının her eğitim öğretim yılı başında hizmet içi eğitimler ve seminerler ile idari bilgilerinin güncellenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Beceri eğitiminde işletmelerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; okulların yöneticilerinin %75'i işletmelerin öğrencilerin puantajlarını zamanında okul idaresine teslim etmemesi, işletmelerin öğrenciye normal personelmiş gibi muamelesi, işletmede öğrenciye hakaret ve incitici yaklaşım, öğrencinin düşük maliyetli iş gücü olarak görülmesi gibi iş etiği sorunları, % 75'i öğrencilerin gece 22:00'dan sonra çalıştırılmak istenmesi, öğrencilerin alan ve dalları dışında çalıştırılmak istenmesi, öğrenciye zorunlu mesai yaptırılmak istenmesi, işletmelerin MEB ve SGK mevzuatları hakkında bilgi eksikliği, işletmelerin usta öğretici istihdam etmemesi gibi yasal çerçeve ve yetki karmaşası kaynaklı sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Beceri eğitiminde işletmelerden kaynaklanan sorunlar teması değerlendirildiğinde, işletmelerin dikkat çekici seviyede görev ve sorumluluk bilinci ve iş ahlakı konularında eksikliklerinin olduğu görülmektedir. Katılımcıların bu görüşleri sonucunda ortaya çıkan bulgular, Kırılı, (2006); Taşkın, (2006); Tutan, (2010); Chen ve Shen, (2012); Arman ve Şahin, (2013); Yurtoğlu, (2015)'in araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu bulgulardan anlaşılacağı üzere okul yönetimlerinin beceri eğitimi başlamadan önce, işletme yetkililerine beceri eğitimin işleyişi konularında seminerler vermesinin sorunların çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Beceri eğitiminde öğrenci velilerinden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin okulların yöneticilerinin cevaplarının analizi sonucunda; okulların yöneticilerinin %75'i beceri eğitimin işleyişine velinin müdahil olmak istemesi, velinin öğrencilerin beceri eğitimi yapacağı işletmeleri kendisinin belirlemek istemesi gibi yetki aşımı ile ilgili sorunlar, % 25'i velini

beceri eğitimi ile ilgili bir sorun olduğunu düşündüğünde ilk önce okul idaresini araması, velilerin öğrencinin beceri eğitim yapmasını istememesi gibi iletişim/bilgilendirme kaynaklı sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları; beceri eğitiminde öğrenci velilerinden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin, velilerin beceri eğitiminin kapsamı, paydaşların yetki ve sorumlulukları konularında bilgi sahibi olmadıklarına aynı zamanda kısmi iletişim sorunları olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde, beceri eğitimi öncesi, toplantılar yapılmak suretiyle, sözel, görsel ve yazılı materyaller kullanılarak öğrenci velilerinin bilgilendirilmelerinin sorunların çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Beceri eğitiminde koordinatör öğretmenlerin yaşadıkları temel sorunlara ilişkin sonuçlar;

Beceri eğitiminde koordinatör öğretmenlerin işletmelerden kaynaklanan sorunları temasına ilişkin koordinatör öğretmenlerin cevaplarının analizi sonucunda; öğretmenlerin %100'ü öğretmenin öğrenciyle çalışma alanında görüştürülmemesi, öğretmene işletme yetkililerinin kaba ve saygısız tavrı, iş kazası iş ve işlemleri ile ilgili doğru olmayan uygulamalar, öğrencinin değersizleştirilmesi, ucuz işgücü olarak görülmesi gibi iş etiğine aykırı tutumlar ile ilgili sorunlar, % 44'ü özel görüşme alanları eksik, kılık kıyafet sorunları, otel girişlerinde öğretmene uygulanan güvenlik prosedürü, gibi kurum kültürü anlayışıyla ilgili eksiklikler, % 44'ü teorik bilgi pratiğe dönüşmemesi, işletme personelinin eğitici yönünün eksikliği gibi iletişim/bilgilendirme kaynaklı sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda beceri eğitiminde işletmelerden kaynaklanan sorunların, yüksek oranda işletmelerin beceri eğitiminin sağlıklı işleyişini engelleyen, stajyer öğrencileri inciten iş etiğine aykırı tutumlarından, orta düzeyde ise işletmelerin donanımlarının eksikliklerinden ve profesyonel olmayan yönetim anlayışlarından kaynaklanan sorunlar olduğu görülmektedir. Taşkın, (2006)'nın araştırma sonuçları da bu bulguları desteklemektedir. Bu bulgular ışığında işletmelerin personel eğitim programlarına beceri eğitimi, beceri eğitiminin paydaşlarının görev ve sorumlulukları konularını eklemelerinin sorunların çözümüne katkı verebileceği değerlendirilmektedir.

Beceri eğitiminde koordinatör öğretmenlerin okul yönetimlerinden kaynaklanan sorunları temasına ilişkin koordinatör öğretmenlerin cevaplarının analizi sonucunda; öğretmenlerin %78'i işletmelerde öğretmenlerin uzun süreler bekletilmesi, öğretmenin işletmeye gidiş saatlerinin sabit olması, beceri yapılacak işletme belirlenmesinde öğretmen etkisinin azaltılması, koordinatörlük evraklarının alınıp teslimiyle ilgili yönetim anlayışından kaynaklanan sorunlar, % 78'i koordinatörlük ücretlerinin idarenin insiyatifinde olması, beceri eğitimi sırasında öğretmene abartılı kontrol mobbing uygulanması gibi mobbing/tehdit

kaynaklı sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma sonucunda; beceri eğitiminde koordinatör öğretmenlerin, dikkat çekici düzeyde, okul yönetim anlayışından kaynaklanan mobbing ve tehdit sorunlarıyla karşılaşabildikleri tespit edilmiştir. Bulgular, Tütüncü ve Taşkın, (2005); İstanbullu Dinçer vd., ( 2018) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu bulgular doğrultusunda okul yönetimlerine ve koordinatör öğretmenlere motivasyon, empati, okul içi demokrasi ve liderlik konulu eğitim seminerleri verilmesinin sorunların çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Beceri eğitiminde koordinatör öğretmenlerin veli-öğrenci kaynaklı sorunları temasına ilişkin koordinatör öğretmenlerin cevaplarının analizi sonucunda; öğretmenlerin %56'sı velilerin kaba tavırlarla öğretmeni geç saatlerde telefonla araması gibi iletişim sorunları, % 22'si veli iletişim bilgilerinin doğru verilmemesi, özürsüz devamsızlıklar ve raporlar gibi iş ahlakı kaynaklı sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Beceri eğitiminde, koordinatör öğretmenlerin, veli-öğrenci kaynaklı sorunları teması değerlendirildiğinde orta düzeyde iletişim ve iş ahlakı kaynaklı sorun alanları olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan anlaşılabileceği üzere, velilere ve öğrencilere beceri eğitimi ve beceri eğitim sözleşmesi hakkında sözlü, yazılı, görsel materyaller kullanılarak sunumlar yapılmasının sorunların çözümüne katkı verebileceği düşünülmektedir.

Beceri eğitiminde öğrencilerin yaşadıkları temel sorunlara ilişkin sonuçlar;

Beceri eğitimini yapan öğrencilerin işletmelerden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin öğrencilerin cevaplarının analizi sonucunda; öğrencilerin %100'ü hakaret, aşağılanma, alay edilme, argo kelime kullanılması, personel kayırma, fiziksel cinsel ayrımcılık yapılması, psikolojik baskı, stajı yakmak ve notla tehdit, taciz olayları, alan dışı çalıştırma, fazla mesai yaptırmak, hijyen kurallarına dikkat edilmemesi gibi iş etiğine aykırı tutumlar ile ilgili sorunlar, % 90'ı iş güvenliği eğitimi ve iş kazalarındaki kusurlar, kılık kıyafet sorunları, departman değişikliği olmaması, personel yemekleri kötü olması gibi kurum kültürü anlayışıyla ilgili eksiklikler, % 50'si öğrenciye değer verilmemesi, herkesin farklı farklı bir iş söylemesi gibi iletişim/bilgilendirme kaynaklı sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda, beceri eğitiminde öğrencilerin dikkat çekici düzeyde, fiziksel, psikolojik ve sosyal şiddet olarak değerlendirilebilecek konularda işletmelerden kaynaklanan sorun alanlarının olduğu görülmektedir. Chen ve Shen, (2012); Aktaş, (2015); Pak, (2015); Yurtoğlu, (2015); Akay vd., (2018)'in araştırma sonuçları bu bulguları desteklemektedir. Bu bulgulardan anlaşılabileceği üzere, beceri eğitimi kapsamında ilgili kurumların denetimlerini sıklaştırmalarının, ayrıca koordinatör öğretmenlerin öğrencilerle birlikte işletme personeline de rehberlik yapmasının sorunların çözümüne katkı verebileceği düşünülmektedir.

Beceri eğitimini yapan öğrencilerin ulaşım ile ilgili sorunlar temasına ilişkin cevaplarının analizi sonucunda; öğrencilerin %50'si yerleşim yerine servis olmaması, servislerin duraklarda personeli indirmemesi, servislerin geç yada erken gelmesi, serviste ayakta yolculuk yapmak, gibi mesafe ve servis uygulamasından kaynaklanan sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yarısının, beceri eğitimi sürecinde ulaşım ile ilgili farklı boyutlarda sorunlarla karşılaşabildikleri tespit edilmiştir. Pak, (2015)'in Türkiye'de Mesleki Turizm Eğitimi ve Zorunlu Staj: Turizm Meslek Lisesi Örneği, çalışmasının sonuçları incelendiğinde öğrencilerin ulaşım olanakları ile ilgili sorunlar yaşadıkları bulgusunun bu araştırmanın sonuçlarıyla uyduğu görülmektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde personel servislerinin periyodik olarak denetimlerinin yapılmasının, işletmelerin servis duraklarının sabit olmasının ve duraklarda işletmelerin isimlerinin yazmasının sorunların çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Beceri eğitimini yapan öğrencilerin koordinatör öğretmen ve okul idaresi kaynaklı sorunlar temasına ilişkin öğrencilerin cevaplarının analizi sonucunda; öğrencilerin %50'si öğretmen öğrenciyi görmeden gitmesi, yada şeflerin yanında görmesi, öğretmenin öğrenci sorunlarına ilgisizliği, beceri eğitim evraklarının doldurulmasında rehberlik eksikliği gibi rehberlik ile ilgili sorunlar, % 50'si okul yönetiminin işletmeye öğrenciyi kontrole gelmemesi, okul yönetiminin öğrenciyi istediği işletmeye vermemesi, öğrenciye ön bilgilendirme(işletme, hak ve sorumluluk hakkında) yeterince yapılmaması gibi yetki kullanımı ve sorumluluk anlayışı kaynaklı sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Beceri eğitiminde koordinatör öğretmenlerden ve okul idarelerinden kaynaklanan sorunlar teması değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin yarısının, rehberlik eksikliği, yetki kullanımı ve sorumluluk anlayışı kaynaklı sorun alanlarının olduğu görülmektedir. Katılımcıların görüşleri sonucunda ortaya çıkan bulgular ile, Aktaş, (2015)'in Otelcilik ve turizm meslek lisesi öğrencilerinin beceri eğitimleri sırasında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri ne yönelik çalışmasında; koordinatör öğretmenler ve okul yönetimlerinin beceri eğitimi sırasında öğrencilerle olması gerektiğinden daha düşük düzeyde iletişim halinde oldukları, bulgusu paralellik göstermektedir. Bu bulgulardan doğrultusunda beceri eğitiminin denetimiyle ilgili evrakların e-okul sistemi üzerinden işlenmesinin koordinatör öğretmenler ve okul yönetimlerinden kaynaklanan rehberlik ve sorumluluk anlayışı kaynaklı sorunların çözümüne katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Beceri eğitimini yapan öğrencilerin kendilerinden kaynaklanan sorunlar temasına ilişkin cevaplarının analizi sonucunda; öğrencilerin %40'ı yabancı dil yetersizlikleri, ast üst

ilişkilerinde iletişim kusurları gibi eğitim/iletişimden kaynaklanan sorunlar olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda; öğrencilerin, beceri eğitiminde yabancı dil yetersizliklerini ve iletişim kusurlarını önemli ölçüde bir sorun alanı olarak görmedikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların görüşleri sonucunda ortaya çıkan bulgular, Sarı, (2007); Dayıoğlu, (2010); Tütüncü, (2005)'in araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde, yabancı dil öğretim metot ve materyallerinin zenginleştirilmesinin, işletmelerde öğrencilere, oryantasyon ve insan ilişkileri eğitimlerinin verilmesinin öğrencilerin bu konudaki gelişimlerine katkılar sunabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca yapılan doküman analizi sonucunda elde edilen bulgular, görüşmeler sonucu elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Yapılan araştırmada beceri eğitiminin paydaşlarından işletme yöneticileri beceri eğitimini; domates fidesi, gübre, meslek sevgisini aşılama süreci, meyve veren bir ağaç, su içmek, tamamlayıcı bir şey gibi metaforlarla betimlemişlerdir. Okul yöneticileri ise beceri eğitimini; fenerbahçe takımı, yolcu otobüsü, gerçek iş hayatı, koskocaman bir okul, nehir veya göl, yalan makinesi, iğneyle kuyu kazmak biçimindeki metaforlarla betimlemişlerdir. Beceri eğitiminin paydaşlarından koordinatör öğretmenler, yeni çeri askeri, simülatör, bir ağacın meyve vermesi ve meyvenin olgunlaşması süreci, terazi, yengeç, çınar ağacı, ilk okula yeni başlamış çocukların okumayı öğrenmesi gibi metaforlar üreterek beceri eğitimini betimlemişlerdir. Stajyer öğrenciler de beceri eğitimini modern bir kölelik, eğitimin bir parçasına, bez, uygulama sınavı, öğretmen, mezar, robot, teknoloji, işlenmeye hazır bir hammadde biçimindeki simgelerle betimlemişlerdir. Araştırma kapsamında 35 katılımcı beceri eğitimi üzerine toplam 28 metafor üretmişlerdir. Araştırmaya katılan öğrenciler tarafından üretilen iki metafor, okul yöneticileri tarafından üretilen bir metafor beceri eğitimiyle ilgili olumsuz nitelikler çağrıştırırken üretilen diğer metaforların tamamı beceri eğitiminin olumlu etkilerini belirtir niteliktedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, bu verilerin beceri eğitim sürecinde, beceri eğitimin paydaşlarına karşılaşılabilecekleri sorunların çözümü konusunda katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Beceri eğitim sürecinde yaşanan sorunların temelinde iletişimsizlik ve empati eksikliği olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın işletmelere, okul yöneticilerine, koordinatör öğretmenlere ve beceri eğitimi yapan öğrencilere empati iklimi çerçevesinde sorunlarını nasıl çözebilecekleri konusunda katkılar sunabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma Antalya-Manavgat ilçesindeki üç adet turizm eğimi veren meslek lisesi ve bu bölgedeki beş yıldızlı otel işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı çalışma gruplarıyla farklı verilere ulaşılabilir. Bu araştırmanın örneklemini kız erkek karma şeklindedir. Daha sonra

yapılacak çalışmalarda örneklem grubu ayrıştırılarak kız ve erkek stajyer öğrencilerin beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunlar ölçülebilir. Ayrıca bu araştırma, turizm eğitimi veren meslek liselerinde beceri eğitimiyle ilgili yaşanan sorunların bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmesi bağlamında işletmeler, okul yönetimleri, koordinatör öğretmenler, öğrencilerden oluşan paydaşların tamamının katılımıyla orta öğretim seviyesinde gerçekleştirilmiştir. Gelecek araştırmaların bütüncül bir bakış açısıyla yüksekokul, fakülte seviyelerinde yapılması önerilmektedir.



## KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, O. K. (1991). *Türkiye’de Turizm Eğitimi ve Etkinliği*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- Airey, D., Tribe, J., ve Benckendorff, P. (2014). *The managerial gaze: The long tail of tourism education and research*. Journal of Travel Research, Hong Kong.
- Akay, B., Uslu, A., ve Sancar, M. F. (2018). "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Yaşadıkları Sorunlar: Lisans ve Ortaöğretim Turizm Öğrencileri Örneği". *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(1): 215-233.
- Akomaning, E., Voogt, J., ve Pieters, J. (2011). "Internship in Vocational Education and Training: Stakeholders’ Perceptions of its Organisation". *Journal of Vocational Education and Training*, 63(4): 575-592.
- Aktaş, K. (2015). "Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerinin Beceri Eğitimleri Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri". *Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1): 212
- Alemdar, T. (1992). "Turizm Eğitiminde Stajlar Konusunda Bir Model", *Turizm Eğitimi Konferansı 12. Turizm Eğitimi Konferansı Kitabı*. 1-7 Temmuz 1992, Ankara, 357-360.
- Alemdar, T. (1995). *Eğitsel ve Sektörel Kurumların Yakınlaşması ve Dayanışması*. Tugay Yayınları, İstanbul.
- Alexander, M. (2007). "Reflecting on Changes in Operational Training in UK Hospitality Management Degree Programmes". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(3): 211-220.
- Alpert, F., Heaney, J.G., ve Kuhn, K.A. (2009). "Internships in Marketing: Goals, Structures and Assessment- Student, Company and Academic Perspectives". *Australasian Journal Marketing*, 17(1): 36-45.
- Arman, A., ve Şahin, T. (2013). "Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerinin Stajlarında İşletmelerden Beklentileri: Mengen Aşçıları Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Örneği". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 13-24.
- Arnold, R., ve Münch, J. (1983). *Questions and Answers on the Dual System of Vocational Training in Germany*. Federal Ministry of Education, Science, Research and Technology, Bonn.

- Atay, L., ve Yıldırım, H. (2008). "Lisans Düzeyinde turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Profili ve Tercihlerine Yönelik Bir Araştırma". *IV. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongre Kitabı*. 5-8 Aralık 2008, Kayseri, 394-408.
- Atilla, H. (2002). "Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi ile Anadolu Aşçılık Okulu Meslek Lisesi Öğretmeni Yetiştiren Eğitim Fakültelerinin Öğretmen İhtiyaçları Açısından Geliştirilmesi". *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12): 67-74.
- Atınç, O. (2008). "Türk turizminde eğitimin önemi". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 393-390.
- Avcıtürk, C., ve Hacıoğlu, N. (2008). "Turistik Ürün Çeşitlendirmesi". *Nobel Yayıncılık*, 5(2): 7.
- Aydoğan, Z. (2002). *Büro Yönetimi Önlisans Programlarında Staj Eğitiminin Önemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aymankuy, Y., ve Aymankuy, Ş. (2002). "Ön Lisans Ve Lisans Düzeyindeki Turizm Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarının Bulundukları Yerlerin Analizi Ve Turizm Eğitimi İçin Öneri Bir Model". *Turizm Eğitimi Kongresi Kongre Kitabı* 11-13 Aralık 2002, Ankara, 29-42.
- Azaltun, M., ve Emeksiz, M. (1992). "Anadolu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi". *Turizm Eğitimi Konferansı, Workshop Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü Kitabı*. 7-8 Aralık 1992, Ankara, 62.
- Baldıran, Ş. (2004). *Turizm Ve Otel İşletmeciliği Eğitimine Yönelik Yazılım Geliştirilmesi Ve Bir Eğitim Modeli Önerisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Barron, P., ve Maxwell, G. (2007). "The Experiences, Perceptions and Expectations of Careers in the Hospitality Industry: Views from Generation". *The Journal of Hospitality and Tourism Management*, 14(2): 119-128.
- Barrows, C., ve Powers, T. (2009). *Introduction to the hospitality industry, hoboken. New Jersey: John Wiley Sons*. Whittemore School of Business and Economics, New Hampshire.
- Bayraktaroğlu, E. (2013). "Türkiye’de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Uygulama Olanaklarının Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma". *Anatolia: Turizm Araştırma Dergisi*, 24(2): 185-199.

- Beggs, B., Ross, C., ve Goodwin, B. (2008). "A Comparison of Student and Practitioner Perspectives of the Travel and Tourism Internship". *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 7(1): 31-38.
- Bolat, Y. (2016). *Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Mevcut Durumu ve Farklı Ülkelerle Karşılaştırılması*. Pegem Akademi, Ankara
- Boylu, Y., ve Arslan, E. (2014). "Türkiye'deki turizm eğitiminin rakamsal gelişmeler açısından değerlendirilmesi". *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1(1): 79-97.
- Burmeister, E., ve Aitken, L. (2012). "Sample size: How many is enough" *Australian Critical Care*, 25(4): 271-274.
- Busby, G. (2003). "Tourism Degree Internships: A Longitudinal Study". *Journal of Vocational Education and Training*, 55(3): 319-334.
- Chen, T.-L., ve Shen, C.-C. (2012). "Today's intern, tomorrow's practitioner? The influence of internship programmes on students' career development in the Hospitality Industry". *Journal of Hospitality, Leisure, Sport ve Tourism Education*, 11(1): 29-40.
- Christou, E. (1999). "Hospitality management education in Greece: An exploratory study". *Tourism management*, 20(6): 683-691.
- Clark, S. (2003). "Enhancing the Educational Value of Business Internships". *Journal of Management Education*, 27(4): 472-484.
- Collins, A. B. (2002). "Gateway to the Real World, Industrial Training: Dilemmas and Problems". *Tourism Management*, 23(1): 93-96.
- Çelik, S., ve Tuna, P. (2012). "Turizm öğrencilerinin staj sorunları ve çözüm önerileri". *Dergipark/Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33): 393-390.
- Çetin, Ş. (2005). "Öğrenci stajlarında yararlanılan dersler üzerine ampirik bir değerlendirme: Mersin Turizm". *Anatolia Turizm Araştırma Dergisi*, 16(2): 153-169.
- Davras, Ö., ve Davras, G. M. (2012). "Ön Lisans Düzeyindeki Turizm Öğrencilerinin Sektörde Staj Eğitimini Değerlendirmeleri". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17): 51-69.
- Dayıoğlu, M. (2010). "Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi Stajyer Öğrencilerinin Yeterliliği Konusunda İşveren Görüşleri (Edremit Körfezi Örneği)". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 16-26.
- Demir, M., ve Demir, Ş. Ş. (2014). "Turizm işletmelerinde yöneticilerin mesleki staj ve stajyerleri değerlendirmesi". *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(6): 18-33.

- Demirkol, Ş., ve Elbeyi , P. (2002). "Türkiye’de Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler". *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1): 125-146.
- Dias Daniel, A., Costa, R., ve Pita, M. (2017). "Tourism Education: What about entrepreneurial skills". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 30(1): 67.
- Dolmacı, N., ve Duran, Y. (2017). "Ön Lisans Düzeyinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Zorunlu Staj Uygulamasına İlişkin Görüşleri, Sorunları ve Çözüm Önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu Örneği". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21): 255-267.
- Ehtiyar, R., ve Üngüren, E. (2008). "Turizm eğitimi alan öğrencilerin umutsuzluk ve kaygı seviyeleri ile eğitime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1): 159-181.
- Emir, O., Arslan, S., ve Kılıçkaya, Ş. (2008, 12). "Turizm işletmeciliği ve otelcilik programı öğrencilerinin staj uygulamaları hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği". *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 273-291.
- Emir, O., Pelit, E., ve Arslan, S. (2010). "Turizm Alanında Önlisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Öncesi Ve Sonrası Görüşlerinin Karşılaştırılması". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33): 145.
- Fırat, Z. (1997). *Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerinin Staj Faaliyetlerinin Organizasyonu, Sektör Beklentileri Ve Öğrencilerin Tatmin Düzeyinin Ölçülmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fong, L., Lee, H., Luk, C., ve Law, R. (2014). "How do hotel and tourism students select internship employers? A segmentation approach". *Journal of Hospitality, Leisure, Sport ve Tourism Education*, 15(1): 75.
- Gamble, P. (1992). "The Educational Challenge for Hospitality and Tourism Studies". *Tourism Management*, 13(1): 6-10.
- Gash, S. (2000). "Effective literature searching for research (2nd Edition.)". *International Journal of Information Management*, 14(3): 405-408.
- Getz, D. (1994). "Students Work Experiences, Perceptions and Attitudes towards Careers in Hospitality and Tourism: A longitudinal Case Study in Spey Valley. Scotland". *International Journal of Hospitality Management*, 13(1): 25-37.

- Glaser , B., ve Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Aldine de Gruyter, New York.
- Güçlü , N., ve Bayrakçı, M. (2004). "Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Sistemi ve Hiçbir Çocuğun Eğitimsiz Kalmaması Reformu". *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2): 51-64.
- Günbayı, İ., ve Akcan, F. (2013). "İlköğretim Kurumları Yöneticilerinin Yaşadıkları İş Streslerine İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması". *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 2(2): 195-224.
- Gürol, M. (1997). *Okul-sanayi işbirliği*. Pegem Yayınevi, Ankara.
- Hacıoğlu, N., Kaşlı, M., Şahin, S., ve Tetik, N. (2008). *Türkiye'de Turizm Eğitimi*. Detay Yayıncılık, Ankara
- Hançer, M., Adak , N., ve Yüksel, A. (2002). "Turizm Eğitiminde Sektör-Üniversite İşbirliği: Yeni Bir Yaklaşım". *12. Turizm Eğitimi Kongre Kitabı*. 26-30 Kasım 2002, Ankara, 401-405.
- Harris, K., ve Zhao, J. (2004). "Industry Internships: Feedback From Participating Faculty And Industry Executives". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(7): 429-435.
- Harris, R., Willis, P., Simons, M., ve Collins, E. (2001). "The relative contributions of institutional and workplace learning environments: an analysis of apprenticeship training". *Journal Of Vocational Education And Training*, 53(2): 263-278.
- Hatipoğlu, A., ve Batman, O. (2014). "Turizm Eğitimiyle Kazanılacak Yetkinlikler, Yiyecek-İçecek Müşterisinin Kalite Beklentilerini Karşılıyor Mu". *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2): 29.
- Hsu, M.-S. (2012). "A Study Of İnternship Attitude, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control, And Career Planning Of Hospitality Vocational College Students". *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11(1): 5-11.
- İbicioğlu, H., Avcı, U., ve Boylu, Y. (2003). "Turizm işletmelerinde İnsan Kaynaklarının Eğitimde Stratejik Sektörel Eğitim Organizasyonlarının Uygulanabilirliğine Yönelik Bir İnceleme". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1): 1-20.
- İçöz, O. (1994). "Türkiye’de Turizm Eğitimi Veren Yüksek Okulların Temel Sorunları ve Öğrencilerin Okul Sonrası Mesleki Yaşam Uyumu Konusunda Bir Degerlendirme. Dört Yıllık Turizm Yüksekokullarında Eğitim-Öğretim Sorunları ve Çözüm Yolları". *Milli Eğitim Dergisi*, 1(1): 84.

- İstanbullu Dinçer, F., Aydoğan Çifçi, M., ve Çifçi, O. (2018). "Ortaöğretim Turizm Eğitimi Kapsamında Yiyecek ve İçecek Beceri Eğitimi Sürecinde Koordinatör Öğretmenin Sorunları". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3): 354-355.
- Jacobs, J. (2002). "Implementing the Education Consensus: The Federal Role in Supporting Vocational-Technical Education". *University of California at Berkeley*, 12(6): 26.
- Jauhari, V., ve Manaktola , K. (2007). "Exploring consumer attitude and behavior towards green practices in the lodging industry in India". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(5): 364-377.
- Kahn, R., ve Cannell, C. (1983). "The dynamics of interviewing; theory, technique, and cases". *Publishing Company*, 5(2): 83.
- Kahraman, N. (1984). "Tebliğ Ve Tartışmalar". *Turizm Eğitim Kongresi Tugev Vakfı Yayını*. 1-7 Kasım 1984, İstanbul, 112-118.
- Kazu, Y. (2002). "Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumlarındaki Gelişmeler". *Milli Eğitim Dergisi*, 1(153-154): 155-156.
- Keung, S. W. (2000). "Tourists perceptions of hotel frontline employees' questionable job-related behaviour". *Tourism Management*, 21(2): 121.
- Kırlı, T. (2006). *Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Uygulanmakta Olan Meslek Stajlarının Öğrenci Beklentilerini Karşılama Düzeyine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Kızılırmak, İ. (2000). "Meslek Yüksek Okulları Turizm ve Otelcilik Programlarının Günümüz Turizm Sektörünün Beklentileri Doğrultusunda Değerlendirilmesi". *Milli Eğitim Dergisi*, 3(146): 54-60.
- Knani, M. (2014). "Ethics in the Hospitality Industry: Review and Research Agenda". *International Journal of Business and Management*, 9(3): 1-8.
- Ko, W.-H. (2008). "Training, Satisfaction with Internship Programs, and Confidence about Future Careers among Hospitality Students: A Case Study of Universities in Taiwan". *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 7(4): 1-15.
- Koç, E., Yumusak , S., Ulukoy, M., ve Toptaş, A. (2014). "Are internship programs encouraging or discouraging? A viewpoint of tourism and hospitality students in Turkey". *Journal of Hospitality, Leisure, Sport ve Tourism Education*, 15(1): 135-142.
- Landis, J., ve Koch, G. (1977). "The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data". *International Biometric Society*, 33(1): 159-174.

- Lee, C.-F. (2014). "The Determinants of Hospitality Internship Quality From the Perspectives of Three Stakeholders: A Case From Taiwan". *Journal of Hospitality ve Tourism Education*, 26(2): 75-86.
- Li, L., ve Li, J. (2013). "Hospitality education in China: A student career-oriented perspective. Hospitality education in China: A student career-oriented perspective". *Sport and Tourism Education*, 12(1): 109-117.
- Mayaka, M., ve Akama, J. (2007). "Systems approach to tourism training and education: The Kenyan case study". *Tourism Management*, 28(1): 298-306.
- Merriam, S. (2015). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey Bass, San Francisco.
- Middleton, J., ve Zideman, A. (1997). "Overview: World Bank Policy Research On Vocational Education And Training". *International Journal of Manpower*, 18(1-2): 6-23.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Thousand. Oaks, CA: Sage Publications, California.
- Morrison, A., ve O'Mahony, B. (2003). "The Liberation of Hospitality Management Education". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(1): 38-44.
- Olalı, H. (1983). *Dış Tanıtım Ve Turizm*. Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara.
- Olca, A., ve Düzgün, M. (2015). "Turizm Eğitimi Gören Öğrencilerin Meslek Seçimlerinin Kariyer Çapaları İle Uygunluğunun Değerlendirilmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3): 1140-1143.
- Öney, H. (2013). "Alternatif Turizm içinde Gastronomi Turizmi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35(3): 193-202.
- Özçelik, E., ve Yıldırım, S. (2002). "Web destekli öğrenme ortamlarında bilişsel araçların kullanımı". *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Dergisi*, 1(1): 23-25.
- Özekin, M. (2016, Mayıs 4). "Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Turizm Bölümü Öğrencilerinin AB Ülkelerinde Staj Sürecindeki Gelişim Değişkenlerine İlişkin Bulgular". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 4(2): 115-136.
- Öztaş, K. (2002). *Turizm Ekonomisi ve Genel Turizm Bilgileri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Pak, Ö. (2015). *Türkiye'de Mesleki Turizm Eğitimi ve Zorunlu Staj: Turizm Meslek Lisesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Pelit, E., ve Demirkol, Ş. (2002). "Türkiye'de Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler". *Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1):11.
- Pelit, E., ve Güçer, E. (2006). "Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma". *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1): 139-168.
- Richardson, S. (2008). "Undergraduate Tourism and Hospitality Student Attitudes Toward a Career in the Industry: A Preliminary Investigation". *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 8(1): 23-46.
- Rimmington, M. (1999). "Vocational Education: Challenges for Hospitality Management in the New Millennium". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 11(4): 186-197.
- Ruhanen, L., Robinson, R., ve Breakey, N. (2013). "A tourism immersion internship: Student expectations, experiences and satisfaction". *Journal of Hospitality, Leisure, Sport ve Tourism Education*, 13(1): 60-69.
- Sarı, H. (2007). *Ortaöğretim Düzeyinde Mesleki Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Sürecine Adaptasyonu Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sem, J., Clements , C., ve Bloomquist, P. (1996). "Tourism and Recreation Management: Strategies for Public Lands". *Parks ve Recreation*, 31(1): 92-104.
- Sevgi, A. (1992). "Turizm Eğitimi". *Turizm Eğitimi Kongre Kitabı*, 15-18 Haziran 1992, Ankara, 24.
- Seyitoğlu, F., ve Yirik, Ş. (2014). "Internship Satisfaction of Students of Hospitality and Impact of Internship on the Professional Development and Industrial Perception". *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(1): 1-17.
- Sezgin, O. M. (2001). *Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Stalcup, L. (2002). "Internships from the Hospitality Employer's Point of View: A Study of Factors Influencing Hiring Decisions". *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 14(1): 53-56.
- Şimşek, H., ve Yıldırım, A. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Taşkın, M. (2006). *Ortaöğretim Turizm Eğitiminde Staj Ve İzmir İli Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Timur, A. (1992). "Türkiye’de Turizm Eğitimin Yapısı Uygulanan Politikalar ve Sonuçları". *Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop Turizm Bakanlığı Yayını*, 12-16 Nisan 1992, Ankara, 51-53.
- Tutan, E. (2010). *Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Maruz Kaldıkları Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Ankara İlinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türkseven, E. (2012). "Turizm eğitiminde yaşanan staj sorunları: Lisans öğrencilerinin görüşlerine yönelik bir araştırma". *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1): 96
- Tütüncü, Ö. (2005). "İzmir İli Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Öğrencilerin Beceri Eğitimleri Algılamaları". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(5): 16-18.
- Ünlüöner, K. (2004). "Turizm İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri ve Algılamaları Açısından Karşılaştırılması- 1998-1999 ve 2003-2004 Öğretim Yılları". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3): 108-130.
- Ünlüöner, K., ve Boylu, Y. (2005). "Türkiye’de Yüksek Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1): 25.
- Ünlüöner, K., ve Temizkan, R. (2000). "Turizm İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri". *Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2): 218.
- Üzümcü Polat, T., ve Alyakut, Ö. (2017). "Turizm Eğitimcileri Perspektifinden Turizm Eğitimi". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51): 807-808.
- Üzümcü, T., ve Bayraktar, S. (2004). "Türkiye’de Turizm Otel İşletmeciliği Alanında Eğitim Veren Yükseköğretim Kuruluşlarındaki, Eğitimcilerin Turizm Mesleki Eğitiminin Etkisel Açidan İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51): 79-92.
- Van Hoof, H. (2000). "The International Internship as Part of the Hospitality Management Curriculum: Combining Work Experience With International Expoure". *Hospitality and Tourism Education*, 12(1): 6.
- Velve, C., ve Cooper, T. (2000). "Students Perspectives of Workplace Learning and Training in Vocational Education". *Education ve Training*, 42(2): 83.

- Virolainen , M., Stenström, M.-L., ve Kantola, M. (2011). "The View of Employers on Internships as a Means of Learning from Work Experience in Higher Education". *Journal of Vocational Education and Training*, 63(3): 465-484.
- Wong, S. C. (1998). "International Journal of Contemporary Hospitality Management". *The Hong Kong Polytechnic University*, 32(5): 107-115.
- Woodhall, M. (1979). "Education, Work and Employment In Developing Countries-A Synthesis of Recent Research. Education Work and Employment". *A Summary Review, International Development Research Center Manuscript Report*, 28(1): 34.
- Yağcı, Ö. (2001). "Türkiye’de Turizm Eğitimi Ve İstihdamda Karşılaşılan Temel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3): 28.
- Yalçın, İ., ve İri, R. (2003). "Hizmetiçi Eğitim Türkiye’de Beş Yıldızlı Otellerde Uygulanmayı Bekliyor". *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1): 91.
- Yaşar, N. (2007). "Orta Öğretimde Modüler Eğitimin Matbaa Eğitimi Açısından İncelenmesi". *Marmara Üniversitesi Fen Fakültesi Dergisi*, 16(5): 3.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Yiu, M., ve Law, R. (2012). "A Review of Hospitality Internship: Different Perspectives of Students, Employers, and Educators". *Journal of Teaching in Travel ve Tourism*, 12(4): 377-402.
- Yurdabakan, A. (1996). *Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Servis Bölümü Mezunlarının Turizm Sektöründe Başarılı Olması İçin Bir Model Önerisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yurtoğlu, Ü. (2015). "Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Staj Yapan Öğrencilerin Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Yolları". *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2) :3-9.
- [https:// www.turizmpusulasi.com/Turizm Eğitiminin Akademik Amaçları](https://www.turizmpusulasi.com/Turizm_Egitiminin_Akademik_Amaclari), (erişim tarihi: 04.04.2020). <http://www.turob.com/tr/istatistikler/unwto-2017-turizm-barometresi>, (erişim tarihi: 04.04.2020).
- [http://www.turob.com/tr/istatistik/unwto-2018-turizm barometresi](http://www.turob.com/tr/istatistik/unwto-2018-turizm-barometresi), (erişim tarihi:04.04.2020).
- <https://Meb.gov.tr>: <https://Meb.gov.tr> (erişim tarihi: 05.01.2019).

<http://www.turing.org.tr/tarihce>, Turing, (erişim tarihi: 15.04.2019).

<http://www.turing.org.tr>, (erişim tarihi: 15.04.2019).

<https://www.meb.gov.tr>. (erişim tarihi: 25.11.2018).

[https:// www.tdk.gov.tr](https://www.tdk.gov.tr). (erişim tarihi:19.12.2018).

<https://www.tdk.gov.tr>. 2014, ocak,(erişim tarihi: 19.12.2018).

<http://www.turing.org.tr/tarihce>, (erişim tarihi: 05.04.2019).

<https://www.meb.gov.tr>. (erişim tarih: 25.11.2018).

[https:// www.turizmpusulasi.com/](https://www.turizmpusulasi.com/) Turizm Eğitiminin Akademik Amaçları. Samsun, (erişim tarihi: 20.04.2020).

.



# **EK 1- İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM/STAJ SÖZLEŞMESİ**

|                                                                                              |                                                                                            |                                          |                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM/STAJ SÖZLEŞMESİ</b>               |                                                                                            |                                          |                                              |
| <b>Ö Ğ R E N C İ N İ N</b>                                                                   |                                                                                            |                                          |                                              |
| Adı Soyadı                                                                                   |                                                                                            | Kayıtlı olduğu Okul/Kurumun adı          |                                              |
| T.C. Kimlik No                                                                               |                                                                                            | Okul Numarası                            |                                              |
| Baba Adı                                                                                     |                                                                                            | Sınıfı-Şubesi                            |                                              |
| Ana Adı                                                                                      |                                                                                            | Alanı/Dalı                               |                                              |
| Doğum Yeri                                                                                   |                                                                                            | Telefonu                                 |                                              |
| Doğum Tarihi (Gün/Ay/Yıl)                                                                    | .... / .... / .....                                                                        | İşletmede Mesleki Eğitime Başlama Tarihi | .... / ... / .....                           |
| <b>OKUL/KURUMDA İRTİBAT SAĞLANACAK KOORDİNATÖR MÜDÜR YARDIMCISININ</b>                       |                                                                                            |                                          |                                              |
| Adı-Soyadı                                                                                   |                                                                                            |                                          |                                              |
| Telefonu                                                                                     | İş : .....                                                                                 | Cep : .....                              |                                              |
| <b>ÖĞRENCİ VELİSİNİN/YASAL TEMSİLCİSİNİN</b>                                                 |                                                                                            | <b>İŞLETMENİN</b>                        |                                              |
| Adı Soyadı                                                                                   | <input type="checkbox"/>                                                                   | Adı                                      |                                              |
| Yakınlığı                                                                                    | <input type="checkbox"/> Anne Baba<br><input type="checkbox"/> Diğer (Belirtiniz)<br>..... | Adresi                                   |                                              |
| İkamet adresi                                                                                |                                                                                            | İşletme Temsilcisinin Adı-Soyadı         |                                              |
| Telefonu                                                                                     | Ev : .....                                                                                 | Telefon numarası                         |                                              |
|                                                                                              | Cep : .....                                                                                | Faks numarası                            |                                              |
| E-Posta Adresi                                                                               | .....                                                                                      | E-Posta adresi                           |                                              |
| Öğrencinin 18 yaşından büyük olması ve velisi bulunmaması halinde irtibat sağlanacak kişinin | Adı-Soyadı .....                                                                           | Vergi No                                 |                                              |
|                                                                                              | İletişim bilgileri: .....                                                                  | SGK İşyeri Sicil No/Bağkur No            |                                              |
|                                                                                              | .....                                                                                      | IBAN No                                  |                                              |
|                                                                                              | .....                                                                                      | TR.....                                  |                                              |
| Okul/Kurum Müdürü                                                                            |                                                                                            | İşveren veya Vekili                      | Öğrenci/18 yaşından küçükse yasal temsilcisi |

## GENEL HÜKÜMLER

### Dayanak

**MADDE 1-** (1) Bu sözleşme, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 25 inci ve Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 143 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

### Sözleşmenin tarafları

**MADDE 2-** (1) Bu sözleşme işletmede yapılacak mesleki eğitimin/stajın esaslarını düzenlemek amacıyla okul/kurum müdürü, işveren veya işveren vekili ile öğrenci reşit ise kendisi, değilse yasal temsilcisi arasında üç nüsha düzenlenir, imzalanan sözleşmenin birer nüshası taraflarda bulunur.

### Tanımlar

**MADDE 3-** Bu Sözleşmede geçen;

Eğitici personel: Mesleki yeterliğe sahip, öğrencilerin işyerindeki eğitiminden sorumlu, iş pedagojisi eğitimi almış, mesleki eğitim yöntem ve tekniklerini bilen ve uygulayan veya mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında atölye ve laboratuvar öğretmenliği yapabilme yetkisine sahip kişiyi,

İşletme: Öğrencinin Kanun kapsamında mesleki eğitim gördüğü;

Özel sektöre ait kurum ve kuruluşları,

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

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

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

ç) Öğrenci: Mesleki ve teknik Anadolu liseleri, mesleki ve teknik eğitim merkezleri, çok programlı Anadolu liseleri ile mesleki eğitim merkezlerinde öğrenim görenleri,

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

Usta öğretici: Ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitiminden sorumlu; mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişiyi, ifade eder.

### İşletmelerde mesleki eğitim ve staj

**MADDE 4-** (1) İşletmede mesleki eğitim gören öğrencinin teorik eğitimi okul, kurum veya iş yerinin eğitim biriminde yapılır. Teorik eğitim ve işletmede mesleki eğitim programının özelliği ve sınıflar itibarıyla haftalık ders çizelgelerinde belirtilen süre kadardır. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 123/1). Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumu ile okul ve iklim şartları da dikkate alınarak yılın belli zamanlarında faal olan yiyecek içecek hizmetleri, konaklama ve seyahat hizmetleri, eğlence hizmetleri, denizcilik alanları ile Bakanlıkça uygun bulunan diğer alan/dal öğrencileri 10 uncu ve 11 inci sınıfın bitimi tarihinden itibaren işletmelerde mesleki eğitimlerini yoğunlaştırılmış olarak görebilirler. Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin okulda almaları gereken dersler, işletmelerle yapılacak işbirliği çerçevesinde yoğunlaştırılarak okutulabilir. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 63, 121).

İşletmedeki mesleki eğitim, il millî eğitim müdürlüklerince hazırlanan ilgili öğretim yılı çalışma takvimine göre yapılır (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 15).

Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını okulda yapan öğrenciler, öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, sektörü tanımalarını, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla yarı yıl ve yaz tatillerinde staj çalışması yapar. Staj süresi toplam 40 iş günü olup bunun 15 gününe kadar 10 uncu sınıfın sonunda yapılabilir. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 126-127).

|                   |                     |                                              |
|-------------------|---------------------|----------------------------------------------|
| Okul/Kurum Müdürü | İşveren veya Vekili | Öğrenci/18 yaşından küçükse yasal temsilcisi |
|-------------------|---------------------|----------------------------------------------|

## İş kazası ve meslek hastalığı hâli

**MADDE 5-** (1) Öğrencinin işletmede mesleki eğitim/stajı sırasında meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından ve süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna gerekli bildirimde bulunulmasından işyeri işverenleri/işveren vekili sorumludur. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 144, Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü çıkışlı 29/09/2016 tarihli ve 2016/21 sayılı Genelge).

### Programlara uygunluk

**MADDE 6-** (1) İşletmelerde mesleki eğitim ve staj, “Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği” hükümleri ve ilgili alan/dal çevre öğretimi programlarına uygun olarak yürütülür.

### İzin

**MADDE 7-** (1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciye yarıyıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin verilir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul/kurum müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz mazeret izni de verilebilir (3308 SK. Madde 26, Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 134 ).

Öğrenciler, teorik eğitim günlerinde ücretli izinli sayılırlar (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 123).

Öğrencilere telâfi eğitimi süresince ve okul/kurumda yapılacak sınavlar için belirtilen günlerde ücretli izin verilir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 144 ).

Staj süresi toplam 40 iş günü olup izinli ve raporlu olunan sürelerin fiilen tamamlanması gerekir. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 127).

### Ödenecek ücret

**MADDE 8-** (1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde onbeşinden, mesleki eğitim merkezi öğrencilerine (aday çırac ve çırağa) asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemez. Ücret, başlangıçta (.....) TL’dir. Öğrenciye ödenecek ücret her türlü vergiden muafır. (3308 Sayılı Kanun, Madde 25).

(1/a) İşletmelerde mesleki eğitim gören/staj yapan öğrencilere, mesleki eğitimin devam ettiği sürece yürürlükteki asgari ücretin net tutarının %30’undan az olmamak üzere ücret ödenir. Ücret, başlangıçta (.....) TL’dir. Öğrenciye ödenecek ücret her türlü vergiden muafır (3308 Sayılı Kanun, Geçici madde 12). (3308 sayılı Kanunun 12 nci maddesi yürürlükte kaldığı sürece birinci fıkra yerine (1/a) fıkrası uygulanacaktır.)

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

### Devamsızlık yapan öğrencinin ücretlerinden kesinti yapılması

**MADDE 9-** (1) Öğrenci mesleki eğitim için işletmeye devam etmek zorundadır. İşletmede mesleki eğitime ve teorik eğitime özürsüz devam etmeyen veya ücretsiz izin kullanan öğrencinin bu günlerdeki ücreti kesilir.(2) Ücret kesilerek yapılacak ödeme miktarı;

20 ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerce;

$$\text{Ödenecek ücret} = (\text{Net Asg.ücret} \times \%30) - \frac{(\text{Net Asg.Ücr.} \times \%30 \times \text{Devamsız Gün Sayısı})}{30}$$

20’den az personel çalıştıran işletmelerce;

$$\text{Ödenecek ücret} = (\text{Net Asg.ücret} \times \%15) - \frac{(\text{Net Asg.Ücr.} \times \%15 \times \text{Devamsız Gün Sayısı})}{30}$$

Mesleki eğitim merkezi öğrencilerine (aday çırac, çırac) eğitim veren işletmelerce;

$$\text{Ödenecek ücret} = (\text{Asg.ücret} \times \%30) - \frac{(\text{Asg.Ücr.} \times \%30 \times \text{Devamsız Gün Sayısı})}{30}$$

formülü uygulanarak bulunur.

$$(2/a) \text{ Ödenecek ücret} = (\text{Net Asg.ücret} \times \%30) - \frac{(\text{Net Asg.Ücr.} \times \%30 \times \text{Devamsız Gün Sayısı})}{30}$$

formülü uygulanarak bulunur. (3308 sayılı Kanunun 12 nci maddesi yürürlükte kaldığı sürece ikinci fıkra yerine (2/a) fıkrası uygulanacaktır.)

|                   |                     |                                              |
|-------------------|---------------------|----------------------------------------------|
| Okul/Kurum Müdürü | İşveren veya Vekili | Öğrenci/18 yaşından küçükse yasal temsilcisi |
|-------------------|---------------------|----------------------------------------------|

## SİGORTALILIK

### Öğrencilerin sigortalılığı

**MADDE 10-** (1) Okul/kurum müdürlüğünce; bu sözleşmenin akdedilmesi ile öğrencinin işletmede mesleki eğitime devam ettiği sürece 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortası hükümlerine göre sigortalanır, bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar için ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenir. Staj yapan öğrenciler ise iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalanır. (5510 Sayılı Kanun, madde 5).

### SGK primlerinin ödenmesi

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

### Sigortalılıkla ilgili belgelerin muhafazası

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

### ÖĞRENCİNİN DEVAM VE DİSİPLİN DURUMU

#### Eğitime devam edemeyen öğrenciler

**MADDE 13-** (1) Mesleki eğitimini işletmede gören öğrencilerden; uzun süreli tedaviyi gerektiren bir hastalıktan, yangın, deprem gibi doğal afetlerden dolayı eğitime devam edemeyen öğrenciler hakkında Millî Eğitim Bakanlığının ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

#### İşletmeye özürsüz devamsızlık

**MADDE 14-** (1) İşletme yetkilileri, özürsüz olarak aralıksız üç işgünü mesleki eğitimine gelmeyen öğrenciyi en geç iki iş günü içinde okul/kurum müdürlüğüne elektronik ortamda veya yazılı olarak bildirmek zorundadır (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 144).

#### Disiplin

**MADDE 15-** (1) Öğrencinin işletmede disiplin soruşturmasını gerektirecek davranışta bulunması halinde, bu durum işletme tarafından okul/kurum müdürlüğüne raporla bildirilir. Disiplin işlemi okul/kurum müdürlüğü tarafından mevzuatına göre yürütülür. Sonuç işletmeye yazılı olarak bildirilir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 165).

#### Beceri sınavı

**MADDE 16-** (1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 46 ncı maddesi hükümlerine göre yıl sonu beceri sınavına alınır. Bu öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitime konu olan ders/derslerden dönem puanının belirlenmesinde her dönemde temrin, proje, iş, deney ve hizmet değerlendirmesinden aldığı puanlar ile telafi eğitimi süresince yaptıkları temrin, proje, iş, deney ve hizmetlerden aldıkları puanların aritmetik ortalaması alınır. Birinci ve ikinci dönem puanlarının aritmetik ortalaması ile yıl sonu beceri sınavı puanının aritmetik ortalaması alınarak yıl sonu puanı belirlenir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 53).

İşletmelerde mesleki eğitime konu olan ders/derslerden öğrencinin başarılı sayılabilmesi için beceri sınavı puanı en az 50 olmak kaydıyla birinci ve ikinci dönem puanları ile beceri sınav puanının aritmetik ortalamasının en az 50 veya beceri sınav puanının en az 70 olması gerekir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 56).

Staj yapan öğrenciler, staj bitiminde beceri sınavı esaslarına göre staj bitirme sınavına alınır. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 133).

### TARAFLARIN DİĞER GÖREV VE SORUMLULUKLARI

#### İşletmelerin görev ve sorumlulukları

**MADDE 17-** (1) Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 144 üncü maddesine göre, mesleki eğitim yaptıracak işletmelerin görev ve sorumlulukları:

Mesleki eğitimin, ilgili meslek alan/dalları çerçeve öğretim programlarına uygun olarak işletme belirleme komisyonu tarafından belirlenen yerde yapılmasını sağlamak,

Mesleki eğitim yapılacak alan/dalların her biri için, öğrencilerin mesleki eğitiminden sorumlu olmak üzere, ustalık veya meslekî yeterliğe sahip ve iş pedagojisi eğitimi görmüş nitelikte usta öğreticiyi veya eğitim personeli eğitimde görevlendirmek,

Usta öğretici ve eğitici personel bulunmaması durumunda, okul/kurum müdürlükleri ile işbirliği yaparak açılacak iş pedagojisi kursuna ilgili personelin katılımını sağlamak,

|                   |                     |                                              |
|-------------------|---------------------|----------------------------------------------|
| Okul/Kurum Müdürü | İşveren veya Vekili | Öğrenci/18 yaşından küçükse yasal temsilcisi |
|-------------------|---------------------|----------------------------------------------|

ç) Mesleki eğitim için gerekli olan temrin malzemelerini temin etmek,

İşletmede mesleki eğitim gören öğrenciye, ödenecek ücret miktarı, ücret artışı ve diğer imkânları kapsayan eğitim sözleşmesini öğrenci veya yasal temsilcisi ve okul/kurum müdürü ile birlikte imzalamak,

Öğrencilerin devam durumlarını izleyerek devamsızlıklarını ve hastalık izinlerini iki iş günü içinde elektronik ortamda veya yazılı olarak ilgili okul/kurum müdürlüğüne bildirmek,

Öğrencilerin ilgili döneme ait puan çizelgelerini dönem sonundan beş iş günü önce kapalı zarf içinde ilgili okul/kurum müdürlüğüne teslim etmek (zarf öğrenciye verilmez),

Öğrenciler tarafından tutulan iş dosyasını, istenmesi durumunda veya yıl sonu beceri sınavından önce ilgili okul/kurum müdürlüğüne teslim etmek,

ğ) Öğrencilere teorik eğitim, telâfi eğitimi ve okul/kurumda yapılacak sınavlar ile okulda yapılacak resmî tören ve sosyal faaliyetler için belirlenen günlerde ücretli izin vermek,

Öğrencilere yarı yıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin vermek,

ı) İşletmede mesleki eğitime devam eden öğrencilere bir ders yılı içinde devamsızlıktan sayılmak ve mevzuatla belirlenen azami özürsüz devamsızlık süresini geçmemek üzere, ilgili okul/kurum müdürlüğünün de görüşünü alarak ücretsiz mazeret izini vermek,

İşletmede mesleki eğitim başladıktan sonra personel sayısında azalma olması durumunda da eğitime alınmış olan öğrencileri, okul/kurumdan mezun oluncaya kadar işletmede eğitime devam ettirmek,

Öğrencinin, işletmenin farklı bir şubesi/biriminde eğitim görmek üzere eğitim yerinin değişmesi hâlinde okul müdürlüğünü bilgilendirmek,

Öğrencilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması ve tedavileri için 6331 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat kapsamında gerekli önlemleri almak,

Eğitimi yapılan meslek alan/dallarının öğretim programlarında bulunduğu halde, işletmedeki imkânsızlıklar nedeniyle öğretilmeyen konuların öğretimi için okul/kurum müdürü ile iş birliği yapmak,

İşletmelerde mesleki eğitiminin çerçeve öğretim programına uygun olarak yürütülmesi ve okul/kurum ile işletme arasında eğitimde sürekli işbirliğini sağlamak, öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumlarını izlemek ve rehberlikte bulunmak amacıyla okul müdürlüğünce görevlendirilen koordinatör öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesinde yardımcı olmak,

Öğrenciye, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çerçevesinde, işletmede bulunduğu sürece kullanılmak üzere çalışandan farklı özellikte yaka kartı, iş kıyafeti ve benzeri tedbirleri almaktır..

#### **Okul/kurumların görev ve sorumlulukları**

**MADDE 18-** (1) Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 78 inci maddesine göre okul/kurum müdürünün görev ve sorumlulukları şunlardır:

Öğrenci veya yasal temsilcileri ile birlikte işletmelerle mesleki eğitim sözleşmesini imzalamak,

Eğitimi yapılacak meslek alan/dallarıyla ilgili çerçeve öğretim programlarının ve öğrencilerin işletmede yaptıkları etkinliklerle ilgili formların ders yılı başında işletmelere verilmesini sağlamak,

İşletmelerdeki mesleki eğitimin eğitici personel/usta öğretici tarafından yapılmasını sağlamak,

ç) İşletmelerdeki mesleki eğitimin ilgili meslek alan/dalı çerçeve öğretim programlarına uygun olarak yapılmasını sağlamak,

Öğrencilerin ücretli ve ücretsiz mazeret izinleri ile devam-devamsızlık durumlarının izlenmesini ve kayıtlarının tutulmasını sağlamak,

İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin sigorta primlerine ait işlemlerin mevzuatına göre yürütülmesini sağlamak,

İşletmelerle işbirliği yaparak, öğrencilerin mesleki eğitiminden sorumlu usta öğretici veya eğitici personelin yetiştirilmesi için iş pedagojisi kursları açmak, başarılı olanlara "Usta Öğretici" belgesi vermek, bununla ilgili kayıtları tutmak,

İşletmelerde görevli usta öğretici ve eğitici personelin hizmet içi eğitiminde, okul/kurumun personel ve diğer imkânlarıyla yardımcı olmak,

ğ) İşletmelerde yapılan mesleki eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileri ile işbirliği yaparak eğitimle ilgili gerekli önlemleri almak,

Okul müdürü veya koordinatör müdür yardımcısının değişmesi durumunda ilgili işletmeyi bilgilendirmek,

ı) İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık yapmaktır.

|                   |                     |                                              |
|-------------------|---------------------|----------------------------------------------|
| Okul/Kurum Müdürü | İşveren veya Vekili | Öğrenci/18 yaşından küçükse yasal temsilcisi |
|-------------------|---------------------|----------------------------------------------|

## Öğrencilerin görev ve sorumlulukları

**MADDE 19-** (1) Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 36, 124, 126 ve 147 nci maddelerine göre işletmede mesleki eğitim gören/staj yapan öğrencinin görev ve sorumlulukları:

İş yerinin şartlarına, kılık-kıyafet ve çalışma düzenine uymak,

Üretim ve hizmetle ilgili gizlilik gerektiren konular ile kişilere ait özel bilgileri başkalarıyla paylaşmamak, Sendikal etkinliklere katılmamak,

ç) Eğitime düzenli olarak devam etmek,

Mesleki eğitim ile ilgili iş dosyası tutmak,

Staja devam edenler için staj dosyası tutmak,

e) İşletmede mesleki eğitim yaptığı günlerde devamsızlık yaptığı süreye ilişkin özür belgesi veya yazılı veli beyanını özür gününü takip eden en geç beş iş günü içinde okul/kurum müdürlüğüne teslim etmektir.

## DİĞER HUSUSLAR

*Hüküm bulunmayan hâller*

**MADDE 20-** (1) İşletmede mesleki eğitim gören veya staj yapan öğrenciler hakkında; bu sözleşmede yer almayan diğer hususlarda Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

## İşverenin değişmesi

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

## Öğrencinin okul/kurumunun değişmesi

**MADDE 22-** (1) Öğrencinin aynı yerleşim yerinde okul/kurumunu değiştirmesi durumunda mesleki eğitimine aynı iş yerinde devam eder. Bu durumda, okul/kurum müdürlüğüne sözleşmenin yenilenmesi sağlanır.

## Öğrenciye sağlanacak haklar

**MADDE 23-** (1) İşletme tarafından öğrenci aşağıdaki sosyal haklardan yararlandırılacaktır.

Öğle yemeği

Ulaşım

Barınma

Diğer : .....

*Sözleşmenin feshi MADDE 24- (1)*

Sözleşme;

İş yerinin çeşitli sebeplerle kapatılması,

İşyerindeki usta öğretici/eğitici personelin işten ayrılması ve işyerinde başka usta öğretici/eğitici personelin bulunmaması,

İş yeri sahibinin değişmesi halinde yeni iş yerinin aynı mesleği/ üretimi sürdürememesi,

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

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

Sağlık durumunun işletmedeki eğitimden olumsuz etkilenmesi,

Öğretim yılı sonunda öğrencinin veya işletmenin durumunda değişiklik olması,

İşletmelerde grev ve lokavt uygulaması olması, ğ) Deprem,

yangın ve sel gibi afetler,

Taraflardan birinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi,

hallerinde tek taraflı olarak feshedilir. Fesih durumu, sözleşmenin feshi tarihinden itibaren 3 iş günü içinde ilgili okul/kurum müdürlüğüne yazılı olarak bildirilir. (3308 sayılı Kanun madde 22, Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 133).

## Yürürlük

**MADDE 25-** (1) .../.../..... tarihinde yürürlüğe girmek üzere taraflarca imzalanan bu sözleşme öğrencinin mesleki eğitimini/stajını tamamladığı tarihe kadar geçerlidir.

## Saklanma süresi

**MADDE 26-** Sözleşme, okul/kurum müdürlüklerince öğrenci dosyasında süresiz saklanır.

|                   |                     |                                               |
|-------------------|---------------------|-----------------------------------------------|
| Okul/Kurum Müdürü | İşveren veya Vekili | Öğrenci/18 yaşındaki küçükse yasal temsilcisi |
|-------------------|---------------------|-----------------------------------------------|

|                                  |                                      |                                                           |
|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>Okul/Kurumun Adı</b><br>..... | <b>İşletmenin Adı :</b><br>.....     | <b>Öğrencinin/18 yaşından küçükse yasal temsilcisinin</b> |
| <b>Okul/Kurum Müdürünün</b>      | <b>İşveren veya Vekilinin</b>        |                                                           |
| Adı Soyadı : .....               | Adı Soyadı : .....<br>Görevi : ..... | Adı Soyadı : .....                                        |
| Tarih : .... / .... / .....      | Tarih : .... / .... / .....          | Tarih : .... / .... / .....                               |
| İmza-Mühür                       | İmza-Mühür/Kaşe                      | İmza                                                      |

**Form A4**

## EK 2- GÖRÜŞME FORMU

### GÖRÜŞME FORMU

|                                     |                       |
|-------------------------------------|-----------------------|
| Görüşme Yapılan Kişi                | Cinsiyetiniz.....     |
| Görüşme Yeri                        | Kıdeminiz.....        |
| Görüşme Tarihi                      | Eğitim Durumunuz..... |
| Saat: (başlangıç)..... (bitiş)..... | Görev Ünvanınız.....  |
| Yaşınız.....                        | Değerli katılımcı,    |

Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tez çalışmam için “Meslek Liselerinde Beceri Eğitimi İle İlgili Yaşanan Sorunların Bütüncül Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesine yönelik bir araştırma yapıyorum. Sizinle, Beceri Eğitiminde Yaşanılan Temel Sorunlara ilişkin görüşme yapmak istiyorum. Görüşme süresince söyleyecekleriniz, bilimsel veri olarak kullanılacaktır.

Araştırmanın, amacına ulaşabilmesinde vereceğiniz yanıtların samimi olması çok önemlidir. Araştırmama, dolayısıyla bilime zaman ayırarak katkı sağladığınız için içtenlikle teşekkür ederim.

Veri kaybı olamaması için izin verirseniz görüşmeyi ses kayıt cihazı ile kaydetmek istiyorum. Bu görüşmenin yaklaşık 30 dakika süreceğini düşünüyorum. İzin verirseniz sorulara başlamak istiyorum.

Katılımcıimzası

.....

İmzası

Araştırmacı

Erdoğan EREN

## ÖZGEÇMİŞ

|                                 |                                                                                                                                            |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Adı ve SOYADI</b>            | Erdoğan EREN                                                                                                                               |
| <b>Doğum Yeri – Tarihi</b>      | Çardak/Denizli                                                                                                                             |
| <b>EĞİTİM DURUMU</b>            |                                                                                                                                            |
| <b>Mezun Olduğu Lise</b>        | Denizli Ticaret Lisesi                                                                                                                     |
| <b>Lisans Diploması</b>         | Gazi Üniversitesi, Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi, Turizm Eğitimi                                                                         |
| <b>Yüksek Lisans Diploması</b>  | Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Antalya                                              |
| <b>Tez/Dönem Projesi Konusu</b> | Turizm Eğitimi Veren Meslek Liselerinde Beceri Eğitimiyle İlgili Yaşanan Sorunların Bütüncül Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi          |
| <b>Yabancı Dil</b>              | Fransızca, İngilizce (Başlangıç Düzeyi)                                                                                                    |
| <b>İŞ DENEYİMİ</b>              |                                                                                                                                            |
| <b>Stajlar</b>                  | Balıkesir/ Edremit-Devlet Demir Yolları Kampı /Servis-Resepsiyon- Haziran-Eylül 1992<br>Aydın Didim Tügsaş Dinlenme Tesisleri Haziran 1994 |
| <b>Çalıştığı Kurumlar</b>       | 1995-1997 Çankırı Çerkeş Çok Programlı Lisesi (Öğretmen)                                                                                   |
|                                 | 1997-1998 Diyarbakır Ergani Ticaret Meslek lisesi (Öğretmen)                                                                               |
|                                 | 1998-2000 Çankırı Çerkeş Çok Programlı Lisesi (Öğretmen)                                                                                   |
|                                 | 2001-2010 Fransa Otel Restoran Garson – Aşçı Yardımcısı                                                                                    |
|                                 | 2011-2014 Kilis Yaşar Aktürk Otelcilik ve Turizm meslek Lisesi (Öğretmen)                                                                  |
|                                 | 2015- 2016 Manavgat Şule Muzaffer Büyük Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (Öğretmen)                                                        |
|                                 | 2016- Manavgat Şule Muzaffer Büyük Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (Müdür Yardımcısı)                                                     |
| <b>E-Posta</b>                  | Okuleren07@gmail.com                                                                                                                       |