

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN
SORUNLARI: KIRKLARELİ İLİNDE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA

FATMA KÜÇÜKGACAL

NİSAN - 2022

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN
SORUNLARI: KIRKLARELİ İLİNDE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA**

FATMA KÜÇÜKGACAL

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğretim Üyesi Mehtap DEMİR

NİSAN-2022



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

FATMA KÜÇÜKGACAL

27/ 04/ 2022

ÖZ

TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN SORUNLARI: KIRKLARELİ İLİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Küçükgacal, Fatma

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez yöneticisi: Dr. Öğretim Üyesi Mehtap Demir

Nisan 2022

Araştırmanın konusunu Kırklareli ili özelinden Türkiye'deki mesleki eğitim sisteminin sorunları oluşturmaktadır. Türkiye'de işgücü piyasalarına ara eleman yetiştirmede önemli bir rol üstlenen çıraklık eğitimi, günümüzde çeşitli eleştirilerle karşılaşmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada bahse konu eğitim sisteminin sorunları ve çözüm önerileri tartışılmaktadır. Bu kapsamda araştırmada ilk olarak, çıraklık olgusunu bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirebilmek için, çıraklık sisteminin kavramsal çerçevesi incelenmiştir. Ayrıca çıraklık eğitim sisteminin tarihsel gelişiminin yanı sıra hali hazırda uygulanan sistemin temel unsurları ve uygulamaları ortaya konulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde, Türkiye'de uygulanan çıraklık eğitim sistemine ve çıraklık eğitim sistemine ilişkin hukuki düzenlemeler incelenmiş, ayrıca çıraklık eğitim ve geliştirme projesi programlarına da değinilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, Türkiye'deki mesleki eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin mesleki eğitim kurumlarındaki meslek öğretmenleri ve yöneticilerin algıları ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda Kırklareli ili merkez ilçesinde 2021-2022 eğitim öğretim süreci içerisinde mesleki eğitim kurumlarında (Mesleki Eğitim Merkezi ve Meslek Liseleri) çalışan öğretmen ve yöneticiler ile mesleki eğitim süreci konusunda nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine mülakatlar yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çıraklık, Çıraklık Sistemi, Mesleki Eğitim, Türkiye’de Çıraklık Çalışmaları, Mesleki ve Teknik Eğitimdeki Düzenlemeler.



ABSTRACT

PROBLEMS OF VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM IN TURKEY: A QUALITATIVE RESEARCH IN KIRKLARELİ PROVINCE

Küçükgacal, Fatma

Master Degree, Labor Economy and Industrial Relations

Supervisor: Dr. Faculty Member Mehtap Demir

April 2022

The subject of the research is the problems of the vocational education system in Turkey, especially in Kırklareli province. Apprenticeship education, which plays an important role in raising intermediate staff for the labor market in Turkey, is faced with various criticisms today. For this reason, in this study, the problems of the education system and solution proposals are discussed. In this context, first of all, the conceptual framework of the apprenticeship system was examined in order to evaluate the apprenticeship phenomenon from a holistic perspective. In addition to the historical development of the apprenticeship education system, the basic elements and applications of the currently applied system have been revealed. In the second part of the study, the legal regulations regarding the apprenticeship education system and the apprenticeship education system implemented in Turkey were examined, and the apprenticeship education and development project programs were also mentioned. In the third part of the study, the perceptions of vocational teachers and administrators in vocational education institutions regarding the problems of the vocational education system in Turkey were tried to be revealed. In this context, in-depth interviews, which is one of the qualitative research methods, were conducted with teachers and administrators working in vocational education institutions (Vocational Education Center and Vocational High Schools) in the central district of Kırklareli province during the 2021-2022 education period.

Keywords: Apprenticeship, ApprenticeshipSystem, Vocational Training, ApprenticeshipStudies İn Turkey, Regulations İn VocationalAnd Technical Education.



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanma sürecinde öneri ve katkılarıyla bana her daim destek olan değerli danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Mehtap DEMİR'e ve tez yazımı aşamasında engin tecrübesini paylaşan Prof. Dr. Rengin AK hocam ve tüm hocalarıma çok teşekkür ederim.

Çalışmanın her aşamasında tüm bilgi birikimi ve desteğini her zaman hissettiğim, hedeflerime ulaşmada bana her daim yol gösteren çok kıymetli hocam Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Her konuda olduğu gibi eğitim hayatımdaki tercihlerimde maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, her zaman bana destek olan başta kıymetli annem Emine DAMATOĞLU ve babam Hasbi DAMATOĞLU'na ve tüm aileme sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Son olarak bu çalışma boyunca her türlü zahmete katlanarak bana moral veren, sabır gösteren her zaman yanımda varlığını hissettiren canım eşim Tolga KÜÇÜKGACAL'a ise en içten teşekkürlerimi sunarım.

FATMA KÜÇÜKGACAL

NİSAN, 2022

KIRKLARELİ

İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR.....	xii
TABLolar.....	xiv
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

ÇIRAKLIĞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ	5
1.1. Çıraklık ve Çıraklığın Kavramsal Çerçevesi	5
1.1.1. Çıraklık Kavramı.....	5
1.1.2. Çıraklık Eğitiminin Amacı.....	7
1.1.3. Çıraklık Eğitiminin Önemi.....	7
1.2. Çıraklığın Dünyada Tarihsel Gelişimi	8
1.2.1. Sanayi Çağı Öncesi ve Sanayi Çağı Çıraklık Eğitimi.....	8
1.2.2. Sanayi Çağı Sonrası Çıraklık Eğitimi	9
1.3. Çıraklığın Türkiye’de Tarihsel Gelişimi.....	10
1.3.1. Cumhuriyet Öncesi Çıraklık Eğitimi	10
1.3.2. Cumhuriyet Dönemi Çıraklık Eğitimi (1980 Öncesi)...	16
1.3.3. 1980 Sonrası Çıraklık Eğitimi	20
1.3.4. 2001 ve Sonrası Yıllarda Çıraklık Eğitimi.....	22
1.4. Türkiye’de Çıraklık Eğitimine İlişkin Kavramsal Çerçeve	23
1.4.1. Aday Çırak Eğitimi.....	23
1.4.2. Çırak Eğitimi.....	23
1.4.3. Kalfalık Eğitimi	24
1.4.4. Ustalık Eğitimi	24

1.4.5. Çıraklık Eğitiminin Unsurları	25
1.5. Mesleki ve Teknik Eğitim Uygulamaları.....	26
1.5.1. Kurum (Okul) Odaklı Mesleki ve Teknik Eğitim.....	28
1.5.2. Okul - İşyeri Odaklı Mesleki ve Teknik Eğitim	29
1.5.3. Modüler Sistem Yaklaşımı Mesleki ve Teknik Eğitim.	30
1.5.4. Sektör Odaklı Mesleki ve Teknik Eğitim	31

2. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİMİN GÜNÜMÜZ DÖNEMİ	
GÖRÜNÜMÜ	35
2.1. Türkiye’de Günümüzde Uygulanan Mesleki (Çıraklık) Eğitim Sisteminin Durumu.....	35
2.1.1. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim.....	37
2.1.2. Mesleki Yüksek Öğretim	37
2.2. Türkiye’de Çıraklık Eğitimi İle İlgili Hukuki Düzenlemeler	38
2.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	38
2.2.2. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.....	39
2.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	44
2.2.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	44
2.2.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	45
2.3. Türkiye’de Çıraklık Eğitimini Geliştirme Proje ve Programları .	46
2.3.1. Ulusal Projeler	46
2.3.2. Uluslararası Projeler	54

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN SORUNLARI:	
KIRKLARELİ İLİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	59
3.1. Araştırmanın Amacı.....	59
3.2. Araştırmanın Önemi	59
3.3. Araştırmanın Yöntemi	59
3.4. Araştırmanın Örneklemi	60
3.5. Araştırmanın Sorunsalı	61

3.6. Araştırmanın Kısıtları	61
3.7. Araştırmanın Bulguları	62
3.7.1. Mesleki Eğitim Sistemine İlişkin Bulgular.....	62
3.7.2. Usta, Öğretmen, Aile ve Çırak İlişkisi ve Çıraklığa Bakış Açısına İlişkin Bulgular	67
3.7.3. Toplumun Çıraklığa Bakış Açısına İlişkin Bulgular	72
3.7.4. Sosyal Güvenlik ve Temel Haklara İlişkin Bulgular	76
3.7.5. Çıraklık Eğitimine İlişkin Katılımcı Görüşleri	80
TARTIŞMA VE SONUÇ	83
KAYNAKÇA.....	89
EKLER	101
EK:1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu	101
EK:2: Katılımcı Demografik Bilgileri	105

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
ASO	:Ankara Sanayi Odası
ÇEK	:Çıraklık Eğitim Kanunu
ÇM	:Çıraklık Merkezleri
ÇMEK	:Çıraklık Ve Mesleki Eğitim Kanunu
ÇYEGM	:Çıraklık Ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü
ETÖGM	:Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Salığı Ve Güvenliği Kanunu
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
KÜSGET	:Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı
LDV	:Leonardo Da Vinci Programı
LİMME	:Lise Mezunlarına Meslek Edindirme Projesi
LLP	:Hayat Boyu Öğrenme Programı
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
MEBET	:Mesleki Beceri Testleri
MEGEP	:Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi
MEK	: Mesleki Eğitim Kanunu
MEM	:Mesleki Eğitim Merkezleri
MESEM	: Mesleki Eğitim Merkezi Programı
MESGEP	:Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi
METAL	:Mesleki Ve Teknik Anadolu Liseleri
METEK	:Türkiye'de Mesleki Ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi
METEP	:Mesleki Ve Teknik Eğitim Projesi
METGE	:Mesleki Ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi
MTEM	:Mesleki Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi
MYO	:Meslek Yüksek Okulları
OSANOR	:Okul-Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi
OSEP	:Okul – Sanayi Eğitim Programları Projesi

SEGEM :Sınai Eğitim Ve Geliştirme Genel Müdürlüğü
SSGSSK : Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TESK :Türkiye Esnaf Ve Sanatkârları Konfederasyonu
TOBB :Türkiye Odalar Ve Borsalar Birliği
TOBBETÜ :TOBB Ekonomi Ve Teknoloji Üniversitesi
UMEM/BECERİ'10:Uzmanlaşmış Meslek Edindirme
MerkezleriBeceri'10 Projesi
YİA : Gençlik Programı
YME :Yaygın Mesleki Eğitim Projesi



TABLÖLAR

Tablo 1: Gelişmekte Olan Ülkeler için Mesleki Teknik Eğitim Uygulama Örnekleri.....	27
Tablo 2: Geleneksel Eğitim Süreci ve Sektör Odaklı Eğitim Süreci....	32



GİRİŞ

Türk – İslam kültüründe çıraklık kavramı varlığını uzun yıllar sürdürmüştür. Osmanlı devleti kuruluşunda sosyal ve ekonomik anlam itibariyle öne çıkan çıraklık kavramı daha sonraları Ahilik teşkilatı ile birlikte eğitim hayatında ön plana çıkmıştır. Özel bilgi ve beceri gerektiren işlerin üretimini usta zanaatkârlar yapmaktadır. Böylelikle küçük yaşlarda yetiştirilmek üzere olan zanaatkârların bilgi aktarımı 4 aşamalı (yamak-çırak-kalfa-usta) süreçte gerçekleşmektedir.

Endüstrileşmenin etkisiyle kol gücüne dayanan üretim tarzında yaşanan değişikliklerle birlikte ekonomik koşullara uygun olarak çıraklık eğitiminde de değişikliklere gidilmiştir. Endüstriyel gelişmeler neticesinde üretimin küçük atölye ve dükkânlardan fabrikalara taşınmış olmasıyla zanaatkârlık kavramı önemini kaybetmeye başlamıştır. El emeğinin yerini makinelerin almış olması, usta çırak ilişkisinin yerine işçi-işveren kavramlarına bırakması geleneksel yapıyı dönüştürmektedir. Bununla birlikte artık çalışma hayatında ustalar fabrikalarda yer edinirken, çıraklar ise yeni meslek dallarına göre organize bir şekilde öğretmen-öğrenci ilişkisi içerisinde eğitim sistemine dahil olmuşlardır. Uzmanlaşma ve iş bölümü neticesinde nitelikli insan kaynağına duyulan ihtiyaç artmıştır. Dijital gelişmelere bağlı ve aynı zamanda piyasanın talep etmiş olduğu yeni mesleklerin ortaya çıkması, çalışma hayatındaki bazı mesleklerin değişime uğraması ve buna bağlı oluşan nitelikli insan gücü ihtiyacının mesleki eğitimle karşılanması sağlanmaktadır.

Türkiye’de uzun yıllar boyunca ihmal edilmiş olan mesleki ve teknik eğitim rekabet edilebilirlik ve ekonomik anlamda gelişmiş bir toplum için, özellikle yetiştirilmiş insan gücünün oluşturulması gerekliliği doğmakta, bu da mesleki ve teknik eğitime olan önemi göstermektedir. Osmanlı Devletinden kalan miras ile sosyal ve ekonomik yapının inşasına yönelik çalışmalar Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşunun ardından da devam etmiştir. Böylelikle ekonomik yapının inşası konusunda işgücü piyasasında

önemli gelişmelerin kaydedilmiş olması, vasıflı eleman yetiştirme kararını getirmiş, beraberinde ise, teknik eleman yetiştirme ihtiyacını doğurmuştur. Dönemin hükümetinin uygulamış olduğu ekonomi politikaları aracılığıyla devlet demiryolları işletmesi tarafından ilk çırak okulunun açılışı 1942 yılında Eskişehir’de gerçekleşmiştir. Ardından farklı sanayi kollarında çırak okulları açılmıştır. Türkiye’de 1960’lı yıllarda sanayileşmeye verilen önem karşısında vasıflı işgücü yetiştirme ihtiyacı hızla artış göstermiştir. Dolayısıyla 1960 yılında Devlet Planlama Teşkilatı kurulmuştur. Ancak gelişmiş ülkelerdeki yüksek teknoloji ve bilgi üretim sistemine dâhil edilememiştir. Daha sonrasında plan ve programlar ile doğrudan sanayi girişimleri yaşanmıştır.

Bir toplumun sosyal ve iktisadi anlamda gelişebilmesi nitelikli insan gücü yetiştirebilmesine bağlıdır. Bu ise nitelikli bir eğitim sisteminden geçmektedir. Türkiye’de planlı kalkınma döneminde eğitim sistemini planlı oluşturulabilmek için sorunların tespiti yapılarak hedefler ve amaçlar belirlenmiştir. Bu doğrultuda üçüncü plan döneminde nitelikli eleman yetiştirilmesine yönelik mesleki ve teknik eğitim alanında hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemeler şu şekildedir; meclis kararı neticesinde ilk kez 1972 yılında çıraklık kavramı kabul edilmiştir. 1977 yılında 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, yasal bir kimliğe kavuşan çıraklık kavramı Milli Eğitim sistemi bünyesinde yürütülmeye başlamıştır. 2089 sayılı kanunun uygulamada karşılaşılan finansal ve altyapı yetersizlikleri nedeniyle çıraklık sisteminin 1986 yılında kapsamlı olarak ele alınma ihtiyacı doğmuştur. Nihayetinde modern yaşamın gereklerine uygun olarak 1980’li yıllarda ekonomi politikalarının değişmesi üzerine ara eleman ihtiyacının yetişmesi noktasındaki tüm konular 1986 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 3308 sayılı “Çıraklık ve Mesleki Eğitim (ÇMEK)” kanunu ile tekrardan düzenlenmiştir. Bu kanun ile 2001 yılına kadar çıraklık sistemine dair 4 değişiklik yapılmıştır. Bunların içerisinde kapsamlı değişikliğe uğramış olanı ise, 4702 sayılı “Mesleki Eğitim Kanunu” olmuştur. Kanun isminde yapılan değişiklik neticesinde Çıraklık Eğitim Merkezlerinin adı değiştirilerek Mesleki Eğitim Merkezleri halini almıştır. 2005-2006 yıllarından itibaren ise çıraklık eğitim

programında %60 oranında mesleki eğitim derslerinin yer aldığı modüler eğitim sistemine geçilmiştir. Çıraklık eğitimi 2016 yılında 6764 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle beraber zorunlu eğitim içerisinde yer alarak, artık çıraklık eğitiminin “Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü” dahilinde yürütülmesi sağlanmıştır. 1986 yılından itibaren 3308 sayılı kanun ile beraber verilen kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinin yanı sıra, bu kurumlardaki öğrencilere telafi eğitimi derslerini tamamlaması sonucunda 2019-2020 eğitim öğretim yılı itibariyle lise diploması kazanma hakkı sağlanmıştır.

Sanayileşmiş birçok ülkede mesleki eğitim modeli iki farklı şekilde ilerlemektedir. Bu modeller, tam zamanlı mesleki teknik eğitim modeli ve çıraklık eğitim modeli şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Tam zamanlı mesleki teknik eğitim modeli; zorunlu eğitim içerisinde gerçekleşen ve gençleri zaman kaybettirmeden iş piyasasına ya da belirli bir başarı seviyesine ulaşan öğrencileri yüksek öğrenime yönlendiren modeldir. Çıraklık eğitim modeli ise, devlet ve özel işletmelerin iş birliği doğrultusunda mesleki eğitimin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu modele göre teorik eğitim meslek okullarında, pratik eğitim ise işyerinde yapılmaktadır (Aykaç, 2002). Meslek liselerinde sağlanan temel beceriler aracılığıyla çıraklık döneminde geçirilen süre kısaltmakta, çıraklık sisteminde ise uzmanlaşma sağlanmaktadır. Çıraklık süresini dolduran öğrenci yarı zamanlı (akşam liseleri) veya uzaktan eğitim aracılığıyla okula devam sağlayarak teknisyen olabilmektedir. Böylelikle mesleki eğitim sistemi içerisinde çıraklık ve meslek lisesi eğitimlerinin birbirini tamamladığını söyleyebiliriz. Hemen her ülkede çıraklık, mesleki teknik ve yüksek öğretim kurumları arasında geçiş imkânları bulunmaktadır. Yükseköğrenime devam eden öğrenci ise meslekte profesyonelleşme olanağını bulabilmektedir.

Türkiye’de köklü bir tarihi geçmişe sahip olan çıraklık eğitim sistemi çeşitlilik gösteren birçok farklı mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları aracılığıyla faaliyet gösterse de ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında iş piyasasına ara eleman yetiştirmede hala yetersiz kaldığı görülmektedir.

Bu çalışma Türkiye’deki mesleki eğitim sisteminin durumunu ortaya koymak ve bu sisteme bağlı kurumlarda görev alan öğretmen ve

yöneticilerin saha içerisindeki deneyimlerinden hareketle sistemin sorunlarına ilişkin algılarının ne yönde olduğunu göstermeyi ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışma hem mesleki eğitim merkezi hem de meslek liselerinde görev almış eğiticiler/yöneticiler üzerinden yapılmıştır.

Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken gerçekçi görüş ve ifadelerle karşılaşmak ve konunun daha net anlaşılmasını sağlamak için; nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine mülakat tekniği tercih edilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmede yöneltilen sorular literatür taraması sonucu oluşturulmuştur.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çıraklığın kavramsal çerçevesi incelenmiş ve çıraklık eğitim sisteminin tarihsel gelişimi ile günümüzde uygulanan sistemin temel unsurları ve uygulamalarına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, Türkiye’de uygulanan çıraklık eğitim sisteminin durumuna, hukuki boyutuna ve çıraklık eğitimi ile ilgili ülkede uygulanan proje ve programlara değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırmanın; amacına uygun olarak, nitel bir araştırma gerçekleştirilmiş ve araştırmaya ait veriler analiz edilmiştir. Katılımcıların saha içerisindeki deneyimlerinden hareketle elde edilen sonucun ayrı bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

I. BÖLÜM

ÇIRAKLIĞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1.Çıraklık ve Çıraklığın Kavramsal Çerçevesi

İnsan gücü yetiştirme unsuru alan ve bölümlere yönelik farklılık gösterse de her zaman bir “usta” ihtiyacının olması günümüze kadar hala tazeliğini korumaktadır. İhtiyaç duyulan bu önemin işleyişine verilen isim ise “Çıraklık Eğitimi” olarak adlandırılmaktadır (Şahinkesen, 1991, s. 387). Çıraklığın ortaya çıkış şekli, farklı zaman ve coğrafyalarda uygulanması ve benzerlik göstermesi bakımından evrensel bir boyut kazanmıştır. Zaman içerisinde çıraklık eğitiminin bulunduğu toplumun kültürünü ve değerini içeren bir kavram halini aldığı görülmektedir (Başaran, 2015, s. 2).

İnsanoğlunun tarihine bakıldığında mutlak olmamakla birlikte çıraklık eğitim sisteminin uygulama gerektirmesi ilk organize olmuş mesleki eğitim sistemi olduğunu göstermektedir (Bostancıoğlu & Dinler, 2017, s. 3).

1.1.1. Çıraklık Kavramı

Çıraklık esasında meslek öğrenmede en eski okul olma özelliğini taşımaktadır. Çıraklıkta eğitim ve çalışmanın bir sözleşme ilişkisi içermesi, öğrenme aralığının kanunlarla belirlenmiş olması, aynı zamanda mevcut meslek tipine yönelik yazılı ve sözlü sözleşmeyi kapsamaması açısından çıraklığın tanımına ilişkin farklılıklar oluşmaktadır. Çıraklığın mevcut birçok tanımı bulunsa da tüm tanımlarda geçerli ortak özellik “öğretme-çalışma-öğrenme” şeklinde düzenli olarak meslekte uygulama yapmayı gerektirmesidir (Arslan, 1995, s. 45).

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) 1939 tarihli 60 sayılı çıraklık tavsiye kararında çıraklığı;

“bir işverenin sözleşmesi ile bir genci süresi önceden belirlenmiş bir dönem için istihdam etmeyi ve sistematik olarak bir meslek için

eğitmeyi ya da eğitilmesini sağlamayı üstlendiği ve bu sırada çırağın işverenin hizmetinde çalışmakla sorumlu olduğu bir sistem” olarak tanımlanmıştır (Ertan, 2008).

Çıraklık eğitimi iş hayatına girmiş ya da henüz girmemiş olan gençlere bir nevi mesleklerine yönelik yol gösterme niteliği taşıyan, mesleğe yönelik bilgi ve alışkanlıkların aktarılmasının sağlandığı mesleki eğitim biçimidir (Aladağ, 2006, s. 5).

Bir meslek veya sanata yönelik nitelik kazanmaları için yazılı bir sözleşmeye bağlı olarak iş yerinde faaliyet gösteren kimseler çırak olarak adlandırılmaktadır. Çıraklar işçilerden farklı olarak, iş görmelerinden ziyade o alana yönelik bilgi ve beceri edinmeyi amaçlamaktadırlar (Tunca, 220, s. 800).

En basit anlamıyla çıraklık belli bir üretim sistemi hakkında bilgi ve yetkinliğe sahip kişilerin tecrübelerini, o mesleğe yönelik bilgi ve yetkinliğe sahip olmak isteyen kişilere aktarımın sağlanması olarak tanımlanmaktadır (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 32-33). Çıraklık eğitimindeki bu aktarıma zanaatkarlık da denilebilir (Bolat, 2017, s. 2). Çıraklık eğitim sistemi üretimde bilgi ve işi yapmaya yönelik becerilerin sahip olunan kişiden diğerine aktarımının sağlanması şeklinde gerçekleşmektedir. Böylelikle çıraklık eğitimi sosyal ilişkileri gerektiren bir müessese olmaktadır (Akkutay, 1991, s. 3).

Klasik anlamda aile içerisinde verilen mesleki eğitim, temel alınan eğitim anlayışında ve toplumların yapısındaki değişiklikler nedeniyle zamanla değişime uğramış ve daha fazla uzmanlaşma ihtiyacı gerektirmesi neticesinde çıraklık sistemi halini almıştır (Bolat, 2017, s. 2). Ancak günümüzde çıraklık eğitim sisteminin gelişme göstermesi ile eğitim, iş ve aile dışındaki kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleşmektedir (Demir & Şen, 2009, s. 4).

Çıraklık eğitiminin kurumsallaşmasıyla okul ve iş kavramlarının ön planda tutularak ustalardan iş başında öğrenilen sistem, yerini mesleki okullarda usta öğreticilerden öğrenmeye bırakılan ve daha sonra bu bilgilerin pratiğe dökülmesini sağlama amacıyla staj yapmaya evrilmiştir (Bostancıoğlu & Dinler, 2017, s. 6).

1.1.2. Çıraklık Eğitiminin Amacı

Temel eğitimini tamamlamış gençlerin meslek öğrenmek için iş hayatına atılmış olmaları doğrultusunda teorik ve pratik mesleki eğitim bilgilerinin bir program dâhilinde yürütülmesi sağlanarak, emek piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün oluşturulması çıraklık eğitiminin temel amacını oluşturmaktadır. (Arslan, 1995, s. 47).

Çıraklık eğitiminin temel amacı, iş ve yaşamın beklentilerine yönelik davranışların geliştirilmesi aynı zamanda bilginin öğrenileceği ortamın sağlanmasıyla kurumsal ve uygulamalı alanlarda gerekli olan becerilerin geliştirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda çıraklık eğitime dair kurumların örgütlenmesi gerekmektedir (Alkan, Doğan, & Sezgin, 2001, s. 15).

Çıraklık eğitimi incelendiğinde amacın; gençlere ilgi ve yetkinlikleri dâhilinde mesleki eğitim vererek işgücünde kalfa ve usta unvanı aynı zamanda işyerlerini açma hakkı tanıyarak kaliteli mal ve hizmet üretimini sağlamak olduğu şeklinde söylenebilir.

1.1.3. Çıraklık Eğitiminin Önemi

Günümüzde bilgi ve teknoloji alanlarında yaşanan hızlı değişim kalifiyeli ara işgücüne olan gereksinimi arttırmıştır (Yazıcı, Türkmen, & Aydemir, 2015, s. 1630). Teknolojik gelişmelere göre yaşanan uyum süreci ve sosyal şartlar ülkelerdeki çıraklık eğitiminin farklılaşmasını sağlamaktadır. (Akkutay, 1991, s. 1-2).

Endüstrileşme yolunda nitelikli insan gücüne olan önemin yanı sıra becerikli ve teknik insan gücünün oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaca dönük gereksinimler mesleki ve teknik eğitim kurumları aracılığıyla sağlanarak nitelik ve nicelik yönünden geliştirilmektedir (Sezgin, 1987, s. 210).

Ülkelerin gelişmesinde ve kalkınmasında önem arz eden bu kavram sanayileşmenin temel unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazanmış, yüksek verim sağlayan teknik insan gücünün yetiştirilmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda hızla gelişmiş olan bu sistemde olası değişikliklere uyum

sağlama noktasında ihtiyaç duyulan yetkinlikleri sağlamak açısından önem teşkil etmektedir (Demir M. , 2021, s. 65-67).

Çıraklık eğitimi bireyin geliştirilmesi ve nitelikli işgücü vasıflarına sahip olunmasına bağlı olarak insan odaklı kalkınmanın sağlanmasında büyük rol oynamaktadır (Melig). Bu eğitim ile çırakların işyeri ortamına uyum sağlama yönünden yetiştirilmeleri ve istihdam edilmeleri sağlanmaktadır. Eğitimine devam eden çıraklar bir süre sonra işlerin kalitesini yükseltecek, aynı zamanda malzeme, takım ve tezgâhlara yönelik bakımı ve onarımı sağlayarak verimliliği arttıracaktır. (Güncel Eğitim).

1.2.Çıraklığın Dünyada Tarihsel Gelişimi

Tarihte toplumların yapısı incelendiğinde insanoğlunun kararlı ve belirli bir şekilde ilerlemesinde “mesleki eğitim” etken bir role sahiptir. Uygulama şekline bağlı olarak mesleki eğitim toplumdan topluma farklılık göstermektedir. (Arslan, 1995, s. 14).

Tarım toplumlarında çalışma ilişkileri daha basit bir sistem içinde gerçekleşmiştir. Sanayi öncesi dönemde üretim evlerde veya küçük ölçekli atölyelerde gerçekleşirken zamanla kurumsallaşarak lonca sistemi oluşturulmuş ve çıraklık da lonca sistemine entegre olmuştur. Endüstrileşmenin etkisiyle hızla gelişim gösteren teknolojik ilerlemeler ve üretim yapısının değişimi, çalışma ilişkilerini de değişime uğratmış, dolayısıyla çıraklık eğitimi de çağın gereklerini karşılamak için geliştirilerek modernizasyona uğramıştır (Abay, 2002, s. 112).

1.2.1. Sanayi Çağı Öncesi ve Sanayi Çağı Çıraklık Eğitimi

Sanayi devrimi öncesi üretim ve çalışma ilişkileri asırlar boyu Lonca sistemi altında gerçekleşmiştir. XV. yüzyıl’da Avrupa ülkelerinde de mevcut olan ticaret ve ihracat mallarının üretiminde yaşanan artışın yanı sıra üretimin fabrikalara kayması esnaf birliklerinin dağılmasına ve lonca sisteminin önemini kaybetmesine neden olmuştur (Arslan, 1995, s. 20). Ancak Sanayi devrimi sonucu iktisadi güçlerini kaybeden sistem yerini yeni

iş ilişkilerine bırakmıştır. Üretim sisteminde yaşanan bu gelişmeler neticesinde üretime katılan bireylerin mesleki anlamda yetişmelerinde bir dönüşüm yaşanmıştır. Oluşan bu yeni düzende ilişkilerin parayla şekillendiği iki grup ortaya çıkmıştır; üretime para ile katılan sermaye sahibi (işveren) ve üretime emeği ile katılan çalışanlar (işçiler). Neticede sanayi devrimi öncesi geleneksel çalışma ilişkileri döneminde meslek grubu olan Loncalar XVIII. Yüzyılın sonlarında önemini kaybetmiştir. Küçük üreticiler usta işçi olarak iş adamlarına bağlı bir şekilde çalışmışlar, nihayetinde çıraklar da ustalık imkânını kaybederek ücretli işçi olmuşlardır (Mahiroğulları, 2005, s. 41-43).

1.2.2. Sanayi Çağı Sonrası Çıraklık Eğitimi

Zanaat hayatı ve Lonca sistemi Sanayi devrimi sonucu fabrikalaşmanın etkisiyle ortadan kalkmıştır. Lonca sisteminde var olan usta-kalfa-çırak ilişkisi işgücünün mekanikleşmesiyle yerini işçi ve işveren arasındaki emek-ücret ilişkisine bırakmıştır (Arslan, 1995, s. 20-21). Başta bu değişimden etkilenen, nüfusun ve işgücünün büyük bir kısmını XIX. yüzyıla kadar oluşturan köylüler, endüstrileşmenin etkisiyle yeni toplumsal düzen ve çalışma şartlarına uyum sağlayarak endüstri bölgelerinde yaşam alanı oluşturmuştur (Abay, 2002, s. 113). Zanaatkârın bilgi ve becerisiyle yapabildiği el işleri, sermayenin ve el aletlerinin gelişmesiyle niteliksiz işçiler aracılığıyla, hatta daha ucuz işgücü ile yapılan bir hal almıştır. Buradaki ucuz işgücü, İngiliz sanayi devriminde görüldüğü gibi yetişkin işgücünün yanı sıra çocuk ve kadın işgücünden oluşmaktadır (Mahiroğulları, 2005, s. 43-45). Fakat bu yeni üretim sisteminde eskisi gibi çırak-kalfa-ve ustadan oluşan sistemin olmaması çıraklık eğitimini dönüştürmüştür. Dolayısıyla usta ihtiyacında meydana gelen azalış, geleneksel çıraklık eğitiminde değişime yol açmıştır. (Abay, 2002, s. 113).

1.3. Çıraklığın Türkiye’de Tarihsel Gelişimi

1.3.1. Cumhuriyet Öncesi Çıraklık Eğitimi

Anadolu’nun Türkleşmeye başladığı dönemden itibaren çıraklık eğitimi yaygın eğitim kurumu olan ahilik ile başlamıştır (Kılınç, 2012, s. 63-64). Türk tarihinde 13.yüzyılın ortalarında Ahi Evran tarafından kurulmuş olan Ahi Teşkilatı, Osmanlı toplum yapısının düzenlenmesinde önemli rol üstlenen meslek örgütlerini oluşturmuştur (Bedir & Özaydın, Mayıs,2016, s. 43-46). Teşkilat hem çocukların iyi bir meslek sahibi olmasını hem de onların olumsuz davranışlardan uzaklaşmasını sağlamaktadır. (Kılınç, 2012, s. 72). Ayrıca sosyal yapı ve çalışma düzeni içerisinde etkili olan ahi teşkilatı, esnaf ve zanaatkârları himayesi altına alarak mesleki bir hiyerarşi oluşturmuştur (Kemaloğlu, 2013, s. 254). İlk olarak esnaf birliklerinde meslekte beceri ve tecrübeye dayanan yamak-çırak-kalfa-usta hiyerarşisi oluşturulmuştur. Mesleki eğimin temelini oluşturan bu kademeleşme keskin kural ve ilkelere bağlı olan Fütüvvet esasına dayanmaktadır (Akkutay, 1991, s. 14). Örf ve adetler ile fütüvvetnameler usta-çırak ilişkisini düzenlerken, fermanlar ve kanunlar ise hem usta-çırak hem de işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenlemekteydi (Demir M. , 2018, s. 64) .

17. yüzyıldan sonra “gedik” ve “lonca” adıyla faaliyet gösteren Ahilik, esnaf teşkilatının iktisadi ve sosyal yönüne dair önemli düzenlemeler üstlenmiştir. Bir taraftan ara insan gücü, diğer taraftan ise ideal insan tipinin oluşumunu sağlamaktadır (Kemaloğlu, 2013, s. 254). Ancak sadece Müslümanları kapsam içine alan Ahilik yerini din ayrımı gözetmeyen gedik sistemine bırakarak, gayrimüslimlerin teşkilat bünyesine üye olmasına evrilmiştir. Loncalar ise o günün şartlarına göre Ahiliğin devamı şeklinde işlev görürken fütüvvet anlayışını terk etmiş, karşılıklı çıkar ilişkisinin yer aldığı yarı resmi kuruluşlar haline gelmiştir. Mesleki ve teknik eğitim faaliyetleri Ahilik ile benzerlik teşkil eden Lonca birliklerinde çıraklık sistemine ve çıraklara yönelik eğitimlere önem verilmiştir (Akbaş, Bozkurt, & Yazıcı, 2018, s. 172-178)

İlk mesleki ve teknik eğitim faaliyetlerinin debbağhanelerde gerçekleştiği bilinmektedir. Ardından onu saraçların ve marangozların takip etmesi ile mesleki ve teknik eğitimin sağlandığı alanlar genişlemiştir (Çınar, 2007, s. 13).

Ahilik, eğitimin henüz kurumsallaşmamış olduğu dönemde toplumsal ihtiyacı karşılamıştır. Yaygın eğitim şekline sahip Ahi teşkilatlarında mesleki eğitim yamak-çırak-kalfa kademelerinden geçerek son aşama olan ustalığa geçiş silsilesinden oluşmaktadır (Bostancıoğlu & Dinler, 2017, s. 12; Çınar, 2007, s. 13). Mesleki eğitim evreleri kısaca şu şekilde tanımlanabilir:

- **Yamaklık Devresi:** Çıraklığa geçmeden önceki aşama olan yamaklık, mesleğe geçişin ilk aşamasıdır. Günümüzde çıraklık eğitiminde uygulanan aday çıraklık eğitimine benzeyen yamaklık eğitiminde aday doğrudan çıraklığa geçmeden 2 yıl deneme süresine tabi tutulmaktadır. Daha sonra usta ve yamağın babası(velisi) arasında gerçekleşen görüşme sonucunda aday çıraklık aşamasına geçmektedir (Akkutay, 1991, s. 14-15).
- **Çıraklık Devresi:** Meslek kazanma sürecindeki en zor aşama çıraklıktır. Çıraklığa geçişte belirli şartlar yerine getirilmelidir. Aday çırak, Ahi ahlakının temel anlayışına uygun niteliklere sahip olmalıdır. Bunlar ise cömert olmak, yerinde söz söylemek, güler yüzlü olmak, tatlı dilli olmak ve kimse hakkında dedikodu yapmamak gibi belirlenmiş koşullardır. Bu şartları taşıdığına yönelik iki çırağın yol arkadaşına tanıklık etmesi gerekmektedir (Bostancıoğlu & Dinler, 2017, s. 11).

Kalfalık Devresi: Çıraklık eğitim süresini 3 yıl ve daha fazla geçirmiş olan çırağın ahlaki ve mesleki açıdan yeterliliğini kanıtlamış olması ve usta açısından olgunlaştığı düşüncesi lonca kuruluna duyurulmaktadır. Düzenlenen bir tören aracılığıyla çırak “kalfalığa yükselir” ve merasim sonu canlı belge niteliği taşıyan ve o esnafa ait olan elbiseyi giymektedir (Şahinkesen, 1991, s. 392).

“Peştamal” artık kişinin mesleki tecrübesinin yeterli olduğunu ve dilerse loncanın ayırdığı bir dükkânı işletebileceğinin göstergesidir. Kendileri tarafından dükkân açamayan kalfalar bir ustanın gözetiminde mesleklerini de uygulayabilmektedir (Akkutay, 1991, s. 17).

Kalfanın usta olabilmesi için 3 yıl süre zarfında 3 adet çırak yetiştirme zorunluluğu vardır (Çınar, 2007, s. 15).

- **Ustalık (Üstatlık) Devresi:** Üstat olarak da nitelendirilmekte olan ustalık Ahilik eğitiminde son aşamayı oluşturmaktadır. Bu seviyeye kadar ulaşan zanaatların bağımsız olarak işyeri açabilme yetkileri bulunmaktadır. Kalfalıktan ustalığa geçiş süresi 3 yıldır. Belirli bir çalışmanın gerektirdiği kadar fütüvvet kurallarına uymuş olmayı da barındırmaktadır. Burada geçirilen süre zarfında çalışma arkadaşlarıyla uyumlu olabilmek, aynı zamanda bir işyeri açabilme konusunda becerikli ve sermayeye sahip olabildiğini ispatlaması gerekmektedir. Tüm şartları taşımış olan kalfa usta tarafından onaylanmış olması halinde, esnaflar kuruluna yiğitbaşılar aracılığıyla gönderilir. Buradaki almış olduğu cevap neticesinde kalfa törenle ustalık mertebesine ulaştırılmaktadır. Ahi meclisine girmek isteyen ustanın ahilik ilkelerine göre uyumluluğu araştırılmaktadır. (Şahinkesen, 1991, s. 392-393).

1.3.1.1. Ahi Birliklerinin Zayıflaması ve Batı Tarzı Çıraklık Eğitimi Yönelme

1760 yılında Batı Avrupa’da gelişim gösteren Sanayi İnkılâbı karşısında Osmanlı Devleti teknolojik gelişmeleri takip edememiştir. Nihayetinde, sanayide yetişmiş insan gücüne olan ihtiyaç küçük işletmelerde verilen çıraklık eğitimi ile sağlamaya çalışılmış ancak bu durum el sanatlarına dayalı yerli sanayisinin çökmesine ve sanayide çıraklık eğitim sisteminin yapısında bir takım bozulmalara yol açmıştır (Akkutay, 1991, s. 19-20).

Ahi teşkilatının önemini kaybetme nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Batı'dan gelen sanayi ürünleri karşısında iç pazarlarda ithal malların satışının yapılamaması,
- Çalışma hayatı üzerinde Devlet denetiminin olması neticesinde esnaf ve zanaatkârlara vergi sorumluluğu getirilmesi,
- Esnaflığa asker ve çift bozarak şehre gelen köylülerin yönelim göstermesi,

Toplum ihtiyaçları, ekonomik gelişmeler ve dönem şartlarına cevap vermede kendisini yenileyemeyen Ahilik önemini kaybetmiştir (Kılınç, 2012, s. 67).

Neticede Osmanlı'da mesleki eğitim çok uzun yıllar boyunca "Ahilik" sistemine dayanan geleneksel çıraklık sistemi, daha sonrasında Ahiliğin devamı niteliğinde olan Lonca ve Gedik sistemleri içerisinde varlığını sürdürmeye çalışmıştır. Ancak Osmanlı üretim yapısı Batı sanayisi karşısında yetersiz kalmıştır.

1.3.1.2. Islahat Döneminde Çıraklık Eğitimi

Osmanlı Devleti batıda gelişen sanayi üstünlüğüne yönelik yenileşme hareketlerine yönelmiştir. Batıya uyum sağlamak için Türk eğitim tarihinin modern anlamda kurulan ilk mühendislik okulları;

- Askeri ve sivil mühendislik okullarının temelini oluşturan- "Hendeshane (1734 yılı)",
- Deniz kuvvetlerine deniz subayı ve mühendislerin yetiştirildiği- "Mühendishane-i Bahri Hümayun (1773 yılı)",
- Kara kuvvetlerine topçu, istihdam subayı ve askeri mühendislerin yetiştirildiği "Mühendishane-i Berri Hümayun (1795 yılı)" şeklindedir (Beydilli, 2020; Göktaş, 2010, s. 15-17).

Mühendislik okulları ihtiyaç duyulan insan gücünü yetiştirmeyi hedeflemiştir. Bu nedenle XIX. yüzyılda açılacak mesleki ve teknik eğitim kurumlarının başlamasında önem arz etmektedir (Çınar, 2007, s. 22-24).

1.3.1.3. *Tanzimat Döneminde Çıraklık Eğitimi*

Tanzimat döneminde modern eğitim gelişme göstermiştir. Devlet yaygın eğitim alanında gelişmeler göstererek Cumhuriyetin ilanına kadar Batı tarzında mesleki- teknik eğitim okulları açmıştır. Bir sistem dahilinde olmayıp ancak çeşitli gereksinimler doğrultusunda açılım gösteren Mesleki- Teknik Eğitim Okullarını, temel olarak şu şekilde sıralayabiliriz:

- Erkek Teknik Öğretim Okulları
- Kız Teknik Öğretim Okulları
- Ticaret Okulları
- Memur Okulları
- Ziraat ve Orman Okulları (Duman, 2002).

O dönemde sosyal ve iktisadi sorunlarla ilgilenen Mithat Paşa üretimin arttırılması ve esnafın desteklenmesi gerekliliği ile sanayi hamlelerine yönelmiştir (Tarlakazan, 2013). Buna bağlı olarak Tuna valisi olduğu Niş'te 1863 yılında ilk İslahhaneyi kurmuştur. İslahhanenin Müslüman ve gayrimüslim kimsesiz yetim çocuklara temel eğitim verme ve sanat öğretme amacı vardır. Bu ıslahhaneden alınan başarı neticesinde 1864'te Tuna vilayetinin merkezi olan Rusçuk ile Köstence'de ıslahhaneler açılmıştır (Alkan, Doğan, & Sezgin, 2001, s. 35). Anadolu ve Rumeli toprakları içerisinde açılmaya başlayan ıslahhaneler mesleki ve teknik eğitimin gelişimi ve korunmaya muhtaç çocukların bakımında önemli bir role sahip olması açısından birkaç yıl içerisinde dağılım göstermiştir. 1867 yılından itibaren Konya, Sofya, Edirne, Selanik ve Sivas gibi birçok şehirde İslahhaneler kurulmuştur. Kurulan ıslahhaneler erkek çocukları için çalıştığından, Mithat Paşa 1868 yılında Rusçuluk'ta kız çocukları için de İslahhane açmıştır (Öztürk, 1999).

Diğer valiler tarafından ilgi gören ve gelir kaynağı sağlanan bu okullarda öğrencilere kunduracılık, matbaacılık, fotoğrafçılık sanatı, araba yapıcılığı, dökümcülük ve marangozluk gibi sanatlar öğretilmiştir

(Tarlakazan, 2013). Öğrenciler sabahları aldıkları 2 saatlik teorik eğitimin ardından öğleden sonra işyerlerinde mesleklerine yönelik pratik eğitim yapmıştır. Böylelikle sahalara nitelikli elemanlar yetiştirilerek yaygın iş kollarına yönelik ihtiyacın karşılanması amaçlanmıştır (Duman, 2002).

1.3.1.4. II. Meşrutiyet Döneminde Çıraklık Eğitimi

Tanzimat dönemiyle gelişme gösteren modern eğitim anlayışı II. Meşrutiyet döneminde gelişimin son safhalarını yaşamıştır. Meşrutiyet döneminde az sayıda ancak kaliteli okul anlayışı hasıl olmuştur (Öztürk, 2007).

Bu dönemde en önemli kararlardan biri ise, 1923 yılında çıkarılan Özel İdare Kanunu ile mesleki ve teknik eğitimle ilgili olan tüm okullar masraflar da karşılanmak üzere il özel idarelerine bağlanmıştır (Şahin & Tokdemir, 2011, s. 866).

Eğitim ve öğrenimle ilgili oldukça fazla düzenlemenin yaşandığı bu dönemde mesleki örgün eğitime dayalı yapılan düzenlemelerin bazıları şunlardır;

- Lise derecesinde (idadi) çok amaçlı okullar açılmış, fen ve sanayi dersleri eklenmiştir. Öğrenciler idadının son 2 yılında ticaret, ziraat ve sanat bölümlerini tercih etmiştir. Fakat yeterli araç, atölye ve öğretmen olmadığı için ülke genelinde her idadi için bu mümkün olmamıştır.
- Dersaadet Sanayi Okulunun açılması; idadi derslerinin yanında çoğunluk sanayi derslerinin (marangozluk, tornacılık, demircilik vs.) verildiği bu okullarda 20'lik not sistemi uygulanmıştır (Duman, 2002).

Bu dönem içerisinde sanat ve ticaret ile uğraşan ustaların yanında gündüzleri çalışma yapan öğretim çağındaki çocukların eğitim ve öğretimlerinden yoksun olmamaları amacıyla İstanbul'da üç çıraklık okulu açılmıştır. Ticaret ve sanata dair çalışma gösteren ve öğrenme dönemindeki gençlere eğitim vermek amacıyla açılan kurslarda öğrenim süresi bir yıl ile

sınırlandırılmıştır. Bu okullarda verilen eğitimlerde teorik eğitim kısmında genel bilgiler aktarılmış ve pratik eğitimde ise öğrencinin ait olduğu çevre ve kabiliyetine bağlı olarak eğitimler düzenlenmiştir. Birinci Dünya Savaşı'nın etkisiyle çıraklık okulları öğrenimlerini sonlandırma mecburiyetinde kalmıştır (Akkutay, 1991, s. 25).

Cumhuriyet dönemine kadar olan süreç içerisinde mesleki eğitim alanında açılmış okullar mevcut olsa da açılan bu okullarda istenilen başarı sağlanamamıştır. Fakat Osmanlı'dan devralınan mesleki eğitim tecrübesinin Cumhuriyet tarihinin ihtiyaç duyduğu yetişmiş işgücünün temelini oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde tarihsel süreç içerisinde çıraklık eğitimi veya daha geniş anlamda mesleki eğitime ilişkin günümüze kadar yapılan değişikliklerin incelemesi ve konuya ilişkin gelişmelerin daha net anlaşılması adına çıraklık eğitimi, dönemlere ayrılarak incelenmektedir.

1.3.2. Cumhuriyet Dönemi Çıraklık Eğitimi (1980 Öncesi)

Cumhuriyet döneminde mesleki ve teknik eğitim konusunda bilinçlenme başlamıştır. Mesleki ve çıraklık eğitiminin yaygın eğitim kapsamında değerlendirilmesi amacıyla kurumsallaşma girişiminde bulunarak Milli Eğitim Bakanlığı'nda (MEB) müstakil birimler faaliyete geçirilmiştir (Bostancıoğlu & Dinler, 2017, s. 15-16).

Türkiye'de 1924-1934 yılları arasında kurulmuş olan komisyonlara uzmanlar getirilerek, uzmanlar tarafından hazırlanan raporlar doğrultusunda tasarılar düzenlenmiştir (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 37).

Teknik eleman ihtiyacını karşılamak için 1923 yılında İzmir'de toplanan İktisat Kongresinde; her muhitte sanayi mektepleri kurularak uygulamalı eğitim verilmesi ve usta kurslarının ve çırak okullarının açılması gibi teklifler sunulmuştur (Bostancıoğlu & Dinler, 2017, s. 16). 1925 yılında hazırlanan bir raporda yer alan bilgilere göre, nitelikli insan gücünün olmamasının nedeni mesleki eğitime dayalı bir kurumun olmaması olarak tespit edilmiştir (Ayhan, 2018).

Yerli ve yabancı uzmanların mesleki ve teknik eğitime yönelik önerileri bir rapor dahilinde Millî Eğitim Bakanlığı tarafından değerlendirilmiş ve yapılacak düzenlemelere ilişkin mesleki ve teknik eğitim, geleneksel ve dağınık yapısından kurtularak sistemli bir devlet politikası üzerinden şekillenmeye başlamıştır (Alkan, Doğan, & Sezgin, 2001, s. 37) .

Cumhuriyet döneminden planlı döneme kadar mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine ilişkin pek çok yasa çıkartılmıştır. Çıraklık eğitime ve sözleşmesine dair ilk yasal düzenlemelere 1926 yılında yürürlükte yer alan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 318.maddesi ve hizmet sözleşmesi hükümlerinde rastlanılmaktadır (Arslan, 1995, s. 68). 1927 yılı 1052 sayılı “Meslek Mektepleri Hakkında Kanun” un kabulü ile mesleki ve teknik eğitim okullarının program, öğretmen yetiştirme, takım ve malzeme gereksinimi karşılama ve istihdama dair sorumluluk Millî Eğitim Bakanlığı'na verilmiştir (Yıldırım & Çarıkçı, 2017, s. 206). Aynı zamanda öğretim süreleri üç ila dört yıldan beş yıla çıkarılarak, ilk iki yılı hazırlayıcı eğitim olmak ve son üç yılı ise teknik eğitimin alınması şeklinde düzenlenmiştir (Demir & Şen, 2009, s. 43).

1930'lu yıllarda ise, 1580 sayılı Belediyeler Kanunu ile Belediyelere çırak okulu açmaya dair yetki verilmesi öngörülmüştür (Erol, 2021, s. 248-265).

1933 yılında mesleki ve teknik eğitimi bir merkezi örgüte kavuşturmak amacıyla Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Yenihan, Saripek, & Buzpınar, 2017, s. 68).

1934-1936 yılları arasında birçok uzmanın görüşü alınarak kurulacak olan kurumlar için Mesleki Tedrisatın İnkişaf Planı hazırlanmıştır. Plan neticesinde çırak okullarının açılması öngörülmüştür (Doğan, 1983, s. 173-174). Hukuki alanda çıraklık eğitiminin başlangıcı olan 17 Haziran 1938 tarihinde “3457 sayılı Sanayi Müesseselerinde ve Maden Ocaklarında Meslek Kursları Açılmasına” dair kanun çıkartılmıştır (Arslan, 1995, s. 68). Bu kanun ile ortalama yüzden fazla işçi çalıştıran işletmelerde çırak, kalfa ve ustaların mesleki becerilerinin arttırılmasına ilişkin kurs açılması kararlaştırılmış ve anılan sorumluluk işletmelere yüklenmiştir (İleri, 2012, s.

259). Diğer yandan esnaf ve sanatkâr kesimi ise geleneksel yöntemler ile çırak yetiştirmeye devam etmiştir (Tesk, 1953).

Geleneksel yöntemlere bağlı olarak ilerleyen çıraklık sisteminde 1940-1950’li yıllarda sosyal ve ekonomik yapının inşasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiş ve çıraklık okullarının kurulmasına dair girişimlerde bulunmuştur (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 38). Cumhuriyet döneminde devletin demir yollarına vermiş olduğu önemin göstergesi olarak ilk çırak okulları Devlet Demiryolları İşletmesi tarafından Eskişehir ve Sivas’ta kurulmuştur. Ardından onu Kırıkkale’de Makine ve Kimya Endüstri Kurumu, Kayseri Uçak Fabrikası, Karabük Demir Çelik Fabrikaları, İzmit Selüloz ve Kâğıt Fabrikasında açılan çıraklık okulları takip etmiştir (Bostancıoğlu & Dinler, 2017, s. 15-16).

Cumhuriyet döneminde çıraklık eğitime dair ilk yasal düzenleme 1972 yılında çıkartılan 1591 sayılı Çıraklık Eğitim Kanunu (ÇEK) meclis onayı ile kabul edilmiştir (Arslan, 1995, s. 68). Bu kanuna bağlı olarak Türkiye’de çıraklık eğitime yönelik düzenlemelerin kanun esaslarına bağlı olması “2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu’nun kabulüyle 05.07.1977 tarihinde Resmi Gazete ’de yayımlanarak yürürlüğe girmesi sonucunda olmuştur (Bostancıoğlu & Dinler, 2017, s. 16). 2089 sayılı kanun ile çırak okullarına giriş koşulları, sözleşme müfredatı, çırak ve işverenin mesuliyeti, eğitim süreleri ve ücret gibi bir takım temel hususlar belirlenmiştir. (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 38-39).

1980 öncesi dönem incelendiğinde, kalkınmanın sanayileşme ile mümkün olması düşüncesi üzerine kalkınma planları düzenlenmiştir. Böylelikle nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasına ilişkin çıraklık eğitime önem verilmiş, Yükseköğrenim Kurumları ile MEB arasında yürütülen projeler kapsamında ve kanuni düzenlemeler ile çıraklık eğitiminin kurumsallaştırılması amaçlanmıştır (Yenihan, Sarıipek, & Buzpınar, 2017, s. 66).

1.3.2.1. Cumhuriyet Döneminde Yaygın Eğitim Çalışmaları ve Kurumları

25 Kasım 1923 tarihinde Maarif vekâletinin yayınlanan genelgesi ile yaş ve eğitim seviyesine bakılmaksızın herkesin örgün eğitimle birlikte yaygın eğitim¹ kapsamına girmesi ve Valilik tarafından yürütülmesi kararı alınmıştır. Bu doğrultuda 1952 yılında Bakanlığın bünyesinde "Halk Terbiyesi Bürosu"na bağlı olarak köy ve kasabalarda taşra olarak görev alan halk odaları açılmıştır. İlçelerde ise 1956 yılında "Halk Eğitim Merkezleri" kurulmuştur. 1960 yılında kurulmuş olan Halk Eğitim Genel Müdürlüğü, 1964 yılına gelindiğinde Köy İşleri Bakanlığı'na bağlanmıştır. Ardından ise, 1967 yılında yeniden Millî Eğitim Bakanlığı bünyesine dahil edilmiştir. 1983 yılına gelindiğinde ise ayrı olan Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü ve Çıraklık Eğitim Genel müdürlükleri tek bir isim altında toplanarak "Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü (ÇYEGM) oluşturulmuştur (Akkutay, 1991, s. 46-47).

Nitelikli işgücü yetiştirerek sınaî üretimi arttırma amacıyla Birleşmiş Milletler kalkınma programı ve Türkiye Cumhuriyeti hükümetinin imzaladığı proje Antlaşması gereğince sanayide yaygın eğitim alanında faaliyet gösteren KÜSGET ve SEGEM genel müdürlükleri kurulmuştur (Kosgeb).

Sanayide orta ve üst kademe teknik ve yönetim personelinin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla 1978 yılında SEGEM faaliyete geçirilmiştir (Özdemir, Ersöz, & Sarioğlu, 2007, s. 213).

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde teknolojik ve mali ve idare danışmanlığı alanında ihtiyaç duyulan hizmetin karşılanması amacıyla 1983 yılında KÜSGET faaliyete geçirilmiştir (Özpençe, 2006, s. 50).

KÜSGET ve SEGEM'in sağlamış olduğu hizmetleri küçük ve orta ölçekli işletmelerin rekabet seviyesini ve ülke ekonomisindeki payını yükseltmek adına 1990 yılında faaliyete geçen 3624 sayılı KOSGEB kanunu

¹Yaygın eğitim kavramının Türkiye'de daha çok "Halk eğitimi, Yetişkin eğitimi, Toplum eğitimi, kavramları şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Bu kavram yetişkinlere ve örgün eğitim kapsamı dışında olan bireylere planlı ve örgütlü olarak eğitimin sağlanmasını ifade etmektedir (Türkoğlu & Uca, 2011, s. 49).

ile iki kuruluş tek çatı altında toplanmıştır (Özdemir, Ersöz, & Sarioğlu, 2007, s. 213).

1.3.3. 1980 Sonrası Çıraklık Eğitimi

1977 yılında yürürlüğe konan 2089 sayılı kanuna ilişkin beklenen başarı gerçekleşmemiştir. Bunun temel sebebi ise, çıraklık eğitiminin bir eğitim faaliyeti olarak düşünülüp yeterli finansmanın ayrılmayıp (Demir & Şen, 2009, s. 49). Bunun üzerine ekonomi politikalarında yaşanan ilerlemelere kıyasen Türkiye Cumhuriyeti çıraklık eğitimine ilişkin yeniden oluşturulmak üzere düzenlemeler yapılmıştır. Bu doğrultuda çıraklık eğitiminin, bir bütün olarak mesleki ve teknik eğitim sistemi bünyesinde uygulamaya ve sistemi yeniden düzenlemeye ilişkin mesleki ve teknik eğitimin hukuki düzenleme olarak kabul gören 1986 tarihli 3308 sayılı ÇMEK' nu yürürlüğe girmiştir. 1980 yılında uygulamaya koyulan neo-liberal politikalar ile Türkiye ekonomisi üretimin kalitesini arttırmak amacıyla dışa açılım göstermeye başlamıştır. Dolayısıyla bu süreci olabildiğince iyi yönetebilmek adına üretimde kalite, vasıflı işgücü yapısı ve ucuz maliyetin önemine vurgu yapılarak sanayide eğitim faaliyetleri planlanmıştır. Nitekim bu ihtiyaçları karşılamada önemli bir rolü üstlenen çıraklık uygulaması ile mesleki eğitime olan önem arttırmıştır (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 37-39). Faaliyetlerin neticesinde 3308 sayılı yasa ile mesleki ve teknik eğitime ilişkin üç yaklaşım;

- Çıraklık eğitimi (ikili eğitim sistemi)
- Yaygın meslek eğitimi (meslek kursları)
- Tam ve yarı zamanlı okul sistemi olarak tanımlanmıştır (Uçar & Özerbaş, 2013, s. 245).

3308 sayılı kanun çerçevesi içerisinde yer alan çırak, iş başı eğitim ile bir meslek dalında kendisini geliştiren ve mesleğe yönelik donanım kazanan kişi olarak vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda eğitimin hizmet içi eğitim şeklinde alınması ve belirli bir sözleşme çerçevesinde uygulanması gerekmektedir. 3308 sayılı kanun içerisinde çıraklık eğitimi (ustalık-

Kalfalık-Çıraklık-Aday çıraklık) 4 aşamalı şekilde yapılandırılmıştır (m.3) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin çıraklık ve mesleki eğitim yapısı üzerine iyileştirmeleri sağlayan 3308 sayılı kanun ile örgün eğitim içerisinde yer alan diğer mesleki ve teknik eğitim okullarından ayrı olarak Türkiye'de yaygın eğitimin sağlandığı çıraklık eğitim merkezleri oluşturulmuş ve 40 meslek dalı, merkezlerin eğitim bünyesine dahil edilmiştir. Yapılan düzenlemelere bağlı olarak zaman içerisinde meslek sayılarında artışlar olmuştur (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 39-40).

3308 sayılı kanun reform niteliğinde değişikliğe uğrayarak güncellenmiştir. 1991 yılında 3741 sayılı kanun ve 507 sayılı kanunda yapılan değişiklikler sonucunda çıraklık eğitiminin ihtiyaç duyduğu finansal kaynağın karşılanması, uygulanması ve düzenlenmesine ilişkin devlet ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği yapmaları amacıyla Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunun (TESK) yetkisi ve sorumluluğu altında çıraklık eğitiminin yürütülmesi hedeflenmiştir (Tesk, 1953). 1997 yılında çıkarılan 4306 sayılı kanuna bağlı olarak çıraklık eğitiminden yararlanmak isteyen aday çırak ve çıraklardan ilköğretim mezuniyet şartı yerine ilköğretim mezunu olma şartı istenmiş, aynı zamanda çıraklık için asgari yaş 13'ten 14'e çıkarılmıştır. Temel eğitim ve öğretimi bitirmiş, 14 yaşını tamamlamış olan kişiler aday çırak olarak çalışabilmektedir. 14 yaşını tamamlamış ve bir meslek edinmek isteyen kişiler ise mesleğin koşullarına uygun şartları taşımaları halinde çıraklık eğitimi alabilmektedir. Nitekim buradaki amaç okul ve iş hayatının birleştirici yönüyle bireyin sosyal uyumu ve iş hayatına uyumunun daha iyi olacak şekilde hazırlanmasıdır (Yenihan, Sarıipek, & Buzpınar, 2017, s. 66-67).

1984 yılına kadar çıraklığa ilişkin faaliyetler Çıraklık Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülüyorken, 208 sayılı KHK ile Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü içerisine alınmıştır. Daha sonra ise 1992 yılında çıkarılan 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri hakkındaki kanun kapsamında çıraklık eğitimine ilişkin faaliyetler Mesleki Eğitim Müdürlükleri bünyesinde toplanmıştır (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 39-40).

1.3.4. 2001 ve Sonrası Yıllarda Çıraklık Eğitimi

1986 tarihli 3308 sayılı kanunun günümüze kadar uğradığı değişiklikler içerisinde en kapsamlı olanı 2001 yılında yürürlüğe giren 4702 sayılı "Mesleki Eğitim Kanunu" olmuştur. Kanun ile ortaöğretim sistemi mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı olarak yeniden düzenlenmiştir (Ekşioğlu & Taşpınar, 2019, s. 620). Bu kanunla öğrenci, mesleki ve teknik okul, personel, işletme gibi kavramlar çırak, kalfa, usta gibi kavramlarla birlikte yer almıştır (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 40). Kanunun yapmış olduğu bir diğer önemli değişiklik ise, çıraklığa başlama yaşı üzerine olmuştur. 14 yaşını tamamlamış, 19 yaşından gün almamış olmak şartı yeniden düzenlenerek; 19 yaşından gün alanlarında çıraklık eğitimine devam etmeleri yönünde esneklik sağlanmıştır (Yenihan, Sarıpek, & Buzpınar, 2017, s. 66-67).

Türkiye’de 2005-2006 yılından itibaren Mesleki Eğitim ve Öğretim sisteminin Güçlendirilmesi (MEGEP) projesi ile modüler eğitim programları kademeli olarak uygulamaya koyulmuştur. Aynı zamanda, genel ve mesleki ortaöğretim kurumlarının öğretim süresi 4 yıla çıkarılmıştır. Böylelikle Türkiye’nin gereksinimlerine uygun uluslararası standartlarla hazırlanan modüler çıraklık eğitim programında %40’lık dilim içerisinde genel kültür dersleri alınırken, %60’lık kısımda mesleğe ilişkin bilgilerin oluşturulduğu dersler yer almaktadır (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 40-41; Çelik). Millî Eğitim Bakanlığı’nın teşkilat ve görevlerini 2011 yılında 652 sayılı kanun hükmünde kararname ile yeniden düzenlenmesi sonucu dağınık bir yapıda faaliyet gerçekleştiren mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü çatısı altında toplanmıştır (Yılmaz C. , 2014, s. 11). Yakın zamana kadar örgün mesleki eğitimin sağlandığı teknik eğitim meslek liselerinde ve yaygın eğitim ise çıraklık eğitimi aracılığı ile verilmiştir (Bostancıoğlu & Dinler, 2017, s. 22-23). Ancak yaygın eğitim içerisinde yer alan çıraklık eğitimi 2016 yılı itibariyle çıkarılan 6764 sayılı Kanun Hükmünde Kararname neticesinde örgün eğitim sistemi içerisine dahil edilmiş ve çıraklık eğitimine dair hizmetler Mesleki ve Teknik Eğitim

Genel Müdürlüğü içerisinde yürütülmeye başlanmıştır (İslamoğlu & Alp, 2017, s. 40-41; Çelik).

1.4. Türkiye’de Çıraklık Eğitime İlişkin Kavramsal Çerçeve

1.4.1. Aday Çırak Eğitimi

Aday çırak 3308 sayılı kanunun 3. m./b fıkrasına göre şöyle tanımlanmaktadır: “Çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişidir” (m.3/b) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

3308 sayılı kanunda çırak olabilmenin şartlarını yerine getirmiş olan aday çıraklar çıraklığa geçebilmektedir. Aday çıraklar ilköğretim okulunu bitirmiş ancak 14 yaşını doldurmamış olanlardır. 3308 sayılı kanunun 10.maddesinde belirtildiği üzere 14 yaşını doldurmuş olmak, en az ilköğretim (ortaokul) mezunu olmak ve sağlık durumu yapılacak olan mesleğe elverişli olması halinde çıraklık sözleşmesi yapılabilmektedir (Güncel Eğitim).

Türkiye de ÇMEK.m.9’da belirtilmiş olan geleneksel “yamak” adıyla bilinen aday çırak olarak gerçekleştirilen aşama Danimarka gibi bazı Avrupa ülkelerinde “ilk yıl” eğitimi olarak isimlendirilmekte ve uygulanmaktadır (Arslan, 1995, s. 49) .

1.4.2. Çırak Eğitimi

Türk Eğitim Sisteminde Çıraklık (Mesleki Eğitim);

“Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri (METAL) ve Eski adı Çıraklık Merkezleri(ÇM) olan Mesleki eğitim Merkezleri(MEM), Meslek Yüksek Okulları(MYO), kurum veya firma dâhilinde verilen eğitimleri, kurs ve seminerleri, iş başında verilen eğitimleri” kapsamaktadır (Avşar, Mıhoğlu, & Seyfi, 2018, s. 409).

Türk iş hukukunda, 3308 sayılı Çıraklık Mesleki Eğitim Kanunu’nun üçüncü maddesinin c fıkrasında çırakların hakları tanımlanmaktadır. Kanun

çırak tanımını “*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi*” olarak yapmaktadır (m.3/c) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

1.4.3. Kalfalık Eğitimi

3308 sayılı kanunun 3.m/ e fıkrasında kalfa, “*bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bu meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın gözetimi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen kişi*” olarak tanımlanmaktadır (m.3/e) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986). Kişinin bir işyerini yönetebilecek bilgilerin ve becerilerin kazandırılmış olduğu kalfalık eğitimi, yoğunlaştırılmış kurslar şeklinde uygulanmaktadır. Gerçekleştirilen kurslara katılanlar ustalık sınavına 3 yıl çalıştıktan sonra girerken, kurslara katılım göstermeyenler ise 5 yılın sonunda ustalık sınavına girebilmektedir (Uçum, 2009, s. 5).

1.4.4. Ustalık Eğitimi

3308 sayılı kanunun 3.m/ f fıkrasında yer alan usta kavramı ise;

“*Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen; üretimi planlayabilen, üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümleyebilen; düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen; üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilen kişi*” şeklinde açıklanmaktadır (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

Ustalık eğitimi, bilgi ve becerilerin çırağa aktarımı sağlamak amacıyla görülen eğitimidir. Ustalık belgesi olmadan veya ustalık eğitimi alınmadan işyeri açılmaz. Aynı zamanda işyeri sahibi yanında veya işyerinde çırak çalıştıramamaktadır. Ustalar sanatlarını en iyi şekilde nasıl öğretebilir bunun eğitimini almaktadır (Alkan, Doğan, & Sezgin, 2001, s. 162).

1.4.5. Çıraklık Eğitiminin Unsurları

1.4.5.1. Çıraklık Sözleşmesine Dayanması

Çıraklık eğitimi tüm dünya ülkelerinde yazılı bir sözleşmeye dayanmaktadır. Ancak sözleşmenin özellikleri, yasal düzenlemeleri ve hukuki niteliği ülkeler arasında farklılık göstermektedir (Yılmaz F. G., 2015, s. 36-44).

Türk iş hukukunda 3308 sayılı (ÇMEK m.13)'e göre

“Çıraklık sözleşmesi; çırağın sözleşmesi süresi içinde reşit olması halinde, çırağın rızasıyla, işyeri sahibinin değişmesi halinde yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa ve rızasıyla devam eder, aynı mesleği sürdürmüyorsa sözleşme feshedilir. Fesih halinde çırağın önceki çalışmaları geçerli olup; yeni yapacağı çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsünü devam ettirerek çıraklık süresini ve eğitimini tamamlar”.

Yukarıda belirtilmiş olan kanun esasında çıraklık sözleşmesi işveren ile çırak arasındaki ikili ilişkiyi düzenleyen kanuni belgedir. Bu belge taraflara yükümlülükler doğurmaktadır. Aynı zamanda eğitim-öğretim, çalışma ve ücret unsurlarını ortaya koymaktadır (Arslan, 1995, s. 48).

1.4.5.2. İkili (Dual) Eğitime Dayanması

Okul-işyeri birliğinin sağlandığı sisteme ikili sistem denilmektedir. Bugün hâlihazırda uygulanmakta ve geliştirilmekte olan çıraklık eğitimi ikili eğitime dayanmaktadır. Eğitimin zorunlu parçası olan teorik eğitim pratik eğitimle yürütülmektedir. Bu sistemde öğrenci haftanın belirli günlerini okulda, geri kalan belirli günlerini ise işyerinde geçirmektedir (Şahinkesen, 1991, s. 650-659). Bu eğitim sisteminde okulun rolü, mesleğe yönelik teorik bilgilerin aktarılması iken işyerinin veya işverenin rolü ise, pratik bilgiler ve iş tecrübesinin aktarılmasıdır (Arslan, 1995, s. 48).

Bu sistemde eğitim, meslek eğitimi sunan işletmeler ve meslek okulları tarafından gerçekleştirilmektedir. Eğitimin pratik ve teorik bölümlerine yönelik

verilecek eğitim meslekten mesleğe farklılık göstermektedir (İşte Bilgi, 2009). Meslek sahalarında haftalık eğitimin süresi gerekli olan teknolojinin özelliğine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Örneğin; inşaat çıraklarının sınıfta geçirmiş olduğu zaman, elektrikçiler ve elektronik teknisyenlerinden daha az olmaktadır (Arslan, 1995, s. 48). Ancak, genel eğitime nazaran mesleki eğitimin pratik eğitim kısmı ön planda tutularak iş dünyasının istediği standart bilgi ve becerilerin aktarılmasına daha çok önem verildiğini söylemek mümkündür. Temel iki ana zaman modelinden oluşan meslek (çıraklık) eğitiminde haftalık 3 ya da 4 günlük işletmelerde geçirilmiş olan süre iken, haftalık 1 ya da 2 günlük meslek okullarında öğretilen 8-12 saatlik teorik olarak aktarılan eğitim süresidir. Buna alternatif olarak blok ders sistemi uygulanır. Böylelikle uygulama gereği 8 haftalık bir süre kadar verilen teorik bilgilerin, meslek okullarında kesintisiz şekilde verilmesi sağlanmaktadır (İşte Bilgi, 2009).

1.4.5.3. Belirli Bir Süreyi Kapsaması

Çıraklık eğitiminde sorumlu olan kurum ve kuruluşlar her mesleğe yönelik çıraklık eğitim süresinin ayrı olarak belirlenmesi konusunda esneklik tanımaktadır. Belirlenen süreler mesleğin koşullarına göre ne az olabilir ne de çocuk istismarına yol açacak şekilde fazla olabilir (Arslan, 1995, s. 40).

1.5.Mesleki ve Teknik Eğitim Uygulamaları

Ülkeler, sanayi ve hizmet sektörlerindeki ihtiyacı karşılamak adına mesleki ve teknik eğitime yönelmektedir. Ülkelerin bu yönelimi kültür yapısı, ekonomik yapısı ve sanayileşmelerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Her ülke kendi mesleki ve teknik eğitim uygulamalarını gerçekleştirmektedir. Küresel açıdan mesleki ve teknik eğitim sistemleri incelendiğinde genel olarak 3 farklı model altında yapılandığı görülmektedir. Türk mesleki ve teknik eğitim sistemleri içerisinde yer alan bu başlıkları şöyle sıralamak mümkündür;

- Eğitimin sadece ve tam zamanlı okulda görüldüğü “Okul (Kurum) Merkezli Model”,
- İşletmelerde öğrencilere tam zamanlı bir eğitimin sağlandığı “İşletme Merkezli Model”,
- Öğrencinin haftanın bir veya iki günü okulda haftanın diğer günleri ise işyerinde eğitim aldığı “İkili Sistem Modeli” dir (Ekşioğlu & Taşpınar, 2019).

Bunlara alternatif olan geleneksel eğitim anlayışı ile yürütülen bir diğer eğitim sistemi ise sektör odaklı mesleki eğitim sistemidir (Ardahan, 2010, s. 56). Türk mesleki ve teknik eğitim sistemi uygulamalarında aşağıdaki tabloda yer alan tekniklere rastlanılmaktadır.

Tablo 1: Gelişmekte Olan Ülkeler için Mesleki Teknik Eğitim Uygulama Örnekleri

1.Kurum Odaklı Eğitim	Örgün eğitim sistemi tarafından sağlanan	a) Resmi Eğitim Bakanlığı yönetiminde yürütülen
		b) Resmi Eğitim Bakanlığı dışında yürütülen
	Örgün eğitim sistemi dışından sağlanan	a) Kamusal
		b) Kamusal olmayan (Kar amaçlı / Kar amacı gütmeyen
2.İşyeri Odaklı Eğitim	İstihdam öncesi eğitim	a) Modern Çıraklık Eğitimi
		b) Geleneksel Çıraklık Eğitimi
	Hizmet içi eğitim	
3. Çoklu Kombinasyona Sahip Eğitim (Dual Sistem, Sandwich Program gibi)		

Kaynak: (Bolat, 2017)

1.5.1. Kurum (Okul) Odaklı Mesleki ve Teknik Eğitim

Mesleki ve Teknik eğitimin uygulama modeli olan kurum (okul) odaklı mesleki ve teknik eğitim, örgün ve yaygın eğitim kapsamı içerisinde bulunmaktadır. Genel Eğitim ve mesleki eğitim alanında zaman yönünden farklılıklar içermektedir. Bazı ülkelerin meslek programları incelendiğinde işletmelerdeki öğrenim sürelerinin fazla olduğu görülmektedir Buna örnek olarak mesleki öğrenim süresinin yüzde 15'ni gerçek anlamında işletmede geçiren İsveç ve Finlandiya'da gösterebilir. Genel eğitim ve mesleki eğitime dair teorik dersleri içeren kısım yüzde 85'lik oranı oluşturmaktadır. Mesleki eğitim derslerinin yanı sıra genel eğitim derslerinin arttırılmasına yönelik Japonya, Norveç ve İsveç'te politika düzenlemeler izlenmektedir. Buradaki amaç, öğrencinin meslek eğitimdeki yeterliliğinin yanı sıra Yüksek Öğrenime devam edebilmesine yönelik kolaylığı oluşturabilmektir (Bolat, 2017, s. 33).

Tablo 1'de görüldüğü üzere gelişmekte olan ülkelerde hem örgün hem de yaygın eğitim içerisinde hizmet veren okul odaklı mesleki eğitim, örgün eğitim kapsamında resmi olmayan kurum ve kuruluşlar aracılığıyla yürütülmektedir.

Uygulama yönünden zorlukların yaşanmış olduğu bu mesleki eğitim sistemine getirilmiş olan bazı eleştiriler;

- Gerçek iş hayatına uyum konusunda eğitim ortamlarının mesleki deneyim kazandırma açısından yetersiz olması,
- Okul ve sanayi arasındaki istenilen iş birliğinin yeterli düzeye ulaşamamış olması,
- Kaynak yetersizliğine bağlı olarak mesleki ve teknik eğitim hizmetlerine geniş kitlelerin katılımının sınırlı olması,
- Okullarda sağlanan mesleki eğitimin güncelliğini koruyamamış olması ve çeşitlilik gösteren mesleklere yönelik nitelikli işgücü oluşturmada yetersiz kalınması,
- Mesleki eğitime alanında ders veren öğretmenlerin alana ait yeteri

düzeyde bilgi ve deneyime sahip olmaması, şeklinde sıralanabilir (Alkan, Doğan, & Sezgin, 2001, s. 124-125).

1.5.2. Okul - İşyeri Odaklı Mesleki ve Teknik Eğitim

Okul ve işyeri arasındaki bağlantının öğretmenler aracılığıyla sağlandığı mesleki eğitim uygulaması, kurum odaklı mesleki eğitim sisteminin alternatifidir. Bu eğitim sistemi içerisinde yer alanların öğrenci statüsünde mesleki becerilerini geliştirmeleri amacıyla gerçek iş koşullarında daha fazla bulunma olanağı sağlanmaktadır. Teorik bilgilerin okulda alındığı buna yönelik uygulamaların iş yerinde sağlandığı uygulama modeli iki amacı kapsamaktadır:

- Öğrencilerin gerekli mesleki donanımı sağlanarak, nitelikli işgücünün oluşumunu sağlamak,
- Mesleki yeterliliği oluşturarak, iş piyasasına girmek kolaylığı sağlamak, şeklindedir.

Bu yaklaşımın farklı işlemlerle tanımlanmış olan uygulamaları mevcuttur. Alman mesleki ve teknik eğitim sisteminin temelini oluşturan "Dual sistem" bunların en bilinen şeklidir (Özsoy, 2007, s. 70). Türkiye'de ise, 3308 sayılı ÇMEK kapsamında "İşletmelerde Mesleki Eğitim" adı altında uygulanmıştır (Alkan, Doğan, & Sezgin, 2001, s. 125).

Denetim gerekliliğinin olduğu ikili sistemde öğrencinin mesleki eğitim ders programı dâhilinde haftanın belirli günü okulda, geri kalan belirli günleri ise okul gözetiminde işyerlerinde devam etmektedir. Bu eğitim sistemine tanımlanan diğer isimlerden bazıları; İkili eğitim, Kubaşık eğitim, Kooperatif eğitim ve Sandviç eğitim şeklindedir (Şahinkesen, 1992, s. 689).

Okul-işyeri ilişkisine bağlı olan yaklaşım ile bireye teorik eğitimini uygulamaya dönüştürme fırsatı sağlanmaktadır. Bu tür yaklaşımın oluşmasını sağlamak amacıyla uygulamadaki becerilerin mesleki eğitim programlarına uygun olması gerekmektedir. Nitelikli işgücünün oluşması amacıyla teorik ve mesleki becerileri harmanlanmaktadır. İnsanlara ve ekonomiye doğrudan girdi sağlayan okul-iş yeri odaklı eğitim

programlarının uygulama alanları; sanayi, ticaret hizmet, tarım, turizm, sağlık hizmetlerdir (Bolat, 2017, s. 35).

Uygulamada oluşan bazı güçlükler ise;

- Okul iş yeri arasındaki ilişkilerde verimlilik ve sürdürülebilirliğin sağlanması noktasında engeller,
- Kurum ve kuruluşların gerçek iş hayatında bireye sağlanacak olan mesleki eğitsel yaşantıları aktarmasının önündeki engeller,
- Öğrencinin bulunmuş olduğu staj ortamında mesleki beceri kazanmaya dair yeterli desteğin olmamasından kaynaklı sorunları kapsamaktadır (Alkan, Doğan, & Sezgin, 2001, s. 125).

1.5.3. Modüler Sistem Yaklaşımı Mesleki ve Teknik Eğitim

Öğretim yöntemleri açısından modül tanımı, eğitimsel faaliyeti kapsayarak öğrenme süresi içerisinde öğrenmenin bireysel açıdan yeterlilik kazandırmayı amaçlayan bütünü ifade etmeye yarayan yazılı materyaldir (Bolat, 2017, s. 36). Öğrenme yollarını gösteren ve bu yollara ne derecede ulaşılabilirliğini kontrol edebilme imkânı olan parça kavramı ile öğrenme ve öğretme süreçleri uygulamaya dönüştürülmektedir. (Özkan, 2005, s. 118-120).

Gelişmelere bağlı olarak yaşanan değişimlerin esnek yapısından dolayı hızlı yanıt sağlayan modüler eğitim programı eğitim alanında artan oranda talep görmektedir. Modüler eğitim, mesleki ve teknik eğitim uygulamalarında kullanılırken, modüler programlama eğitim uygulamalarında belli modüllere ayrılarak kullanılmaktadır (Bolat, 2017, s. 36).

Modüler programlama, değişik şekildeki modüllerin birleşimi ile daha büyük bir bütün oluşturmaktadır. Bireye bir meslek ve yeterlik kazandırmak amacıyla içerik analiz teknikleriyle oluşturulup uygun öğrenme- öğretme ortamının oluşturmasının sağlanmasıdır. Eğitimde kullanılan modül ve özellik içeriği şu şekildedir; öğrenme hedeflerinin davranışsal olarak

belirtilmiş olması ve bu hedeflere ulaşmaya dair etkinliklerin ortaya konulması, kontrol mekanizması ile hedeflere ne derecede ulaşıldığının kontrol edilmesi, öğrenme koşullarındaki değişikliklerde etkili bir şekilde bireylerin öğretiminde kullanılabilme ve bireysel öğrenme materyali olma şeklinde özellikleri kapsamaktadır (Cevdet, 1989, s. 15-17). Modüler öğretimin özelliğine uygun olarak hazırlanan yazılı materyallerin eğitsel hedeflerden oluşmuş olması gerekmektedir. Bireyin öğrenmesini kapsayacak her bir modül gerekli bilgi ve beceri içerecek şekilde oluşturulup uygulamaya hazır hale getirilmektedir. Kredilendirme şeklinde ve öğrencinin ihtiyacına göre belirlenen modüllerle öğrencinin çalışması ve modüle yönelik yeterliliğini danışmanına sergilemesi gerekmekte ve uygun görüldüğü takdirde sertifikalandırılmaktadır. Modüller öğretime dair özellikler genel hatlarıyla; bireylerin öğrenme hızlarına ve becerilerine göre ilerleme; bireyin isteğine yönelik öğretimde seçme olanağı; kurumlar arasında örgün ve yaygın eğitime geçiş; hazırlanan modüller aracılığıyla uzaktan ve eğitimde bilgisayar destekli öğretim; hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim planlaması; farklı zaman ve durumlarda gerçekleşen öğretimin bir derecelendirme veya diploma ile değerlendirilmesinde etkili kullanım imkânı sağlaması şeklinde sıralanabilmektedir. (Özkan, 2005, s. 120-121).

1.5.4. Sektör Odaklı Mesleki ve Teknik Eğitim

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişen üretim yapısı ile toplumsal ve ekonomik koşullara uygun olarak mesleki gelişimde değişikliklere gidilme zorunluluğu doğmuştur. Sektörlerin ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim düzenlemeleri bireyin mutlu olacağı meslekte meslekleşme sağlayarak, buna yönelik bir işgücü oluşturulmaktadır (Bolat, 2017, s. 38).

Tablo 2: Geleneksel Eğitim Süreci ve Sektör Odaklı Eğitim Süreci

Geleneksel Eğitim Süreci	Sektör Odaklı Eğitim Süreci
O konudaki otoriterin belirlediği genel kapsam ▼ Otoritenin belirlediği sabit ve standart hazırlanmış müfredat ▼ Öğretmen merkezli teorik eğitim süreci ▼ Mezuniyet ▼ İş bulma süreci ▼ Genellikle mutsuz çalışanlar	Sektörün beklentilerinin öğrenilmesi ▼ Beklentileri karşılayacak esnek ve güncel müfredat tasarımı ▼ Öğrenciyi merkez alan sektörle iç içe geçmiş uygulamalı eğitim süreci ▼ Okul sürecinden iş hayatına geçiş ▼ İş hayatı sürecinde mutlu çalışan ▼ Her bir mezunun dahil olduğu geri bildirim süreci

Kaynak: (Ardahan, 2010, s. 59).

Tablo 2’de görüldüğü üzere hem geleneksel hem de sektör odaklı eğitim anlayışı yer almaktadır. Geleneksel eğitim anlayışı ile standartlar, mesleki yeterlilikler ve eğitim programı genel kapsamda otoriter güçler tarafından belirlenmektedir. Bu süreç, öğretene odaklı ve öğretenin anlatım becerisine dayalı, bireyin mezuniyetini temel alan, iş bulma sürecinde yalnız kalan program mezunlarının kendi imkânları çerçevesinde iş bulabildikleri bir eğitim sürecini kapsamaktadır. Sektör odaklı eğitim süreci ise, sektörün ihtiyaçlarına odaklanarak beklentilerin karşılanmasına yönelik esnek ve güncel bir eğitim planlamasının oluşturulması ve sektörün istihdam öncesi mevcut işgücünün olumsuz beklentilerini minimum düzeye ulaştırmaya çalışan süreci kapsayan mesleki teknik eğitim anlayışıdır (Ardahan, 2010, s. 59).

Böylelikle mesleki eğitim anlayışındaki temel amaç bireylere kaliteli ve hızlı bir şekilde sevebilecekleri mesleklere sahip olabilme imkânı sağlamaktır. Aksi takdirde sektör odaklı olmayan mesleki eğitim anlayışında istihdam oluşturma tersine etki yaratacağıdır. Bireyler bu tür mesleki

eğitim anlayışı ile yetiştirilmediklerinden gerçek iş yaşamına hazır hale gelemeyecekleri için işsizler ordusunun hâlihazırdaki yeni üyeleri haline geleceklerdir. Buna bağlı olarak mesleki ve teknik eğitim uygulamalarında ve programlarında sektörlerin işgücünden beklentileri göz önünde bulundurulmalıdır (Bolat, 2017, s. 39-41).



II. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİMİN GÜNÜMÜZ DÖNEMİ GÖRÜNÜMÜ

2.1. Türkiye’de Günümüzde Uygulanan Mesleki Eğitim Sisteminin Durumu

Türk mesleki eğitim sistemi içerisinde ortaöğretim düzeyinde sağlanan mesleki eğitim programları tam zamanlı okul ve okul- endüstri (İşletmelerde mesleki eğitim) iş birliğine dayalı şekilde uygulanmaktadır (Alkan, Doğan, & Sezgin, 2001, s. 127). Nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaç edinen mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları farklı meslek alanları ve farklı içerik ve programlar ile çeşitlilik göstermektedir (Bolat, 2017, s. 125-127).

Meslekî ve teknik eğitim, örgün ve yaygın eğitim kapsamında ayrılmaktadır. Örgün eğitim içerisinde olan okullar; Meslekî ve Teknik Anadolu Liseleri, Çok Programlı Anadolu Liseleri ve Meslekî Eğitim Merkezleri (MEM) olmak üzere üç şekilde ayrılmıştır. Yaygın eğitim ise, meslekî ve teknik eğitim ise Meslekî Açık Öğretim Liseleri aracılığıyla sağlanmaktadır (Mesleğim Hayatım).

Ortaöğretim düzeyinde sağlanan mesleki eğitim, meslek liseleri ve teknik liseler şeklinde ayrılmaktadır. Meslek liselerine temel eğitimini tamamlayan herkes girebilmekteyken, teknik liselere meslek liselerinde eğitimin ilk yılını başarıyla bitiren öğrenciler girmektedir (Fındık & Şahin, 2008, s. 66). Mesleki eğitime tabi olan öğrenciler 10. sınıfa geçtiklerinde alan ve 11. sınıfa geçtiklerinde ise alanıyla ilgili meslek dalı seçmekte olup bu seçtiği meslek dalından mezun olmaktadır. Mezun olma yeterliliğine sahip olan öğrenci mesleği ile ilgili olarak işgücü piyasasına girebilmekte ya da meslek alanlarıyla ilgili olarak bir yükseköğretim programına geçiş yapabilmektedir (Bolat, 2017, s. 125-127).

2001-2002 eğitim - öğretim yılı itibariyle mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının yanında ortaöğretim seviyesinde sertifika ve belge vermek üzere mesleki ve teknik eğitim merkezi kurumları çalışmaya başlamıştır. Mesleki ve teknik eğitim alanında faaliyet gösteren tüm kurumlar 2011 yılı

652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü çatısı altında birleştirilmiştir (Ekşioğlu & Taşpınar, 2019, s. 618).

Türkiye’de mesleki ve teknik ortaöğretimin bir diğer ayağı aynı zamanda mesleki eğitim alanında önemli bir kurum olan MEM’lerdir. Bu kurumlarda eğitim sürecinin başlaması için ilk önce eğitimin görüleceği alan ve dala uygun olacak bir işyeri ve usta öğreticinin bulunması ve MEB İşletmelerde Meslekî Eğitim Sözleşmesinin imzalanması koşulu istenmektedir (Mesleğim Hayatım). MEM’lere devam etmek isteyen öğrencilerden, 2012 yılından itibaren 12 yıllık zorunlu bir eğitim sistemine geçilmesi sonucu açık öğretim lisesi veya mesleki açık öğretim lisesi programlarına kayıt olma mecburiyeti istenmektedir (Bolat, 2017, s. 126). Daha sonra bu kurumlarda 2019-2020 eğitim öğretim yılı itibariyle Lise diploması verilmeye başlanmıştır. Bu merkezlerde 12. sınıfta yapılan beceri dersleri ile ustalık belgesi alan öğrenciler fark derslerini tamamlamalarıyla beraber lise diplomasına hak kazanacaklardır (Mesleğim Hayatım). Meslek Liselerinde 4 yıllık eğitimi bitirenlere verilen iş yeri açma belgesi aynı zamanda mesleki eğitim merkezlerinde sağlanan ustalık belgesi ile eş değer olmaktadır (Kazu, 2002, s. 238). Aynı zamanda meslek lisesi mezunları alan dışında iş yeri açmak isterlerse mesleki eğitim merkezleri aracılığıyla sağlanan ustalık belgesini almaları gerekmektedir (Kağıthane mesleki eğitim merkezi, 2019).

2021-2022 öğretim yılı itibariyle Milli Eğitim Bakanlığı’nın vermiş olduğu karar doğrultusunda meslek liselerine kendi bünyelerinde mesleki eğitim programı (MESEM) açma yetkisi verilmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2021). 2022 öğretim yılı içerisinde yapılan düzenleme ile bu kurumların bir diğer önemli rolü ise lise mezunu ve üniversite eğitimini tamamlamış kişilerin de istihdam garantili mesleki eğitim merkezi eğitim programlarına katılabiliyor olmasıdır. Kişiler istekleri üzerine doğrudan bu kurumlara giderek ihtiyaca yönelik açılan ve 6 ila 8 ay arasında kısa süreli iş başında eğitimlerin sağlandığı merkezi eğitim programlarına başvurarak işgücü piyasasına geçebilmektedir. Buradaki temel amaç ise, işletmelerde ciddi anlamda eleman ihtiyacının olduğu mesleklerde 4 yıllık mesleki eğitimi

beklemeden işletmeler tarafından iş birliği sonucu bir araya gelerek ihtiyacı karşılayabilmektir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2022).

Mesleki ve Teknik Eğitim; Hızla gelişen bilgi ve teknolojik gelişmeler karşısında işi sürekli farklılaştırmakta ve geliştirmekte dolayısıyla mesleki eğitimin uyumu ve etkinliği bu değişimler karşısında önem kazanmaktadır. Eğitim aracılığıyla işgücü verimliliğinin artışı hem ekonomik hem de toplumsal açıdan kalkınma sağlayacaktır. İşin sürekli değişimi mesleki eğitime olan dinamik yapıyı arttırmaktadır. Üretim ve teknolojik gelişmeler karşısında insan gücünün uyumu ve meslek sahibi bireylere olan ihtiyacın karşılanması çağdaş mesleki ve teknik eğitim yoluyla sağlanmaktadır (Tamer & Özcan, 2014, s. 206).

2.1.1. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları aracılığıyla genel ortaöğretime uygun olarak başarılı olan öğrencilerin yükseköğretime geçiş aşamasında gerekli olan eğitimlerin verilmesi ve aynı zamanda meslek alanlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün (sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde) yetiştirilmesi sağlanmaktadır (Ekşioğlu & Taşpınar, 2019, s. 617).

2.1.2. Mesleki Yüksek Öğretim

Meslek yüksekokullarında sağlanan iki yıllık eğitimin ardından mesleki ve teknik eğitim fakültelerinde devam eden dört yıllık eğitim ile mesleki yükseköğretimin yürütülmesi sağlanmaktadır. Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarına yönelik öğretmen ihtiyacının karşılanmasını sağlayan Mesleki ve Teknik eğitim fakültelerinden mezun olanların, öğretmen ataması yeteri düzeyde sağlanamamıştır. Bundan dolayı öğrenciler sanayi kollarına yönelim göstermeye başlamıştır (Fındık & Şahin, 2008, s. 69).

2.2. Türkiye’de Çıraklık Eğitimi İle İlgili Hukuki Düzenlemeler

Türkiye’de çıraklar ve stajyerleri kapsayan hukuki düzenlemeler hiyerarşik bir düzen de aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Türkiye Cumhuriyet (T. C) Anayasası
- 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

2.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Mesleki ve teknik eğitim kapsamında stajyerlik ve çıraklığa dair Anayasa içerisinde doğrudan bir düzenleme hükmü yer almamaktadır. Bununla birlikte çıraklığı da ilgilendirecek şekilde çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır (Kepekçi, 2007, s. 274).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası içerisinde çalışmaya yönelik madde/48 de *"herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir"* ifadesi mevcuttur. Madde/49 ise, *"çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu, Devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışan ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır"* şeklinde bir ifade yer almaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982).

Çocuk ve gençlerin çalışma koşullarına yönelik hakların korunmasına dair en kapsamlı güvence anayasanın 50.maddesinde sağlanmıştır (Alpar, 2002). Anayasanın 50. maddesi; *"kimseye yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalışma yaptırılamayacağı; küçükler ve kadınlar ile bedeni ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar"* şeklinde belirtilmektedir.

42. Madde gereğince, öğrenim hakkının kapsamı kanun ile tespit edilip düzenlenmesi bakımından, mesleki ve teknik eğitim alanına yönelik

düzenlemelerin kanunlar çerçevesinde oluşturulacağı öngörülmüştür (Kepekçi, 2007, s. 274).

2.2.2. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

Yürürlüğe konan bu kanun ile çıraklık eğitime yönelik ilk kez düzenlemeler yapılmıştır. Daha öncesinde ise, 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu' na kadar geleneksel normlara bağlı olarak gelişim göstermiştir. 2089 sayılı kanun'un eksik taraflarının 3308 sayılı kanunu ile tamamlanması amaçlanmış aynı zamanda mesleki eğitimin bütünü oluşturarak örgün mesleki eğitim ve çıraklık eğitiminin ilk kez birlikte düzenlenmesi sağlanmıştır (Hoş, 2012, s. 51).

Mesleki eğitim 3308 sayılı kanun içerisinde, "çıraklık eğitimi," işletmelerde mesleki eğitim" ve "meslek kursları" olmak üzere üç yaklaşım benimsenerek düzenlenmiştir (Adıgüzel & Berk, 2009, s. 222).

3308 sayılı ÇMEK ilerleyen dönemlerde birçok değişikliğe uğramış ve bunlar içerisinde en kapsamlı değişiklik 2001 yılı itibariyle 4702 sayılı kanun olmuştur. Yapılan değişiklik ile kanunun ismi MEK. olarak değiştirilmiştir. Kanun' un belirtmiş olduğu amacı ilk maddesinde; *çırak kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemek* şeklinde olduğu belirtilmiştir (Hoş, 2012, s. 52). Kanun kapsamı ise, ikinci madde içerisinde *"mesleki eğitim kurulunun belirleyeceği mesleklerde kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve işyerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsayacağı"* şeklinde vurgulanmıştır (m.2) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

3308 sayılı kanunun 2.'inci maddesine uygunluğu sağlanarak, 3.üncü madde içerisinde aday çırak, çırak, kalfa, usta ve çıraklığa dair diğer bazı kavramların tanımlarına değinilmiştir.

3308 sayılı MEK. Hükümleri kapsamında çıraklığa ilişkin koşullar, genel koşullar ve iş yeri sahibiyle ilişkinin çıraklık sözleşmesine dayanması şeklinde belirtilmektedir.

2.2.2.1. Genel Koşullar

3308 sayılı kanun içerisinde yer alan 10. 'uncu madde kapsamında çırak olabilmenin öncelikli hükümleri;

- Eğitim seviyesinin en az ilköğretim düzeyinde olması,
- Bünye ve sağlık durumu hallerinin mesleğin gerekliliklerine uygun işleri yerine getirmeye elverişli olması şeklindedir (m.10) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

Çırak olabilmeye dair kanunda yaş sınırına ilişkin olarak daha öncesinde “19 yaşından gün almamış olmak” hükmü yer alırken, 2001 tarihli 4702 sayılı kanunda yapılan değişiklik bağlamında üst yaş sınırı kaldırılmıştır. Bu düzenlemeden yararlanma şartı olarak ise; eğitimi sağlanacak kişinin daha önce herhangi bir çıraklık eğitimine tabi olmamış olması ve alınacak eğitimin kişinin yaş ve eğitim seviyesine uygun programın olması görülmüştür. Yapılan bu düzenleme ile eğitimin kapsamının genişletilmesi sağlanmıştır (Kazu, 2002, s. 237-239).

2.2.2.2. İşyeri sahibiyle İlişkinin Çıraklık Sözleşmesine Dayanması

3308 sayılı Kanun'un çırak olabilmeye dair 10.'uncu maddesinde yer alan hükümler yerine getiren kişi ile işverenin çıraklık ilişkisinin bağlayıcılığı açısından çıraklık sözleşmesi aracılığı ile gerçekleştirilmesi gerekir. Bu sözleşme ile çıraklık eğitimi gören kişiye mesleki bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarının aktarımı sağlanmaktadır. Aynı zamanda kanununun 13'üncü madde hükmü gereğince 19 yaşından gün almamış kişilere çıraklık sözleşmesi bulunmadan çalışma yaptırılması yasaklanmıştır. Bu durumun istisnası olarak ise; “*mesleki teknik okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesi sahipleri*” belirtilmektedir (m.13) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986). Çıraklık sözleşmesi sıradan bir iş sözleşme olmamakla birlikte 6098 sayılı Borçlar kanunu genel hizmet sözleşmesi babında düzenlenmiştir. Bu hükümleri ise, kıyasen çıraklık sözleşmesinde uygulanmaktadır. Aile hukuku ve Borçlar hukukuna

bağlı olan çıraklık sözleşmesi; sözleşme taraflarından birinin meslek ve sanatı, diğer tarafa öğretmesi ve buna karşılık diğer tarafta bulunan çırağın işyeri şartlarına uymayı kabul ettiği sözleşme olarak tanımlanabilmektedir (Hoş, 2012, s. 53-54; Manav, 2010, s. 322).

Yazılı yapılma mecburiyeti olan çıraklık sözleşmesi çırak reşit ise kendisi, reşit olmadığı durumda ise velisi ya da vasisi tarafından yapılmaktadır (m.13). Aday çırak ve çırak arasında bir ayrım söz konusu olmadığından aday çıraklığa başlamak için de çıraklık sözleşmesinin yapılması gerekmektedir. Aynı zamanda çırak olabilme şartları arasında aday çıraklık döneminde geçme şartı yer almamışken, aday çırak ve çırak öğrenci statüsünde yer almaktadır (m.11) (Tunca, 220, s. 800).

3308 sayılı kanunda stajyerler belirli bir öğrenim süresi içerisinde mesleki ve teknik eğitim aldıklarından öğrenci olarak yer almaktadırlar (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

3308 sayılı kanunun 14.'üncü maddesinde “*çıraklığa bir deneme dönemi ile başlanır*” ifadesi yer almaktadır. Çıraklığa başlama ve çıraklık süresi; mesleğin özelliğine göre Bakanlıkça deneme dönemi bir aydan az, üç aydan fazla olmayacak şekilde belirlenmektedir. Deneme döneminin bitimi ardından tarafların Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü'ne başvurmamaları halinde çıraklık sözleşmesi kesinleşmektedir. Çıraklık süresinden sayılan deneme döneminde çırağa ücret ödemesi yapılmaktadır. Aday çıraklık döneminden, çıraklığa geçiş yapanlara dair ise, deneme dönemi koşulu aranmamaktadır (m.14) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

İşyerinde çırağı devam eden işverenlerin çıraklık sözleşmesinin çırak reşit olduktan sonra da devamının sağlanması açısından çırağın rızasının alınması şartı getirilmiştir (m. 13). Çıraklık dönemi içerisinde işyeri sahibi değişikliğinin söz konusu olduğu hallerde sözleşmenin sürmesi için kanun yeni işyeri sahibinin aynı mesleğe devam etmesi ve çırağın rızasının olması şartını aramaktadır. Aksi takdirde çıraklık sözleşmesi feshedilmiş olup, çırağın yeniden düzenlenen çıraklık sözleşmesi ile çıraklık süresi ve eğitimini tamamlaması sağlanacaktır (m.13) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

Çıraklık eğitiminin ardından başvurulacak kalfalık sınavında, kalfa adayının mesleğine dair bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarının iş piyasasının koşullarına uygun olduğunun tespitini sağlar (m.16) (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986). Çıraklar geçerli ve kabul edilebilir mazeretleri olması haricinde çıraklık eğitim süresinin bitiminden sonra açılacak ilk kalfalık sınavına girme mecburiyetindedir (Hoş, 2012, s. 55).

Çıraklık aşamalarından bir diğeri olan ustalık aşamasında ise, bir kişinin usta olarak nitelendirilmesi için kişinin, meslek ve zanaatın gerektirdiği bütün incelikleri öğrenmiş ve bunları iş hayatının kabul gördüğü standartlarda uygulayabilmesini sağlamak, aynı zamanda üretim esnasında oluşabilecek sorunları çözme ve üretime dayalı pratik hesaplamaları yapabilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir. Bakanlıkça belirlenen sürelerde kalfalık eğitimini tamamlayan kişiler ustalık sınavına girebilmektedir (m.28).

3308 sayılı kanunun 3.m/g fıkrasında usta öğretici, *"ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitimden sorumlu; mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişi"* dir. Kanun içerisinde öğrencinin tanımı ise; *"işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenler"* olarak vurgulanmıştır (m.3). Tanım gereğince, işyerlerinde usta öğretici bulundurulması aday çırak ve çırığın bulundurulması açısından şarttır (m.15).

3308 sayılı kanunun 18. Maddesine bakıldığında on ve üzeri personel çalıştıran işletmeler bünyelerinde çalıştırdıkları personel sayısının %5'inden az olmamak kaydıyla mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi yaptırmalarına dair bir düzenleme yer almaktadır(m.18). Bazı kanun ve kanun hükmündeki kararnamelerde değişiklik yapılmasını içeren 6111 sayılı kanunun 62.'inci maddesinde yer alan işletmelerde beceri eğitimi yaptırılacak personel sayısına ilişkin yer alan "yirmi" alt sınır ibaresi "on" alt sınır şeklinde değiştirilmiş(m/62) (Resmi Gazete, 2011). 30. 03. 2012 tarihli İlköğretim ve Eğitim kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun başlığı adı altında yürürlüğe giren düzenleme metni ile üst sınıra ilişkin 6287 sayılı Kanun'un

12.maddesi ile "yüzde onundan fazla" ibaresi kaldırılmıştır (Resmi Gazete, 2012).

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının, Bakanlığın staja tabi belirleyeceği esaslar çerçevesinde okul müdürlüğü ile işyeri sahipleri arasında bir sözleşme ilişkisi oluşturulmaktadır. Eğitimin devamına ilişkin olarak 3308 sayılı Kanunun 22.'inci maddesi; grev, lokavt, yangın gibi hal ve hallerin oluşması, öğrencinin eğitime (okul-işletme) devamsızlık göstermesinin başarısızlığına sebebiyet vermesi ya da öğrencinin almış olduğu işletme eğitiminden kaynaklı olarak sağlığının olumsuz etkilenmesi gibi söz konusu nedenler dışında işletme veya kurum tek taraflı sözleşme feshedemeyecektir. Fesih gerektiren durumlarda ise, sözleşme ilişkisini oluşturan tarafların iş birliği sonucuna bağlı olarak sözleşme feshine gidilecektir. Staj yapabilmeye ilişkin esas ve usuller mesleki ve teknik yükseköğretim kurumların iç düzenlemeleri ile belirlenmekte olup buna yönelik işlemler ise, staj komisyonları aracılığıyla yürütülmektedir (Hoş, 2012, s. 56).

3308 sayılı MEK. 'nun 25. maddesi gereğince, "aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin sigorta primine esas kazanç miktarları asgari ücretin %30'undan aşağı bir ücretin ödenmeyeceği hükme bağlanmıştır (m.25). Bu ibarenin devamına 21 Aralık 2021 tarihinde kabul edilen 7346 nolu "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" hükmü gereği "kalfalık yeterliliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12'nci sınıf öğrencilerine asgari ücretin yüzde %50'sinden" (m.12) aşağı ücretin ödenmeyeceği eklenmiştir (Resmi Gazete, 2021). Aynı zamanda ödenecek olan ücretin tamamı ise devlet tarafından karşılanmaktadır. Bununla beraber ayrıca Millî Eğitim Bakanlığının vermiş olduğu karar doğrultusunda 2021-2022 Öğretim yılı itibarıyla meslek liselerine bünyelerinde mesleki eğitim merkezi programı(MESEM) açma yetkisi verilmiştir. Dolayısıyla hem istihdam edilebilirliği hem de mesleki eğitimin kalitesini arttırmak amacıyla işverenler mesleki eğitim programına tamamen dahil edilerek artık öğrencinin Mesleki ve Teknik Anadolu lisesinden mezun olması beklenmeyecektir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2021).

2.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) çırak ve stajyerlerin sosyal güvenlikleri açısından düzenlemeleri içermektedir. Kanun'un 5.maddesinde uzun ve kısa sigorta kollarının bazılarında faydalanabileceklere yönelik kısmi sigortalılık hali düzenlenmiştir. Böylelikle 4'üncü maddenin (a) bendi bünyesinde; hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte 3308 sayılı MEK. ' unda belirtilmiş olan "aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere(stajyerler) iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası uygulanmaktadır (m.4/a) (5510 Sayılı SSGSSK Kanunu, 2006).

Kanun'un 80'nci maddesinin (k) bendinde, "aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrencilerin primi esas kazançları ilgili kanunlarda belirtilen şekliyle uygulanacağı ifade edilmektedir (m.80/k) (5510 Sayılı SSGSSK Kanunu, 2006).

5510 sayılı kanun 87. 'inci maddenin 1. fıkrası (e) bendine göre; aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin prim ödemeleri MEB ya da eğitime tabi oldukları Okullar aracılığı ile sağlanmaktadır (m.87/e) (5510 Sayılı SSGSSK Kanunu, 2006).

2.2.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Hizmet sözleşmesi madde 393'de; *"işçinin işverene bağımlı olarak belirle veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir"* (Türk Borçlar Kanunu, 2011) şeklinde tanımlanmaktadır. Özel hükümlerin saklı kalınması üzerine, çıraklık sözleşmesine de genel hizmet sözleşmesine bağlı hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesinde yer almayan 4857 sayılı iş kanununun 8. Maddesinde "bağımlı olarak iş görme" ifadesine paralel olarak 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nda "bağımlılık" unsuruna yer verilmiş; genel hizmet sözleşmesine bağlı hükümleri kıyasen çıraklara uygulanmasında özel kanun hükümleri

saklı tutulmuştur. Nitekim ki, 05.06.1986 tarihli 3308 sayılı M. E. K. çıraklara dair özel hükümleri barındırmaktadır (Hoş, 2012, s. 40).

2.2.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunun 5 bölüm başlığı altında 77. ve 89. maddeler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 818 sayılı Borçlar Kanunu ve ilgili yönetmelikler aracılığıyla dağınık yapıda işlev göstermekteydi. Ancak 30. 06. 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe konmasıyla birlikte mevzuat modern bir anlayışla tek çatı altında toplanmıştır (Eravci, 2019, s. 330-333; Kocabaş, 2013, s. 48).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacına ilişkin kanun maddesi 1'de ise, *“işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk hak ve yükümlülüklerini düzenlemek”* olduğu şeklinde belirtilmektedir (m/1). 6331 sayılı kanunun 2. maddesi uyarınca *“Bu Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”* olduğu vurgulanmaktadır (m/2). Kanun maddesi 4'te işverenlerin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini oluşturmakla sorumlu olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte işverenlere yönelik; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilginin verilmesi, her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması gibi koruyucu ve önleyici faaliyetleri oluşturarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulması ve olumsuzlukların çözülmesine ilişkin bir takım yükümlülükler içermektedir (m.4) (İSG Kanunu, 2012). İşyerlerinde oluşabilecek olası risk ve tehlikeler ile çıraklarda karşılaşılabilmektedir. Dolayısıyla 6331 sayılı kanun kapsamına çıraklarda dahil edilmiştir (Tunca, 220, s. 803).

2.3. Türkiye’de Çıraklık Eğitimini Geliştirme Proje ve Programları

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim sistemi sosyal ve ekonomik gelişmelere bağlı değişen şartlara uyum sağlamak amacıyla çoğu kez değişikliğe uğramış ve yeniden düzenlenmiştir (Adıgüzel & Berk, 2009, s. 221-222). Bu düzenlemeler mesleki ve teknik eğitime olan katılım oranının yükselmesini, kalitenin oluşturulmasını, mesleki yeterliliğin oluşumunu ve sürdürülebilirliğini sağlayarak bireylerde hayat boyu öğrenme anlayışı ile uyum sağlayacak nitelikte mesleki ve teknik eğitim amacı ile oluşturulmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim alanında geliştirilmiş olan ulusal ve uluslararası birçok proje ve programlar uygulanmıştır (Bolat, 2017, s. 42). Aşağıda anılan ulusal ve uluslar arası programlardan bazılarına yer verilmektedir.

2.3.1. Ulusal Projeler

Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte eğitim sistemine yön verme konusunda çabaları hakimdir. Mesleki ve Teknik eğitimin gelişimine ve güçlenmesine katkı sağlamak amacıyla Türkiye’de farklı zaman aralıkları içerisinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Ekşioğlu & Taşpınar, 2019, s. 621).

Bu doğrultuda MEB ve özel sektör temelli ya da destekli ulusal alanda düzenlenen ve uygulanan önemli projeleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Bolat, 2017, s. 42):

2.3.1.1. Okul-Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi (OSANOR)

Okul Sanayi ortaklaşa eğitim projesi OSANOR, 1978- 1980 yılları arasında 4 endüstri meslek lisesinde (Adana, Bursa, İzmir ve İstanbul) uygulanmaya başlanmış daha sonra 23 okul bu projeye dahil edilmiştir (Akhun, 1987, s. 203). Proje ile öğrencilere gerçek iş hayatına ait fiziki imkân ve insan kaynağı sunularak okul sanayi ilişkilerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi amaçlanmıştır (Bolat, 2017, s. 42; Doğan, 1984, s. 249-250). Bu kapsamda endüstri meslek liselerinde okuyan son sınıf

öğrencilerine laboratuvar derslerini gerçek üretim şartlarını sağlayan işyerlerinde uygulama imkânı sunulmuştur. OSANOR projesi, amaçlarının büyük çoğunluğunun gerçekleştirerek günümüze kadar aktif şekilde devam etmiştir. Proje aynı zamanda 1986 tarihli 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun temel yapısının oluşturulmasına zemin hazırlamıştır (Demir & Şen, 2009, s. 49; Adıgüzel S. , 2010, s. 14).

2.3.1.2. Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi (METEP)

1982-1983 öğretim yılında uygulamaya konulan mesleki ve teknik eğitim projesi (METEP), OSANOR projesinin geliştirilmiş halidir (Adıgüzel & Berk, 2009, s. 222). Proje kapsamına; 10 endüstri meslek lisesi, 6 kız meslek lisesi, 3 ticaret lisesi, 1 otelcilik ve turizm meslek lisesi ve 1 sekreterlik meslek lisesi dâhil edilerek proje uygulamaya konmuştur. Daha sonra 1986 yılında 17 meslek alanı uygulama kapsamına alınarak proje genişletilmiştir (Bolat, 2017, s. 43).

2.3.1.3. Yaygın Mesleki Eğitim (YME) Projesi

Yaygın mesleki eğitim projesi, ülkenin nitelikli işgücü arzını arttırmak aynı zamanda eğitim seviyesi düşük hedef kitlenin istihdamını sağlamak amacıyla 12 Ocak 1987 yılında Dünya Bankası ile uygulamaya koyulmuştur (Aladağ, 2006, s. 62).

İş piyasasının ihtiyaçlarına daha hızlı cevap verilebilirliğin sağlanması açısından yaygın eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, modüler eğitimin planlanmasına ilişkin çalışmaların yapılması, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin organizasyonunun sağlanması ve beceri ölçme ve belgelendirme yöntemlerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır (Küçüker & Gürbüz, 2012, s. 57).

Projenin 3 temel hedefi mevcuttur. Bunlar;

- Öğretmenlerin verimliliğini arttırmaya yönelik programların tasarım ve geliştirilmesinde desteğin sağlanması; beceri ölçmeye dayalı

sertifikaların geliştirilmesi; girişimciliğe dair kursların geliştirilmesi,

- Eğitim kurumlarında 16.600, yeni tesisi sağlanan kurumlarda ise 16.300 kişinin eğitimini sağlamaya yönelik gerekli ekipman ve onarım işlerinin geliştirilmesi,
- YME kurumlarının ihtiyaçlarını sağlamaya yönelik döner sermaye işletmesinin oluşturulması, şeklindedir (Aladağ, 2006, s. 62).

2.3.1.4. Lise Mezunlarına Meslek Edindirme Projesi (LİMME)

Lise Mezunları Meslek Edinme Proje (LİMME), 1990 yılında gençlere iş sahası oluşturmaya yönelik başlatılmıştır. Proje ile ilk kez halk eğitimine dair konular geniş çaplı olarak ele alınmıştır. Proje kapsamında meslek alanlarında oluşturulan yaygın eğitim programını bitirenlere, bitirmiş olduğu bölümle ilgili meslek lisesi diploması verilmiştir. Anılan projeyle yaygın eğitimde alınan belgeler ilk defa diplomayı dönüştürülmüştür. Bu ise eğitim seviyelerinin yükselmesi aynı zamanda yaygın eğitime olan önemi arttırmıştır. Ancak LİMME projesine katılanlara meslek edindirme ve iş imkânı sunulamaması projeyi amacına ulaştıramamıştır. Meslek ve Teknik Eğitim Lisesinden mezun olan öğrencilere tam anlamıyla istihdam sağlanmadığından projeye katılanlara verilen istihdam sözü gerçekleştirilememiştir. Yapılan çalışmalara rağmen LİMME projesi 1992 yılında son bulmuştur (Kahraman, 2016, s. 19-21).

2.3.1.5. Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE)

1986 yılında kabul edilen 3308 sayılı ÇMEK 'nın ardından, Nisan 1993 tarihinde uygulama alanı bulan Mesleki ve Teknik Eğitim Geliştirme Projesi (METGE) her bölgeden seçilen 1 ildeki 7 pilot okulda uygulanarak, daha sonra 33 ilde uygulama alanı bulmuştur (Bolat, 2017, s. 43). METGE projesinin temel amacı; ihtiyaçlara duyarlı modüler eğitim programı geliştirmektir. Okulların öğrencilere mesleki yönden kazandırdığı beceriler ile işletmelerin beklentilerine yönelik becerileri arasındaki uyumu sağlamaktır (Adıgüzel & Berk, 2009, s. 222). Modüler öğretim sistemiyle,

örgün ve yaygın eğitime hizmet eden modül, sertifika ve kurs programları, çeşitli meslek alanlarını kapsayarak geliştirilmiş olup, bireylerin kendi öğrenme istek ve becerilerine göre ilerleme imkânı sunarak geniş kitlelere ulaşma fırsatı sağlanmıştır (Bolat, 2017, s. 43).

2.3.1.6. Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (MTEM)

Mesleki Eğitim Kurumları ile ortak yürütülen proje MEB'in AB finansmanları ile 2003 ve 2007 yılları içerisinde yürütülmesi ile sonuçlanmıştır. Projenin hedefi, mesleki ve teknik eğitim sisteminin yeniden düzenlenip, modernize edilerek sosyoekonomik ihtiyaçları aynı zamanda Hayat Boyu Öğrenme prensiplerine daha çabuk cevap vermeyi sağlamaktır. Projenin önemi üzerinde durulan nokta mesleki ve teknik eğitime öğretmen yetiştiren kurumlar ve bu konuların yenilenmesi olmuştur (Ekşioğlu & Taşpınar, 2019, s. 622-623).

MTEP projesinin yeniden düzenlenmiş amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Meslek dersleri öğretmenlerinin gerekli olan temel yeterliliklerinin de alınarak ulusal kapsam ve çerçevesinin şeffaf olarak tanımlanması,
- Hizmet öncesi ve hizmet içi olarak mesleki ve teknik öğretmen yetiştirmede standartlara bağlı olarak yeni eğitim programlarının taslak yeterliliğinin oluşturulması,
- Kalite yönetimi düzenlemelerinin mesleki ve teknik öğretmen eğitimi açısından genişletilmesi,
- Türk hükümeti tarafından mesleki teknik öğretmen eğitimindeki stratejik gelişmelere destek verilmesidir (Bolat, 2017, s. 44-45).

2.3.1.7. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi (MEGEP)

Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemi Güçlendirme Projesi (MEGEP) Temmuz 2000 yılında Türkiye ve Avrupa Komisyonunun imzalaması

sonucu anlaşma gereği Eylül 2002 yılında çalışmalarına başlanması üzerine yürürlüğe giren ve beş yılı kapsayan bir projedir. Projenin ilk 6 ayı başlangıç dönemini, geri kalan dört buçuk yıl ise uygulamayı içermektedir. Projenin üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlar;

- Ulusal yeterlilik sistemini kapsayan ulusal reformun uygulanması aracılığıyla, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin kalite ve uygunluğunu geliştirmek,
- Ulusal, bölgesel ve yerel anlamda kamu yönetiminin, sosyal ortak temsilcilerinin ve şirketlerin kurumsal yeteneklerini arttırmak,
- Reform sürecinin uygulanmasında yerel oyuncuların katılımıyla sistemin yerinden yönetim sürecini hızlandırmak olarak sıralanabilir (Gök, 2011, s. 59-60).

MEGEP ile elde edilecek muhtemel sonuçlar; (1) çeşitli faaliyetlerde bulunan sektörler tarafından sağlanan meslek sertifikalarının belirgin olması, aynı zamanda sertifika düzeylerinin tanımlanması, (2) ulusal yeterliliklerinin mesleki alanlarda tanımlanmış olması, (3) yeterliliklerinin AB ara çerçeve düzeyleri göz önünde tutularak açıklanması, (4) sosyal ortaklarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek sistemin oluşturulması, (5) yurtiçinde ve yurtdışında çalışacak vatandaşların mesleki yeterliliklerinin belirlenmesi, (6) bireyde ve toplumda hayat boyu öğrenmenin gelişmesi şeklinde özetlenebilmektedir (Bolat, 2017, s. 44-45). Aynı zamanda MEGEP projesi ile "mesleki yeterliliklere dayalı modüler sistem" dikkate alınarak mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının eğitim programlarında düzenlemeler yapılmıştır (Adıgüzel & Berk, 2009, s. 220-236).

2.3.1.8. Okul – Sanayi Eğitim Programları Projesi (OSEP)

Okul – Sanayi Eğitim Programları Projesi-OSEP, MEB ile Ankara Sanayi Odası (ASO) arasında imzalanan protokol ile 2006 yılında uygulamaya geçirilmiş olan okul-işyeri odaklı mesleki eğitim projesidir. Projenin amacı, farklı Sanayi sektörlerinde ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yetiştirilen öğrencilerin mesleki ve sosyal yönden gelişimlerini sağlayacak

ve beceri ve yeterliliklerinin en üst seviyeye çıkartacak eğitim programının oluşturulmasıdır. Üreten işgücü bireylerinin sosyal yönlerinin de geliştirilerek yeteneklerine uygun çalışma alanlarında istihdamları hedeflenmektedir ((ASO), 2009, s. 254; Bolat, 2017, s. 46).

İkili eğitim sistemi olan OSEP'e öğrencilerin ön kayıt yaparak eğitim görmeleri sağlanmaktadır. Endüstri Meslek Lisesi alanındaki (Makine teknolojisi, Elektrik-Elektronik teknolojisi, Ahşap teknolojisi, Metal teknolojileri ve Motorlu araçlar teknolojileri) iş makineleri öğrencilere ilk olarak "Seviye Belirleme" sınavı, daha sonra ise "Mesleki Beceri Testleri (MEBET)" uygulanmaktadır. Mesleki beceri testlerinden sonra alanların belirlenmesi amacıyla alan uzmanlarınca mülakatlara tabi olunur. Başarısız olan öğrencilere ise, testin sonuçları kapsamında başarı seviyelerine uygun eğitim alanlarına yönlendirme yapılmaktadır. Bu program mezunlarına kalfalık belgesi verilmekte aynı zamanda eksik kalan derslerin tamamlanması ile endüstri meslek lisesi diploması alabilme imkânı sağlanmaktadır (Bolat, 2017, s. 46). Program kapsamında öğrencilerin doğru mesleklere yönlendirilmesi yapılarak hem eğitim seviyesinin kalitesinin artırılması hem de sanayicilerin nitelikli eleman ihtiyacına çözüm sağlanmaktadır.

2.3.1.9. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Beceri'10 Projesi (UMEM/BECERİ'10)

UMEM/BECERİ' 10 projesi Türkiye'de niteliksiz işgücü fazlalığıyla mücadele etmek amacıyla 23 Haziran 2010 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 2015 yılında sona ermiştir. Proje; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü(İŞKUR), Milli Eğitim Bakanlığı(MEB), Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü(ETÖGM), Türkiye Odalar Ve Borsalar Birliği(TOBB), TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi(TOBBETÜ) paydaşları tarafından oluşturulmuştur (Bolat, 2017, s. 47). Mesleki yetenek katma ve iş edindirme seferberliği şeklinde tanımlanan projenin asıl amacı; Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenen mesleki eğitime ilişkin çalışmaları yaymak ve aynı zamanda

mesleki eğitim aracılığıyla nitelikli bireyler yetiştirilerek istihdam edilebilirliğin artırılması sağlanmaktadır (Işığışok, 2011, s. 21).

2.3.1.10. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi (METEK)

Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen Mesleki ve Teknik Eğitim Kalitesi METEK projesi Mayıs 2012’de başlamış ve Mayıs 2014’te tamamlanmıştır. Projesinin amacı; işgücü piyasası ile mesleki eğitim arasındaki iletişimi güçlendirerek, mesleki teknik eğitimle uygulanabilirliğini, ölçülebilirliğini, sürdürülebilirliğini sağlayarak kalitesini arttırmak amacıyla insan kaynağına dair yatırımın desteklenmesidir (Bolat, 2017, s. 48-49; Meslekciyiz.com).

2.3.1.11. Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi (MESGEP)

Millî Eğitim Bakanlığı yatırım programı dahilinde 2012-2013 yılları arasında uygulanan (Eduser, 1997). Mesleki becerilerin geliştirilmesi projesi (MESGEP), kapsamında özel politika gerektiren grupların(dezavantajlı) ilgi ve yetenekleri göz önünde bulundurularak meslek edindirmeye yönelik bireylerin becerilerini üst seviyeye çıkartarak mesleki yeterlilik kazandırmayı sağlamaktadır. MESGEP projesi, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında insan sayısı kapasitesini arttırmak amacıyla belirlenen 35 ili kapsamaktadır (Bolat, 2017, s. 50-51).

MESGEP projesinde seçilen pilot illerdeki dezavantajlı bireylerin tespit edilmesi sonucu oluşturulan gruplar şu şekildedir:

1. Mesleki anlamda kendini geliştirmek isteyen ev hanımları,
2. Güvenliklerinin tehlikede olmasına bağlı göç etmiş kişiler,
3. Şiddete maruz kalmış kadınlar,
4. Muhtaç durumdaki dul ve yetimler,
5. Eğitime erişim imkanı olmayan bireyler,
6. Mahkûm veya cezaevinden tahliye olmuş, mesleki yetkinliğe sahip olmayan veya farklı bir mesleğe yönelim göstermek isteyenler,

7. Eğitime ulaşmada fiziki veya zihinsel engeli olan gruplar, olarak belirtilmektedir.

Dezavantajlı gruplardaki bireyler 15 yaşını tamamladıktan sonra proje içerisinde yer alan mesleki ve teknik eğitim faaliyetlerine katılım gösterebileceklerdir. Açılan bu kurslar illerdeki dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına göre düzenlenmektedir (Bolat, 2017, s. 50-51).

2.3.1.12. Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Projesi

MEM ve ÇSGB arasında imzalanarak 26 Mayıs 2011 ve 25 Mayıs 2013 tarihleri arasında süren proje tam anlamıyla "Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Teknik Destek Projesi" olarak adlandırılmaktadır (Bolat, 2017, s. 53).

AB'nin eğitim politikalarının temel prensiplerini oluşturan Hayat Boyu Öğrenme, örgün eğitimin koymuş olduğu sınırlardan ayrılmış, insanın doğumundan itibaren yaşamı boyunca toplumun her alanında (evde, işte) devam eden süreç içermektedir. Eğitimle ilgili olarak hayat boyu öğrenmenin diğer kavramlardan farklı olarak, hedef noktasına bireyi alan yaklaşımı benimsemektedir. Böylelikle okul dışı öğrenmeye ağırlık verilmesi, okulun mevcut rolünde değişimleri sağlaması, eğitim sistemine dâhil devlet elinin azaltılmasına bağlı, sosyal tarafların rollerinin güçlendirilmesi ve belirli zaman diliminde eğitimin sınıflandırılması vurgulamaktadır. Hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesi projesinin temel amacı; bireylerin bulundukları bilgi toplumuna uyumun sağlanması aynı zamanda hayatlarını kontrol altına almalarını sağlayarak sosyal ve ekonomik olarak hayatın bütün kademelerinde aktif bir şekilde katılım olanağı tanımaktadır. Hayat boyu öğrenme, bireylerin ihtiyaçlarını dikkate alarak hayatları boyunca nitelikli eğitim alma noktasında eşit imkânlar sunan eğitim-öğretim sistemini oluşturmaktadır. Hızla değişen iş ve meslek yapılarına bireylerin uyumunu sağlamada kolaylık oluşturmaktadır. Böylelikle ekonomik gelişmeye katkı sağlayacaktır (Samancı & Ocakçı, 2017, s. 711-722).

2.3.2. Uluslararası Projeler

Helsinki zirvesinde onaylanması ile başlayan AB'ne üyelik süreci müzakereleri akabinde Türkiye 2002 yılında çerçeve anlaşma ile birlikte AB eğitim ve gençlik alanında yer alan topluluk programlarına katılım olanağı sağlamıştır. AB' ye aday olma yolunda ilerleyen Türkiye'nin eğitim alanında gerçekleştireceği çalışmalara katılımı resmi düzeyde uygulanabilmesi için, AB ülkelerinde yer alan Ulusal Ajans'ın Türkiye'de de olması gerekmiştir. Böylelikle Türk ulusal Ajans görevini 1999 yılında kurulan AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi getirmiştir (Hatisaru, 2017, s. 66-71).

Avrupa parlamentosu ve Konsey'in 15 Kasım 2006 tarihli kararı ile 2007-2013 yılları içerisinde Hayat Boyu Öğrenme Programı (LLP) oluşturulmuştur. Türkiye'nin ise programa katılımı Mutabakat Zaptı ile gerçekleşmiştir. Programın genel amacı; Hayat Boyu Öğrenme aracılığıyla bilgi bir toplum oluşturmada toplumun bilgi seviyesini arttırmak, daha çok iş imkânları sunarak, sosyal uyuma ve ekonomik kalkınmaya aynı zamanda yeni nesiller için korunmasında katkı sağlamaktır. Avrupa genelinde bireyler Hayat Boyu Öğrenme aracılığıyla teşvik edici, eğitici ve öğretici faaliyetlere katılarak kendilerini değiştirme imkânı sağlayabilmektedir. Okul öncesi, ilk ve orta öğretim, üniversite öğrencileri, temel gereksinim duyanlar, eğitim profesyonelleri ve yetişkinler kadar herkesi içinde barındıran bireylere gelişimleri açısından eğitim ve öğretim programları sunmaktadır (Bolat, 2017, s. 55-56). Hayat Boyu Öğrenme Programı (LLP) Gençlik Programı bünyesinde yürütülen faaliyetler şöyledir:

2.3.2.1. Comenius Programı (Okul Eğitimi)

Comenius programı ile okul eğitimine dair kalitenin artırılması ve Avrupa boyutunun güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar hedef kitlesi ilk ve ortaöğretim kuruluşları ve eğitim fakültelerindeki bireylerin Avrupa vatandaşı olmalarına dair kişisel gelişimlerine yönelik temel beceriler ve yeterlilikleri desteklemek amacıyla düzenlenen faaliyetlerdir. Bu hedefler, öğrenciler ve eğitim personeli arasında Avrupa kültür ve dil çeşitliliği ile

değerlerine yönelik bilgi ve anlayış oluşturmaya, Avrupa ülkelerinde eğitim ile ilgili kurumlar arası iş birliğini güçlendirmeyi dil eğitiminin teşvikini sağlanmasını kapsamaktadır (Aydoğmuş, 2013, s. 15-19).

2.3.2.2. Erasmus Programı (Yüksek Öğretim)

Erasmus programı mesleki eğitimi de kapsayacak şekilde gelişme göstermiştir. Böylelikle iş piyasasının gereksinimlerine yükseköğretim sistemini uyarlayarak üniversite mezunlarının gelişimini desteklemek ve istihdam edilebilmelerini sağlamak amacıyla, iş çevreleri ve Yükseköğretim kurumlarının arasındaki ilişkilerin artması noktasında teşvik edici olmaktadır. Avrupa komisyonu aracılığıyla alınan Erasmus Üniversite Beyannamesi hak kazanan Yükseköğretim kurumları, Erasmus sistemine girerek öğrenci ve personel değişimi yapabilmektedir (Özdem, 2013, s. 64-65).

2.3.2.3. Leonarda Da Vinci Programı (LDV) (Mesleki Eğitim)

LDV programı, AB'ye üye ve aday ülkelerin mesleki eğitimine dair politikaların desteklenmesi aynı zamanda uygulamaların kalitesinin geliştirilmesini sağlayarak, Avrupa ayağının güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Programın bünyesinde gerçekleşen özel sektör ve kamu kuruluşları ile yurt dışında gerçekleşen tüm mesleklerdeki öğrenci ve çalışan hareketliliği aracılığıyla ülkeler arasındaki mesleki eğitim uygulamalarında değişim oluşturulmaktadır (Turan, Erginer, Erginer, & Yılmaz, 2018, s. 2597-2617). Bu programdan yararlanacak olanlar; temel mesleki eğitim almakta olanlar (Meslek Lisesi öğrencileri, çıraklar); yeni mezun olanlar; işgücü piyasası içerisinde yer alanlar; eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütenler; insan kaynakları uzmanları; mesleki eğitimi planlayan yöneticiler; öğretmenler ve mesleki alanda rehberlik veren uzmanlardır. Programa bireysel başvuru sağlanamamakla birlikte tüzel kişiliğe sahip mesleki eğitimden sorumlu resmi ve özel kurum, kuruluşlar, Eğitim Kurumları (Üniversiteler), KOBİ'ler, yerel idareler, meslek kuruluşları

(Odalar, Borsalar Sendikalar), STK'lar (vakıflar ve dernekler) proje faaliyet gerçekleştirebilmektedir (Bolat, 2017, s. 57).

2.3.2.4. Ortak Konulu Programlar (Transversal) ve Çalışma Ziyaretleri

Katılımcı ülkelerin mesleki eğitimlerini yakından takip edebilmeye yönelik mesleki eğitim uzmanları ve yöneticilerin aracılığıyla gerek yerli eğitim sisteminin karşılaştırmalı değerlendirilmesini ve tanıtımının sağlanarak, bilgi ve tecrübelerin yaygınlaştırılması ile eğitim sistemine katkıda bulunmayı sağlayan programdır. Program aracılığı ile AB üye devletlerin eğitim sistemlerinin kalitesi ve tanınması sağlanmaktadır (AB Bakanlığı, s. 6-7).

2.3.2.5. Gençlik Programları (YİA)

Gençlik programı bünyesinde yürütülen programlar, hayat boyu öğrenme programları gibi ulusal ajanslar ve yürütme ajansları aracılığı ile faaliyet göstermektedir. Programın amacı; gençlerin aktif bir şekilde Avrupa vatandaşı olmalarını teşvik ederek, sosyal uyumun güçlendirilmesini sağlamaktır. Buna yönelik farklı ülkelerdeki gençler arasında dayanışma ve hoşgörü zemininin oluşumunu sağlayarak, gençlerin karşılıklı anlayışını güçlendirmek, STK'ların sınırlarının geliştirilmesine destekte bulunmak ve gençlik faaliyetlerinde Avrupa iş birliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu program amaçlar doğrultusunda kişisel öğrenme ve kurumsal iş birliğini destekleyecektir (Avrupa Birliği Başkanlığı, 2011).

2007-2013 yılları arasına Avrupa Komisyonu aracılığı ile faaliyet gösteren "Hayat Boyu Öğrenme Programı" 2014 yılı itibariyle sona ermiştir. Hayat Boyu Öğrenme programının yeni adı ise, 2014-2020 yıllar arasında faaliyet gösteren Erasmus + Programı almıştır (Bolat, 2017, s. 58-59). Daha sonra ise, Erasmus + 2021-2027 yılları arasında uygulanmaya başlayan eğitim programı ile yaş ve eğitime bakılmaksızın kişilere beceri kazandırma,

kişisel gelişimi güçlendirme ve istihdam olanaklarının artırılması hedeflenmiştir (Türkiye Ulusal Ajansı, 2022).



III. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN SORUNLARI: KIRKLARELİ İLİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de işgücü piyasalarına ara eleman yetiştirme de önemli bir rolü üstlenen çıraklık eğitime ilişkin çeşitli eleştiriler getirilmekte, sistemin sorunları ile çözüm önerileri tartışılmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı; Türkiye’deki mesleki eğitim sistemine ilişkin ilgililerin bakış açılarını derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak incelemek ve mesleki eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin saptamalar yapmaktır. Çalışma aynı zamanda elde edilen sorunlar ışığında çözüm önerileri de sunmaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Türkiye’deki mesleki ve teknik öğretim sistemi köklü bir geçmişe sahiptir. Son dönemlerde Türkiye’de yapılan mesleki eğitime ilişkin biçimlendirme faaliyetleri ve çalışmalar artış göstermiş olsa da işgücü piyasasının ihtiyacını karşılamadığı görülmektedir. Dolayısıyla küresel çağın ihtiyaçları ve geleneksel ahilik sistemi göz önüne alındığında çıraklık eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin meslek öğretmenleri ve meslek yöneticilerinin bakış açılarının incelenmesi ihtiyacı doğmuştur.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Herkes tarafından kabul gören bir tanımı mevcut olamamakla birlikte (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 40) niteliksel araştırmalar, sosyal bilimlerde geleneksel yöntemleri izleyen bir yaklaşım sunmaktadır (Creswell, 2019, s. 3). Nitel araştırma, gözlem, görüşme, rapor

gibi veri toplama araçları ile kişilerin görüş ve ifadelerinden yola çıkarak ve ilgili sosyal yapı ve süreçleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Derinlemesine mülakat; araştırma konusu çerçevesinde hazırlanan açık uçlu sorular ile katılımcılara ait bilgi, tecrübe ve gözlemlere ulaşmada yüz yüze görüşmeye imkân sağlayan veri toplama aracıdır. (Tekin, 2012, s. 101-103).

Araştırmaya başlamadan önce mesleki eğitim (çıraklık) üzerine kapsamlı literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra mülakat tekniği kullanılarak mesleki ve teknik liselerde ve mesleki eğitim merkezlerine tabi kurumlarda görev alan öğretmen ve yöneticilerin görüşleri incelenmiştir. Derinlemesine mülakat tekniği, hazırlanan açık uçlu sorular ile kişilerin bireysel görüşlerinin ve tecrübelerinin detaylı ve açık olarak anlatılması için tercih edilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen görüşme soruları hazırlanırken derinlemesine mülakat tekniklerine bağlı kalınmıştır.

Uygulanan mülakat formu 5 bölümden ve 20 sorudan oluşmaktadır. Buna göre;

Birinci bölümde katılımcılara çıraklık eğitim sistemine ilişkin yedi soru yöneltilmiştir. İkinci bölümde usta, öğretmen, aile ve çırak ilişkisi ve çıraklığa bakış açısını içeren altı soru bulunmaktadır. Üçüncü bölümde toplumun çıraklığa bakış açısına ilişkin dört soru katılımcılara yöneltilmiştir. Dördüncü bölüm de sosyal güvenlik ve temel haklara ilişkin üç soru yöneltilmiştir. Aynı zamanda katılımcıların görüşme sırasında çıraklık eğitimine ilişkin paylaşmak istedikleri diğer görüşler ise beşinci ve son bölümde yer almaktadır.

Araştırma esnasında katılımcılardan alınan bilgiler not edilerek görüşme sonrasında ilgili bölümlere verilen cevaplar yazıya dökülmüştür.

3.4. Araştırmanın Örneklemi

Katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı Ek 2’de de belirtildiği üzere toplam 13 katılımcı ile 20 soru üzerinden görüşmeler sağlanmıştır. Yapılan görüşmeler 45 dakika ve 1 saat arasında öğretmen ve yöneticilerin müsaitlik durumunda gerçekleştirilmiştir. Mesleki eğitim kurumlarında

yönetici ve öğretmenler ile yapılan görüşmeler Aralık ayında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın örneklemini Kırklareli ili merkez ilçesi mesleki eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında 13 katılımcıya ulaşılmıştır. Yapılan görüşmelerin hepsi, katılımcılarla yüz yüze olacak şekilde gerçekleştirilmiştir.

3.5. Araştırmanın Sorunsalı

Mesleki eğitim Türkiye işgücü piyasası açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Mesleki eğitim sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara elemanı hızlı ve ekonomik bir şekilde karşılamada etkili bir araçtır. Ancak sistemin içerisinde bu kadar önemli bir dışıyı oluşturmalarına rağmen sistemde eksikliklerin olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda sektöre ara eleman yetiştiren mesleki eğitim merkezi ve meslek liselerinde yapılacak görüşmeler ile sistemin sorunları ve çözüm önerileri üzerine durulması araştırmanın temel hipotezini oluşturmaktadır.

3.6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın başından itibaren geçen sürede derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Araştırmada önemli bir kısıt, Kırklareli ili merkez ilçe ile sınırlı kalmasıdır.

Araştırma döneminde katılımcıların aktif olarak çalışıyor olması ve bunun dışında farklı çalışma alanları ile ilgileniyor olması katılımcılara ulaşabilirlik ve zaman açısından mülakatı zorlaştırmıştır.

Araştırma sırasında zaman kısıtına bağlı olarak “evet”, “hayır” gibi ifadelerin kullanıldığı görülmüştür. Çalıştıkları kurumun kamu sektörü olmasına bağlı yapılan görüşmelerde mülakat sorularına içtenlikle ve net cevap vermede yaşanan bir takım tereddütler mülakatı zor hale getiren bir unsur olmuştur. Aynı zamanda Covid-19 salgını da için katılımcılara ulaşmada zorluklar yaşatmıştır.

Tüm bu kısıtlara rağmen araştırma süreci tamamlanabilmiştir.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Katılımcılar ile mesleki eğitim sisteminin sorunları üzerine çeşitli konuları kapsayan 20 soru yöneltilmiştir. 2021 yılının Aralık ayında yapılan görüşmelerde 13 katılımcı bu soruları yanıtlamıştır. Ayrıca görüşmede çoğunlukla Mesleki Eğitim Merkezi ve Endüstri Meslek Liselerinin her ikisinde de görev almış öğretmen ve yöneticilerin seçimine özen gösterilmiştir.

3.7.1. Mesleki Eğitim Sistemine İlişkin Bulgular

Görüşmenin birinci bölümünde katılımcılara ilk olarak mesleki eğitim sistemine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Toplamda yedi soruyu içeren bu bölümde başta mesleki eğitim sisteminin yapısından kaynaklı sorunlar ele alınarak müfredatın ve mesleki eğitim sisteminin ihtiyaçları karşılamada yeterliliği gibi sorular yöneltilmiştir.

Görüşmede ilk olarak mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu elemanları karşılamada yeterli olup olmadığına dair soru yöneltilmiştir. Katılımcıların sekizi yeterli olması noktasında hem fikirken diğer üç katılımcının yeterli olmadığına dair görüşleri mevcuttur. Olumsuz yanıt veren bir katılımcı; *“Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Çünkü meslek liselerinde teknolojiyi yakalama noktasında makineler ve takımlar yeterli değil. Onun dışında kapasite olarak en dipteki öğrenciler bize geldiği için eğitim vermekte zorlanıyoruz”* (K10) yorumunu yapmıştır. Bir başka olumsuz yanıt veren katılımcı; *“Mesleki eğitime gelen öğrencilerin seviyeleri düşük mesleki eğitim sistemi Alman eğitim sistemini örnek almış evet ama Almanya’daki sistem şu şekilde işliyor; ilköğretim okullarını yani bizdeki 7. ve 8. Sınıftaki öğrenciler iş piyasasına veriliyorlar veya atölyede deneniyorlar. Hangi mesleğe öğrencinin kabiliyeti varsa o mesleğe yönlendiriliyor. Orada üniversiteye gidecek öğrenciler belli ama bizdeki bütün öğrenciler seviyesi ne olursa olsun yükseköğrenime yönlendiriliyor. Bu açıdan bizde sistem burada tıkanıyor. Yani bizdeki üniversiteler şu an*

lise seviyesine düştü. şu an bize gelen öğrencilerin en iyilerini usta yapmaya çalışıyoruz” (K4) şeklinde görüşünü bildirmiştir. Olumlu yanıt veren bir katılımcı ise; “Çoğunlukla bizde yeterli olduğunu düşünüyorum. Ancak bu konuda meslek liselerinin birkaç basamak geride olduğunu düşünüyorum. Yani bizim şöyle bir avantajımız var, öğrencimiz çalıştığı işletmede çırak gözüyle bakıldığı için işin yükünü o çekiyor. Ancak meslek lisesine giden bir öğrenci stajyer gözüyle bakıldığı için çok fazla iş sürülmüyor” (K6) demiştir.

Bu soruya verilen yanıtlar üzerine, kurumlarda yeterli donanımın olmamasına bağlı öğrenci mesleki gelişim anlamında eksik kalabilmektedir. Bununla beraber işgücü piyasası içerisinde olan öğrenci ise mesleki anlamda kendini daha fazla geliştirebilme imkânı bulmaktadır. Ayrıca yeteneğe göre öğrenci yönlendirilmesi yerine yetersiz gözüyle bakılan öğrencilerin yönlendirilmesi eğitim sisteminin işleyişinin önünde bir engel oluşturmaktadır.

Katılımcılara yöneltilen bir başka soru; “Teorik eğitimi ile pratik eğitimi bilgi düzeyinin birbiri ile uyumlu olduğu söylenebilir mi, neden?” sorusu sorulmuş ve uyumlu yanıtını veren yedi katılımcı olmuş, altı katılımcı ise uyumlu değil şeklinde cevaplamıştır. Verilen cevaplardan birinde katılımcı; *“Uyumlu ancak elektronik branşı için söylemek gerekirse teknoloji çok hızlı geliştiği için alınan bir ürün ya da deney seti belli bir yıl sonra işlevliğini kaybedebiliyor. Geçen yıl modüllerden kitap sistemine geçildi alan ve dallarda isim değişikliği azalmalar vs. oldu uyumludur ama her ihtiyacı anında alma imkânı yok” (K8) yorumunu yapmıştır. Uyumlu olmadığına dair bir başka katılımcı; “Uyumlu olduğu söylenemez. Bizdeki eğitim yıllık planlar şeklinde devam ediyor ve aynı şekilde biz usta öğreticiye de yıllık plan hazırlıyoruz. Ancak iş yerinde plan doğrultusunda değil de o an hangi iş varsa o yapılmaktadır. Örnek vermek gerekirse; o haftalık çalışma planında direksiyon kutusunun sökölmesi ve takılması mevcutken ve o hafta onun eğitimi verilmesi gerekiyorken o hafta öyle bir araç gelmemiş aracın daha başka değişik yerleri ile ilgili işlem geldiyse onun yapıldığı görölüyor” (K5) açıklamasını yapmıştır. Bir başka katılımcı; “Eksikleri var. Hazırlanan modüller pratik eğitimle bazen uyuşmayabiliyor. Özel sektörün*

teknolojik gelişmeleri ile teorik eğitimde öğretilenler birbirini karşılayamıyor” (K1) gibi katılımcılardan alınan yanıtlar teorik ve pratik eğitimi bilgi düzeyinin örtüşmesinde aksaklıkların olduğunu göstermektedir.

Katılımcılara üçüncü soruda; “Usta öğreticilerin mesleki yeterliliği sağlama noktasında teknolojik gelişmelere adapte olabildiğini düşünüyor musunuz, yoksa bir desteğe ihtiyaç duyuyorlar mı? sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan desteğe ihtiyaç olduğunu düşünen iki katılımcı hariç diğer on bir katılımcı bu soruya ustalar alanlarında çok iyi bilgi ve beceriye sahipler ancak zaten piyasada teknolojik gelişmeleri takip etmeyip mesleki yeterliliklerini tamamlamazlarsa piyasada yok olabileceklerini belirtmişlerdir. Desteğe ihtiyaç olduğunu düşünen katılımcılardan biri; *“Teknolojiyi uygulayanlar var ama uygulamayıp 20 yıl önce ustasından aldığı eğitimi devam ettirenler de var” (K9)* cevabını vermiştir. Diğer bir katılımcı; *“Her zaman ihtiyaç duyuyorlar. Yeni teknolojiler hakkında bazen bilgi verilmesi gerekir. Yoksa ustalar zaten kendi dallarında iyiler” (K11)* görüşünü paylaşmıştır. Soruya yanıt veren bir katılımcı; *“Bazı usta öğreticilerimiz kendini geliştirebiliyor. Özellikle bilişim teknolojileri, bilgi işlem ile uğraşanlar kendini geliştirebiliyorlar. Ama öğretim noktasında desteğe ihtiyaçları var” (K3)* şeklinde görüşünü belirtmiştir. Başka bir katılımcı ise; *“Hayır düşünmüyorum, zaten piyasada var olmak için teknolojik gelişmeleri takip etmeleri gerekiyor. Teknik servisler özellikle bu konuda sürekli eğitimler veriyor. Fabrika da ustalar sürekli yeni gelen makinelerle göre eğitiliyorlar.” (K8)* açıklamasını yapmıştır. Bu duruma aslında kendini pişiremeyen kişi piyasada elenir gözüyle bakıldığında işletmelerin zaten dijitalleşmenin etkisiyle teknolojiyi takip etmeleri gerektiğini, ancak bazı işletmelerin hala geleneksel yaklaşımlar sergilediğini göstermektedir.

Bir sonraki soruda görüşmeye katılanlara çıraklık eğitim sisteminde yer alan meslek dalları, iş piyasasının talep etmiş olduğu meslek dallarını kapsayıp kapsamadığı sorulmuş ve katılımcıların hepsi kapsıyor yanıtını vermiştir. Kapsıyor yanıtını veren bir katılımcı; *“Bizim alanımızda evet kapsıyor. Ama bazı alan ve dallarda öğrenci yönlendirilmesi bilgi eksikliğinden dolayı olmuyor. Bu seferde öğrenci en çok tercih edilen*

mesleği tercih etmek zorunda kalıyor. Bu yüzden de tercih edilmeyen dallara çırak dediğimiz öğrencileri süremediğimiz için bu sefer o dallarda piyasada bitmek zorunda kalıyor” (K7) görüşünü bildirmiştir. Bir başka katılımcı; “Bugün kapsıyor desek, başka bir yıl yeni dallar çıkıyor. Teknolojinin gelişimine bağlı sürekli yeni dallar çıkıyor. Onlara yönelik eğitim öğretim müfredatı hazırlamak gerekiyor” (K11) cevabını vermiştir. Görüldüğü gibi teknolojik gelişmelere bağlı piyasanın talep etmiş olduğu ve popülasyona bağlı yeni dallar açılırken, talep edilmeyen eski dalların ise kapanma eğilimi gösterdiği görülmektedir. Başka bir katılımcının bu soruya vermiş olduğu; “Evet kapsıyor. Çünkü piyasanın talebi doğrultusunda meslek dalları çıraklık eğitimi kapsamına alınıyor” (K9) cevabı da bu yargıyı desteklemektedir.

Bölümün devamında katılımcılara “Mesleki eğitimin sonunda verilen belgenin diğer okullarda alınan belge ile denk olmamasının ve bu denkliği kazanmak için ayrıca bir çaba ve zaman harcanmasının çıraklık sistemine etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? sorusu sorulmuştur. Katılımcıların hepsi artık denk olduğunu, son 2 yılda doğrudan olmasa bile açık öğretim liseleri aracılığıyla alınan fark derslerinin tamamlanması ile dolaylı olarak mesleki eğitim merkezindeki öğrenciler meslek lisesi diploması alma hakkı sağlanmıştır. Aynı zamanda meslek lisesi mezunu bir öğrenciye eğitimin sonunda verilen iş yeri açma belgesinin ustalık belgesi ile eş değer olduğuna dair görüşlerini belirtmişlerdir. Ancak katılımcılardan biri; “İki okul piyasaya ara eleman yetiştirmiş olsa bile mesleki eğitim merkezleri ve endüstri meslek liseleri eğitim yönünden farklılıklar ve belgelerinin bir olmaması gerek. Mesleki eğitim merkezlerinde öğrenciler 9.sınıftan itibaren iş yerinde hafta da bir veya iki gün okula gelmekteyken endüstri meslek lisesi öğrencileri 12.sınıfa kadar haftanın beş günü okula gelmektedir. 12. sınıfta haftanın 3 gün işe 2 günü ise okula gelmektedir. Endüstri meslek liselerinde daha çok teorik eğitim, mesleki eğitim merkezlerinde daha çok pratik eğitim görülmekte” (K11), görüşünde bulunmuştur. Devamında ise; “Bir de şöyle durum var; Endüstri meslek liselerinde bir iş koluna dayalı iş yeri belgesi verilmiyor. Örneğin makine bölümü bitirmişse makine teknolojisi alanında ona göre iş yeri açma belgesi veriliyor. Çünkü o çocuk

okulu bitirene kadar tornayı, CNC tezgâhları gibi birçok şeyi görme şansına sahip oluyor. Ama mesleki eğitim merkezlerindeki çocuklar örneğin bir tornacının yanında çalışıyorsa sadece tornayı görüyor. Eğer iş yerinde CNC tezgâhı yoksa göremiyor. Şimdi burada bir çatışma olduğundan aynı belgeyi vermemeliyiz. Biri daha kapsamlı ötekisi daha dar alanda eğitim görmektedir. Müfredat aynı olsa da çocuk eksik yetişiyor” (K11) yorumunu yapmıştır. Bu yorumda görüldüğü üzere piyasaya ara eleman yetiştiren iki kurumunda müfredat yönünden aynı olsa da aslında birtakım yönlerden farklı oldukları görülmektedir.

Bir diğer soruda görüşmeye katılanlara 4+4+4 sisteminin çıraklık sistemine ve çıraklık sayısına etkisinin olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcılardan; sekizi etkiledi, üçü etkilemedi, ikisi ise kısmen şeklinde soruyu cevaplamıştır. Etkilemediğini düşünen bir katılımcı; *“Zorunlu eğitime girdik bu biraz daha düzene girdi ama yaş ne kadar yükselirse mesleğe adapte olmada sıkıntı yaşanıyor” (K4) değerlendirmesinde bulunmuştur. Etkilediğini düşünen bir katılımcı; “4+4+4’ün olmadığı eski dönemlerde ortaokuldan sonra maddi yetersizlik veya çocuğun yetersizliği, eğitim açısından ilgisizliği gibi nedenlerden dolayı veli çocuğu çıraklığa yönlendirebiliyordu. Eski sistem çıraklıkta, çocuğu bir ustanın yanına vererek eti senin kemiği bizim bu işi öğreysin tarzında öğrenci yetişiyordu. Tabi yaş ilerledikçe yani 4+4+4 ne demek çocuk 18 yaşını dolduruyor demek. Şimdi 18 yaşındaki bir çocuğu eğitmek biraz zor. Mesleki eğitim merkezleri ise ikinci 4’ten sonra öğrenci aldıkları için artık kanunen de 12 yıllık eğitim devamlı olduğu için mesleki eğitim sisteminin çırak sayısını dezavantajlı şekilde etkiliyor” (K6) açıklamasını yapmıştır. Bir başka katılımcı ise; “4+4+4 zorunlu eğitim sisteminden sonra mesleki eğitim merkezlerinde çıraklık sayısı azaldı. Durum böyle olunca mesleki eğitim merkezlerinde norm fazlası oldu ve bizler meslek liselerine geçiş yapmak zorunda kaldık. Son yıllarda meslek lisesi diploması verilmeye başlamasıyla sayıları tekrardan yükselmeye başladı” (K9) diyerek eklemelerde bulunmuştur.*

Katılımcılara bu bölümde son olarak yöneltilen; “Mesleki eğitim merkezleri ve meslek liselerinin aktifliği; velilere ulaşmada ve onların

ilgilerini çekmede yeterliliği hakkında ne söyleyebilirsiniz? sorusuna katılımcıların çoğu kurum olarak bu konuda yeterli çalışmalar yaptıklarını ancak toplumda çıraklık olgusuna dair zaten negatif yönde bir algının olduğu görüşünü dile getirirken bir katılımcı ise yetersiz kaldıklarını belirtmiştir. Katılımcılardan biri; *“Bu konuda velilerin biraz bakış açısı var. Çıraklık eğitimi diyince çocuğum sanayilerde çalışacak işte normal Anadolu Lisesi okusun üniversiteyi kazansın diye düşünüyorlar. Ama piyasada şu an çok fazla üniversite mezunu olup bize gelenler de var. Üniversiteyi bitirmiş bir iş sahibi olamamış en azından sanayide bir meslek dalında kalfalık-ustalık belgesi alarak çalışmak isteyenlerde var”* (K6) açıklamasını yapmıştır. Bir başka katılımcı ise; *“Mesleki eğitim merkezlerinin aktifliği veya meslek liselerinin aktifliği noktasında aslında ilköğretim kurumlarında ortaokul son dediğimiz grupta rehber öğretmeninin vasıtasıyla öğrencinin bilgisinin yeteneğinin hangi alana yöneleceğini belirlemesi gerekiyor ona göre veliye ulaşmada bize yardımcı olacak kişiler onlardır. Bu noktada aktifliği sağlamada rehber öğretmenlerimize iş düşüyor. Çoğu öğrencimiz kayboluyor. Doğrudan işgücü piyasasına atılacak becerisi varken bunun farkında olamıyor ve sene kaybı yaşıyor”* (K7) görüşünü belirtmiştir. Bir başka katılımcı çıraklığa olan algının sadece veliler veya toplumda değil okumuş kesimde de olduğunu; *“Yetersiz kalıyoruz. Öğrenci okumazsa çırak olsun anlayışı öğretmenler dâhil herkeste bu anlayış mevcut”* (K4) ifadesi ile kanıtlamaktadır.

3.7.2. Usta, Öğretmen, Aile ve Çırak İlişkisi ve Çıraklığa Bakış Açısına İlişkin Bulgular

Görüşmenin ikinci bölümünde katılımcılara usta, öğretmen, aile ve çırak ilişkisi ve çıraklığa bakış açısına ilişkin altı soru yöneltilmiştir. İlk olarak; *“Sizce, usta öğreticilerin çırak velilerine ulaşamaması, velilerin öğrencilerinin eğitimi takip etmemeleri ve aynı zamanda çırakların alacakları ücret hususunda veli ve usta öğretici çatışması yaşanmakta mıdır?”* sorusu yöneltilmiştir. Konuyla ilgili böyle bir şey ile karşılaşmadıklarını belirten dört katılımcı hayır cevabını verirken geri kalan

dokuz katılımcı ise böyle şeyler ile karşılaştıklarını dile getirmiştir. Bu soruya verilen cevaplardan bazı velilerin öğrencinin meslek öğrenmesinden ziyade öğrenciyi sembolik para yani öğrenciyi işçi olarak görmesi, çırakların ücretlerinde farklılık gösterebildiği ve verilen ücretlerin doğrudan öğrencinin hesabına yatırılarak, parayı kendi alacak olan öğrenciyi motive etmesi gerektiği görüşüne ulaşılmıştır. Bu soruya verilen bazı cevaplar şu şekildedir:

“Bir hayli bu sorunla karşılaşmaktayız. İşyeri sahipleri çok fazla emeklerinin karşılığını vermemektedir. Hatta devlet tarafından çırakların çeşitli hakları karşılandığından dolayı bu biraz suistimale sebebiyet vermektedir. Yapılacak olan yeni çalışmalar ile bu desteklerin öğrencilerin hesabına yatması, ücretlerin öğrenci merkezli olması daha iyi olacaktır” (K1).

“Yaşanmaktadır. Bazı aileler çocukların oradan aldığı bütçeyi alarak aile bütçesine katkı sağlıyor. Bu seferde çocuklar durumu iyi olan akranlarında gördüğü için aile içi çatışma yaşanıyor. Diğer bir konu öğrenciler ücret konusunda çevreden farklı duyumlar alarak usta ile çatışıyor” (K2) diyerek akranların ücret düzeylerinde farklılıkların çatışma yaşattığını açık bir şekilde ifade etmiştir.

“Biz işyerlerine öğrenciyi götürdüğümüzde ücret verecek miyiz, diye soruyorlar. Bizde evet yasal olarak belirlenen bir tutar var onu vereceksiniz diyoruz. Hemen hayır çalıştıramayız, bu öğrenci bize ne katabilir ki diyebiliyorlar” (K9) ifadesi ile karşılaştığı durumu dile getirmiştir.

“Hayır karşılaşmadım. Ancak işletmeler devletin belirlediği ücretin üzerinde para verebiliyor” (K12).

Katılımcılara yöneltilen; “Sizce aileler, haftanın belirli günlerinde sağlanan teorik eğitimi önemsiyor mu? Sizler bu konuda bir iletişim kopukluğu yaşıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların altısı aileden aileye değişse de bu konuda velilerin ilgili olduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan beş katılımcı ise algıdan dolayı velilerin ilgilenmediğini belirtmiştir. Katılımcıların bu başlıktaki görüşü ile çoğunlukla eskiye göre velilerin öğrencinin teori eğitimini sağlanan devlet destekleri doğrultusunda

önemsediğı saptanmıştır. Katılımcıların bu soruya verdiği cevap aşağıdaki gibi olmuştur;

“Velilere bu noktada çok fazla ulaşamıyoruz. Veli biraz daha öğrencinin mesleğı öğrenmesinin iş yerinde olacağına inanıyor. Tabi diplomaya veya çeşitli belgelere ulaşmada bunun zorunlu olduğunun bilincinde ama okul onlara göre ikinci planda kalmaktadır” (K1).

“Öğrenci belli başlı liseler dışına gidiyorsa zaten onu çok fazla önemsemiyorlar” (K10).

“İlk zamanlarda öyleydi. Şimdi aileler bilinçlenmeye başlayarak önemini fark etti. Tabi bu da sağlanan destekler ile oluyor” (K2).

“Veliler okul gününü önemsiyor. Ustalar öğrenciye bugün işimiz çok yarın okula gitme diyebiliyor. Çocuklar ustalarına kızıyor” (K9).

Bir başka katılımcı; *“Meslek lisesinde elektrik elektronik ölçme dersi 9 saat aynı ders mesleki eğitim merkezinde 3 saat öğrenci 1 gün geldiğı için geri kalan 6 saat açıkta kalıyor onu öğrenci usta öğreticilere verilen yıllık plan doğrultusunda işletme de tamamlıyor. (Tabi bu planın işlemesi işverenin işine yarayacağı işi yaptırmasına bağlı plandan çıkmalar da yaşanıyor). Aile de belki buna bağlı teorik eğitimi gereksiz bulabilir. Ancak bu yeterli oluyor iş piyasasında olan bir çocuğı çok da burada tutmak teorik bilgiye bağlamaktansa uygulama yapması daha mantıklı” (K6)* ifadelerini kullanmış ve alınan teori eğitiminin iş ile harmanlanmasında yeterli olduğu açıklamasını yapmıştır.

Katılımcılara sorulan üçüncü soru; *“Sizce usta öğreticilerin çırak ile bir ağabey, kardeş ya da baba oğul ilişkisinin olmamasına bağlı mesleğı öğretmekten ziyade maddi kaygının olması ve işin ince ayrıntılarını öğretmekte zorluk yaşaması ya da çıraklara karşı fazla sert bir yaklaşımın sergilenmesi çırakları mesleki eğitimden uzaklaştırmakta mıdır? şeklinde olmuştur. Katılımcıların hepsi çırağı olan bu tarz yaklaşımın eskiden olduğu kadar şu anki sistem içerisinde yok denecek kadar az olduğunu ve artık sistemin modernleştirilmesiyle hakların çıraklar açısından öğrenildiğini ifade etmiştir.*

“Bu sorunlarla nadiren olsa da karşılaşılıyor. Ancak eski sistemdeki gibi değil, iş yerinde yaptığımız gözlemlerde usta öğreticilerin çıraklara

öğretme de daha iyi olduğunu gözlemliyoruz. Tabi bu meslek gruplarına göre değişkenlik gösterebilir. Mesela güzellik ve saç bakım hizmetlerinde karşılaşmazsınız. Ama sanayiye yönelik mesleklerde eskiye göre çok olmasa da bazı zamanlarda olabilmektedir” (K1).

“Bu durum işletmelerde farklılık gösterebilir. Eskiden atalarımız şunları söylemektedir; fazla yüz verirsən tepene çıkar, fazla sert davranırsan kırılır, bu dengeyi sağlamak gerekir. Bu dengeyi sağlayan işletmeler olduğu kadar çocuğu sadece işçi gözüyle görerek dışlayan işletmeler de var” (K2). Katılımcının bu görüşüyle usta öğreticilere tatlı sert bir yaklaşımın üstlenilmesi açısından önemli bir rol düştüğünü göstermektedir.

“Eskiden usta öğreticilerimiz çıraklara sert davranmış vs. ama bu durum ister istemez çırağı işletmeden uzaklaştırıyor. Ama şu anki çıraklarımız sistemin modernleştirilmesiyle haklarını hukuklarını biliyor ve kendini savunabiliyor. Bizlerde öğrencilerimizi gözetim altında tutuyoruz” (K7).

“Bu durum öğrencinin çalıştığı iş yerinin küçük işletme, büyük veya kurumsal işletme olmasına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir” (K8).

Bölümün devamında katılımcılara sorulan bir diğer soru; “Sizce çırak uzun süre aynı usta öğretici ile pratik eğitimini sağlamakta mı, yoksa zamanla bıkmaya ve eğitimden uzaklaşma eğilimi göstermekte midir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan on ikisi aynı usta öğretici ile devam ettiğini ve devam etmesi yönünde fayda olduğunu belirtirken bir katılımcının soruya verdiği cevap ile bazı alanlara yönelik değişmelerin söz konusu olabildiği yönünde bilgiler saptanılmıştır. Değişmenin yaşandığını belirten katılımcı; *“Ben kendi alanımdan bahsedersen çok fazla aynı usta öğretici ile kalan öğrencim olmuyor. Çünkü 9.sınıftan başladığı için 12.sınıfa kadar aynı usta öğreticisiyle devam etmiyor. Ama meslek liselerinde sadece 12. sınıfta öğrenci gönderildiği için onlarda olası bir durum olmadıkça çoğunlukla devam etmektedir” (K7)* görüşüyle aslında çırağın iş piyasasında kademe farkına göre mesleki birikiminin artması sonucu usta öğretici değişimine gidebildiğini göstermiştir.

Diğer katılımcıların konu ile alakalı görüşü ise; *“Bazen yaşıyor olsa da genellikle aynı usta öğretici ile devam ediyorlar”* (K3).

“Çok sık iş yeri değişimi meslek öğrenimine engeldir. Bir usta öğretici ile aynı iş yerinde uzun süre çalışmasında fayda var. İş yerinin özelliğine göre işin incelikleri çırığa dönerli olarak öğretilmelidir. Örneğin; kuaförlükte sadece fön çekirme ile uğraştırırsan kesim yapamaz mesleği tam anlamıyla öğrenemez” (K2).

“Uzaklaşma eğilimi göstermiyor. Hatta öğrenci sevdiyse tersi bir şekilde daha çok bağlanıyor” (K13).

Bir sonraki aşamada katılımcılara; *“Sizce, usta öğreticiler tarafından yetiştirilen ve zanaat sahibi olan çıraklar mesleğe devam ediyor mu, yoksa becerilerini kaybedecek farklı alanlarda vasıfsız işçi haline gelerek emek ve motivasyonlarını kaybetmektedirler mi?”* sorusu sorulmuştur. Katılımcıların hepsi bu soruda öğrencilerin mesleği öğrenmesi sonucu devam ettiklerini belirtmiştir. Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde ise, bunu daha çok öğrencinin ilgisi, ekonomik getiri ve işe yönelik tutumların etkilediği göstermektedir. Katılımcılardan biri; *“Büyük çoğunluğu mesleklerine devam ediyor. Hatta belgelerini aldıktan sonra işyeri açarak işveren olan çırak öğrencilerimiz vardır”* (K1) yorumunu yapmıştır. Bir diğer katılımcı; *“Mesleğini değiştirenler çalışma şartlarından dolayı yapmaktadır. Tabi bu yine mesleğe göre değişir. Örneğin; oto motor tamircisi ise yağdan kirden uzak durmak isteyerek farklı alanlara yönelebilir”*(K2) şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı ise; *“İlgili olan öğrenci devam ediyor, ilgisi olmayan öğrenci meslekte ilerliyor”* (K8) cevabını vermiştir.

Konuyla alakalı ekonomik etkenlere ilişkin bakış açısına sahip katılımcı; *“Mesleği öğrenmek bisiklete binmek gibi kırk yılda geçse meslek unutulmaz. Ama şöyle de bir şey var. Ekonomik olarak uygun koşullar yoksa işten ayrılma, kendi işini açma gibi durumlar oluyor. Meslek lisesinde meslek değiştirme mezun olduktan sonra çok karşılaşılan bir durum”* (K9) yanıtıyla düşüncelerini ifade etmiştir.

Bölümün sonunda katılımcılara yöneltilen bir diğer soru; *“Çırakları sisteme kazandırmada mevcut sistemin amacına ulaşma da yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?* sorusu yöneltilmiş altı katılımcı yeterli yanıtını

verirken diğerk altı katılımcı yeterli olmadığını ve bir katılımcı ise kısmen yeterli yanıtını vermiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar şu şekildedir;

“Genelde amaca ulaşma da yeterli. Fakat burada kanunların denetim mekanizmasından kaynaklı eksiklikleri var. Belgesi olan kişilerin mesleğiyapmasının sağlanması gerekiyor” (K1).

“Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Çünkü eleğin altındakilerin değil yetenekli öğrencilerin gelmesi gerektiğini düşünüyorum” (K4).

“Toplumun benim çocuğum Anadolu, Fen lisesine gitsin algısıyla devam ettiği sürece çıraklık eğitimine öğrenci bulmakta zorlanılır” (K8).

Bu bölümde yapılan düzenlemeler ve teşvikler ile çıraklığa dair iyileştirmelerin sağlandığı görülse de çıraklığa olan mevcut yaklaşımın hala söz konusu olduğu ve bu durumun çıraklık olgusunu etkilediğini göstermektedir.

3.7.3. Toplumun Çıraklığa Bakış Açısına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara toplumun çıraklığa bakış açısını öğrenmeye ilişkin dört soru yöneltilmiştir. İlk soruda katılımcılara, toplumda çıraklık eğitimi alan öğrencilerin diğerk okulları kazanamamış eğitim hayatında başarısız ve başarılı olamayacaklarına kesin gözüyle bakılan öğrenciler olduğu anlayışının olup olmadığı aynı zamanda bu durumun çıraklık eğitimine başlamak isteyen öğrenci sayısını olumsuz etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Katılımcıların hepsi bu soruya çıraklığa karşı olumsuz yönde bir algının olduğu ve bu durumunda çıraklık sistemini etkilediğini belirtmiştir. Katılımcılardan biri; *“İnsanlar küçümseyerek bakıyor ve bu durum çıraklığı olumsuz etkiliyor” (K5).* Bu düşüncüyide destekleyen bir katılımcı; *“Türkiye’de bu anlayış hem aile hem de eğitimcilerde doğal olarak çocuklarda da mevcut” (K6)* olduğunu dile getirmiştir. Başka bir katılımcı ise; *“Öğrenci başarısız ise sanayiye yani çıraklığa gitsin algısı Türkiye’de çok fazla hâlbuki dönüşümlü bir sistem var. Sorunlu öğrenci yerine orta seviyeli bir öğrenci gelmeli çünkü sorunlu öğrenci bizde de durmuyor” (K7)* ifadesi ile buraya yönlendirilen

öğrencilerin biraz daha iyi dereceli öğrencilerin olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu ifadenin devamında bir katılımcının yorumu ise; *“Bu şekilde bir düşünce var. Öğrencinin okul puanı düşüktür ve düşük olmasının çeşitli nedenleri olabilir ama bu öğrenci başarısız değil öyle görülmemesi gerekir. Bu algı olumsuz olarak mesleki eğitim merkezlerine veya meslek liselerine gelecek öğrenci sayısını etkiliyor”* (K9) görüşü ile öğrencinin puan durumuna göre yetersizliği ölçülmemeli diğer faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiği yorumuna ulaşılmıştır. Konu ile ilgili başka bir katılımcının yorumu ise; *“Bu anlayış kesinlikle mevcuttur. Öğrenci kalitesi ve sayısını bu anlayış etkilemektedir. Örneğin; veli geldiği veli toplantısında benim çocuğum yetersiz olduğu için buraya gönderiyorum demişti. Şöyle bir şey var burada ben dâhil birçok öğretmen meslek lisesi mezunuyuz”* (K10) görüşü ile velinin farkındalık düzeyinin ne derece de olduğunu göstermeye çalışmıştır. Bir başka katılımcı; *“Mevcuttur. Bu algı eğitim sistemimizden kaynaklıdır. Hiçbir yeri kazanamamış öğrenciler çıraklık yaptığı algısı vardır. Çünkü ortaokulu bitiren öğrenciler sınavla liselere alınıyor o yüzden çıraklığa devam eden öğrenci demek ki bir yeri kazanamamış algısı var”* (K11) görüşü ile eğitim sistemine vurgu yapmıştır.

Daha sonra katılımcılara; *“Önceki yıllarda aileler ve çırakların bir usta yanında zanaat öğrenmesi önemli bir konu iken günümüzde hala bu düşünce söz konusu mu, yoksa maddiyat meslek öğrenmenin önüne geçmekte midir?”* şeklinde bir sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların hepsi bu konuda günümüzde maddiyatın meslek öğrenmenin önüne geçtiğini belirtmiştir. Bunun başlıca sebepleri ise harcama giderlerinin çoğalması ve mesleği öğrendikçe ücrete bağlı kademe farklılıklarının olmaması görüşmelerde ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri ise aşağıdaki gibidir;

“Aileler ile bu durumda sıkıntılar yaşanmaktadır. Böyle olunca iş yeri değişimleri çok fazla olmaya başlıyor. Aileler bir miktar daha fazla veren iş yerini tercih ederek, öğrenciyi yönlendirebiliyorlar. Maddi getiriye ihtiyaç duyan aileler hemen geri dönüşünü istiyor, ancak bu zamanla olacağından kendi işyerini açan öğrenciler çok daha ekonomik getiriye sahip

olabilmektedir. Bilinçli aileler bunun farkındayken diğerleri öğrenciyi iş değiştirmeye itmektedir” (K1).

“Eskiye göre mesleğe ulaşabilirlik kolay olduğu için maddiyat meslek öğrenmenin önüne geçti” (K2).

“Çırağın alabileceği maddi yön onu karşılayabilecek şekilde olmalı. Aslında çırak, kalfa ve ustalık aşamalarında bile ücret farkı olması gerekiyor. Tabi ki de amacı ilk önce işi öğrenme olsun aldığı para ise emeğini karşılansın” (K7). Bu görüşü destekleyen bir başka görüş ise; *“çırak-kalfa- usta arasında nasıl kademe farkı varsa fiyatların farklı olması gerektiği tabi ki de normal” (K8).*

“Şimdiki nesil bilgiden çok paraya önem veriyor. Bu güzel yaklaşım ama mesleği iyi öğrenmek gerekiyor” (K13) görüşleri ile mesleği öğrenmenin önemli olduğunu vurgu yaparken, diğer bir katılımcı ise; *“Artık beceri ağırlıklı eğitim yerine otomasyona dayalı hale geldiği için maddiyat gerekli oluyor. Çünkü çocuğun fabrikada çalışması için çok büyük bir beceriye sahip olması gerekmiyor” (K11)* görüşüyle artık teknolojinin etkisi bağlı sanayileşmede yaşanan değişimlerin sonucu becerinin çok değil, yeteri düzeyde olması gerektiğini belirtmiştir.

Konuyla ilgili harcama giderlerini göz önünde bulunduran bir katılımcı ise; *“Eskiden meslek öğrenmek önemliydi. Fakat günümüzde harcama kalemlerimiz de çoğaldı artık şehirler büyüdü işimize yürüyerek gelmiyoruz. Cep telefonlarımıza kontör yüklememiz gerekiyor gibi nedenler ekonomik kaygı yaratıyor. Genç çocuk ailesinden istese bir türlü iş yeri vermezse de olmuyor bunlar önemli şeyler” (K9).*

Katılımcılara; *“Çıraklık eğitiminin ülke, sektör ve endüstri için öneminin aile ve öğrencilere sizce yeterince anlatıldığını düşünüyor musunuz? Bu durum çıraklık algısını negatif yönde etkiliyor mu?”* sorusu sorulduğunda katılımcıların çoğu bu konuda toplumun yeteri kadar bilinçli olmadığını belirtmiştir. Katılımcılardan biri; *“Çok fazla anlatıldığını düşünmüyorum. Sistem güzel ama uygulamada sıkıntıları olan bir sistem” (K1)* yanıtını vermiştir. Başka bir katılımcının yorumu ise; *“Aslında yeterince anlatılıyor diyebiliriz. Fakat büyük işletmeler bant sistemi üzerinde çalıştığı için bunun üzerinde pek durmuyor. Devlet parasını versin*

ben işçi gibi çırağı çalıştırayım düşüncesi var. Herkes elini taşın altına koymuyor ya da çırağını kendi yetiştirmiyor. Bu da çıraklık algısını negatif yönde etkiliyor” (K2). Bir başka katılımcı; “Çıraklığa bir algı var. Herkes çocuğunu beyaz önlüklü olsun istiyor. Çıraklığa herkes pis işler, temiz olmayan işler gözüyle bakıyor. Böyle olunca ailelerde o şekilde yönlendiriyor. Endüstri için lazım diye bakılmıyor. Örneğin; kaportacı tamircisinde yetişen hiç öğrenci yok” (K4) yorumunu yapmıştır. Diğer bir katılımcı ise; “Yeterince anlatıldığını düşünmüyorum. Öğrenciler buraya geldiğinde siz sistemin içerisinde en önemli dışlilerden birini oluşturuyorsunuz, diye biz söylüyoruz. Ülkedeki en önemlisi ara eleman eksikliği, bir firma işle ilgili ilan verdiği zaman 10 tane kaynakçı 1 tane makine mühendisi istenmiş ama 400 tane makine mühendisi başvurmuş 1 tane kaynakçı başvurmuş. İşveren ne diyor umarım layık görür de bize gelir diyor. Ara eleman açığı bu kadar büyükken ara eleman yetiştiren kurumlara bakış açısı çok kötü bir yanlış” (K10) görüşüyle sektörde ara eleman açığının bu kadar fazla olmasına rağmen toplumun farkındalık düzeyi bilincinin bu konuda yetersiz kaldığını göstermiştir.

Konuya yönelik bir katılımcı ise; “Çıraklık eğitimi önemli ama çıraklık eğitiminde reform yapılması gerekiyor. Okulu, binayı yapıp buraya çırağın gelmesini beklememek gerekiyor” görüşünü dile getirmiştir.

Bu bölümün son kısmında katılımcılara; “Ustalık belgesi olmayan yeterli donanım ve beceriye sahip olmayan kişilerin yasalara aykırı olmasına rağmen bir iş yeri açması toplumda ustalık algısına sizce zarar veriyor mu? Bu durumla daha önce hiç karşılaştınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya on katılımcı evet zarar veriyor ve daha önce karşılaştık diğer üç katılımcı ise karşılaşmadıklarını belirtmiştir. Katılımcıların bu sorudaki görüşlerine bakılarak en büyük sıkıntının şu olduğu görülmüştür; evet ustalık belgesi olmayan iş yerlerinde çırak çalıştırılması kanunen yasak fakat ustalık belgesi olmadan ticari kaydını sürdürenlerinde piyasada mevcut olduğu ve bu durumda denetimlerin yetersizliğine bağlı sistemi negatif olarak etkilemesidir. Katılımcıların bu sorudaki cevapları ise;

“Evet, zarar veriyor. Sürekli karşılaşıyor. Mevzuat çok iyi ama mevzuatı uygulama noktasında denetlemeler yetersiz” (K2).

“Evet karşılaştım. Parası olan işyeri açarak ustalık belgesi olan birini yanında çalıştırıp bir süre sonra işten çıkartıyor ve işe devam ediyor. Burada vatandaşların arabasını tamire götürdüğü iş yerinin ustalık belgesi olup olmadığının kontrol etmesi gerekir” yorumunun devamına şunu da eklemiştir; “Şöyle de bir durum var. Ticaret odası sermaye sahibiysen eğer ustalık belgesi sormuyor. Esnafın odası ustalık belgesi soruyor. Oraya gitmiyor ticaret odasına kaydoluyor. Bu tarz olan şeyler evet ustalık algısına zarar veriyor” (K9).

“Evet karşılaştık. Geçmişte olduğu gibi kişilere geçici iş yeri açma belgesi verilerek yeterli birikimi olmamasına rağmen iş yeri açması sağlanıyor. Bunun tam olarak önüne geçildiğini düşünmüyorum, zarar veriyor” (K11) yorumu olmuştur.

3.7.4. Sosyal Güvenlik ve Temel Haklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcılara sosyal güvenlik haklarına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Toplamda üç sorudan oluşan bu bölümde çıraklık eğitim sistemiyle ilgili sosyal haklar, faaliyetler, ücretlendirme ve iş güvenliğine ilişkin bilgiler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Görüşmenin bu bölümünde katılımcılara ilk yöneltilen; “Sizce, mesleki eğitiminin sağlandığı bazı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartları elverişli midir? Bu durum velilerin çocuklarını pratik eğitime yönlendirme konusundaki düşüncelerini etkiliyor mu?” sorusu olmuştur. Katılımcılar görüşlerini ifade ederken çoğu katılımcının bu sorunun daha çok küçük işletmelerde ön plana çıktığı ancak fiziksel çalışma şartlarının iyileştirilmesinin yaptırımlar ve denetlemeler sonucunda olabileceğine ilişkin bilgilere saptanılmıştır. Konu ile ilgili alınan yanıtlar şu şekilde olmuştur:

“Veliler bu konuda endişe duysalar da düzenlemeler ve öğretmenlerin desteği ile bu tarz şeylerin önüne geçilmektedir” (K1).

“Küçük işletmelerimiz sağlıksız davranabiliyor, bu durumda herkesin çocuğu kendine değerli olduğundan ister istemez velilerde bu noktada isteksiz davranabiliyor” (K2).

“Veliler bazen haklılar. Bu konuda bir kontrol mekanizması gerçekleşmesi gerekiyor. Özellikle sanayide çalışan, sanayi de işyeri olanların bir şekilde kontrol edilmesi gerekiyor ki iş sağlığı ve güvenliği şartlarının elverişli olmasının kontrol ile sağlanacağını düşünüyorum” (K3).

“Uygulamayanlar var mı vardır ama cezanın boyutu önemli ceza artarsa kurallar çabuk uygulanır” (K6).

“Evet, bu konuda veliler haklı. İşyeri standartları her meslek için oluşturulmadı. Bazı meslek dalları eczacılık da var standartlaşma ama bir otomobil tamirhanesinin standartları belli değil işletmelerde bu işin İSG’si tutuluyor. Ancak TSE’si ile ilgili çalışma yok. Olursa yapılacak olan değişiklik sonucu alınması gereken cihazlar, ölçüsü vs. ile çoğu işyeri kapanır” (K13).

Bir katılımcı bu soru için şu görüşünü dile getirmiştir; *“Şu anda Z kuşağı öğrenciler varsa, Z kuşağı veliler de var. Öğrenciler pamuklara sarılmış bir şekilde okullara gönderiliyor. Bizim meslek lisesi profiline hiç uymayan öğrencilerimiz var. Öğrenci okula geliyor veli de arkasından geliyor çocuğuma süpürtmeyin benim çocuğumun alerjisi var gibi söylemlerle geliyorsa bizim bulunduğumuz kurumun sağlıksız olduğunu görüyorlarsa haliyle iş yerlerinin daha fazla olduğunu düşünecektir. Meslek liselerinin öğrenci profili Z kuşağı ile yok ediliyor. Bize gelen öğrenci profili köyden gelen eli iş tutan çocuklar köyde yaşam bitince tamamen biteceğiz. Mesela 12. sınıf öğrencisine ampul değiştir diyoruz. Ben daha önce hiç ampul değiştirmedim diyor. Ben mesleğe ilk başladığım zamanlarda çocuğa balyoz ver duvarı yıkıyordu. Şimdiler her şeye hazır alıyor” (K10) cevabını vererek öğrenci profilinin değişmeye başladığına vurgu yapmıştır.*

Bu soruya verilen cevaplardan anlaşılaacağı üzere, işyerlerinin denetimsizliği çırakları olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Güvensiz

şekilde çalışan çırak mesleğe isteksiz ve meslekten soğuma eğilimi aynı zamanda velileri de olumsuz etkilediği bilgisine ulaşılmaktadır.

Görüşmenin devamında katılımcılara, şehir merkezi dışında ikamet eden çırakların yaşadıkları yer ile eğitim aldıkları ve çalıştıkları yer arasındaki mesafenin uzaklığına bağlı teorik ve pratik eğitimlerini yarıda bırakıp bırakmadıkları sorulmuştur. Mesleki eğitim merkezi kurumunda yapılan görüşmelerde bu soruya evet bu durumla karşılaşıyoruz yanıtı alırken, meslek lisesi kurumunda ise hayır karşılaşıyoruz yanıtı alınmıştır. Bunun başlıca sebebinin mesleki eğitim merkezi kurumlarının sanayi içerisinde yer almasıdır. Bununla birlikte meslek liselerinin yatılı ve taşınalı eğitim imkânı bulunduğu halde merkezlerde yer alırken, aynı durumun mesleki eğitim merkezlerinde görülüyor olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili olarak katılımcılardan biri; *“Ekonomik ve zaman açısından uzaklıklara bağlı olarak çocuklar mesleğin bırakabilmektedir”* (K2) yanıtını vermiştir. Bir başka katılımcı; *“Konum çok etkiliyor. Meslek liselerinin şehir merkezinde olması onları tercihte etkiliyor. Ama mesleki eğitim merkezlerinin sanayi içerisinde olması bizdeki tercihi çok etkiliyor. Bazı bölümlerimiz örnek vermek gerekirse güzellik ve saç bakım bölümü gibi sanayi ile işi olmayan bölümlerimizde mevcutken neden sanayi içerisindeyiz buna hiç gerek yok”* (K5) yorumunu yaparken başka bir katılımcı ise; *“Köyde kırsal alanda yaşayıp mesleki eğitim merkezinde çırak olan öğrencimiz var. Ama ulaşımında yaşadığı sıkıntıdan dolayı kurumumuzu bırakmak zorunda kaldı. Meslek liselerinin yatılı okulları veya taşınalı eğitimi mevcut bu konuda, kırsal bölgelerdeki öğrenciler açısından mesleki eğitim merkezlerine yönelik de bir çalışma yapılması gerek”* (K6) görüşünü bildirmiştir.

Diğer bir katılımcı bu konuda şöyle bir yorum yapmıştır; *“Çıraklık yapılan yere bağlı iş garantisi varsa eğer uzaklığı göze alarak veli gönderiyor”* (K11).

Bu bölümde son olarak katılımcılara yöneltilen soru da pratik eğitimi alan çırakların ücretleri arasındaki farklılıklar, iş tanımları ve iş saatlerinin düzensizliği çırakları olumsuz yönde etkileyip etkilememesine ilişkin soru yöneltilmiştir. Katılımcıların sekizi bu durumun olumsuz etkilediğini, dört

katılımcı etkilemediğini ve bir katılımcı ise hiç karşılaşmadığını belirtmiştir. Bu soruya bazı katılımcılar şu yorumları yapmıştır:

“Meslek çeşitliliği olduğu için öğrenciler aldığı ücrete göre mesleğini arkadaşının etkisi ile seçebiliyor (K1).

“Aynı işi yapan çırakların farklı ücreti alması olumsuz yönde etkiliyor” (K2).

“Bu durum yaşanıyor. Yasal standartların çok üzerinde saatler boyunca çalıştırılan çıraklarımız var. Bizim bu konuda okul olarak yapabileceğimiz eğitim vermek, usta öğreticilere, iş yeri sahiplerine durumu izah ederek öğrenciyi kazanma açısından bize yardımcı olmalarını sağlamaya çalışıyoruz. Çırakların ücretlerinin arasındaki farklılıklarda yine çırakların işe ve mesleğine olan saygısını yitirmelerine verimli olacakları çağda kendilerini kötü hissetmelerine sebep oluyor” (K3).

“Evet, bunlar var. İş bitmeden usta bırakmıyor ama çocukta karşılıklı anlaşarak bunu kullanıyor. Yarın öğlene kadar işe gelmeyebiliyor” (K9).

“Çıraklara yasal olarak verilmesi gereken bir ücret var. Ama bunlarda farklılıkların oluşması olumsuz etkiliyor. Bir de şöyle durum var. Öğrenci statüsünde hafta sonu çalışması yasak ve bu iş yerlerine tarafımızca söyleniyor. Çünkü bunlar devlet tarafından sigorta kapsamında Cumartesi günü başına bir iş gelirse o konuda sorumluluk tamamen işyerine kalmakta öğrenciye de belirtiyoruz. Fakat öğrenci ben işimi seviyorum, işimi de daha çok öğrenmek istiyorum düşüncesiyle Cumartesi günü gitmemeleri gerekirken gidenler de var (K5).

“Çok fazla olumsuz etkilemektedir. Mesela çocuğa işi öğretecekken, git şurada şu faturayı öde gibi kendi özel işlerini yaptırabiliyorlar. Bu tarz durumlar özellikle 11.sınıf 12.sınıfta olursa çocuk işten kendini soyutlar. Ya da çocuk mesleğe dair bir şeyler öğrenmiş 10.sınıfa geçmiş emeğinin karşılığı için parasında da bir miktar artış olması gerekiyor. Bunun dışında çocuğa sadece saç yıkama yaptırılmasından ziyade artık bir fön veya kesime de geçiş yaptırılması gerekiyor ki meslekte çocuk ilerleme gösterebilir” (K7).

“Yasal olarak çırakların eğitimi bellidir. Meslek lisesi çırakları mesleki eğitim merkezi çırakları gibi değildir. Motamotlar, yaşları 18 olduğu için çok önemsemiyor” (K8).

“İş saatleri doğal olarak düzensiz olacaktır. Bu aslında fabrika dışı küçük işletmelerin mecburiyetinden kaynaklı oluyor. Meslek liselerinde nadiren olsa da ekonomik yönden farkını veriyorlar” (K11).

Soruya verilen yanıtlardan görüldüğü üzere yasal standartlar çerçevesinde meslek bilincinin öneminin oluşmaması, işletmelerin beceri eğitimlerinin tam olarak vermeyip çırağa iş tanımının dışında iş verilmesi veya hak ettiği ücretin karşılığını alamaması çırakları olumsuz etkilemektedir.

3.7.5. Çıraklık Eğitime İlişkin Katılımcı Görüşleri

Bu bölümde katılımcıların görüşme yaparken diğer sorular da göz önünde tutularak paylaşmak istedikleri görüşlere yer verilmiş ve katılımcılara soru yöneltilmemiştir. Aşağıdaki bazı katılımcıların görüşme sorularına verdiği yanıtlar dışında belirtmiş olduğu diğer görüşler şu şekildedir:

“Şu anki sistem güzel, hatta düşünülen normal meslek liselerinin de mesleki eğitim merkezlerine dönüştürülme sistemi uygulanırsa piyasada aranan ara eleman açığının daha hızlı, daha güzel kapanacağını düşünüyorum. Ama şöyle de bir şey Kırklareli için düşünürsek eğer her iş kolunda bu kadar çok eleman ihtiyacı var mı sorusu da var. Yani sanayileşmeleri yeterli mi, değil mi, bu da etkileyecektir (K6).

“Ben Meslek Lisesi çıkışlıyım. Kredili sistem ile Meslek Lisesine girmiş öğrenciyim puanla girdik, benim zamanımda puanlı Meslek Lisesi'ne giren çocukların içinde tıp kazanan, farklı alanlarda mühendislik kazananlar da oldu. Bu günümüzde ise, meslek liselerine toplum nazarında puanlamada en son kalanlar geldikleri için motivasyonu olmayan, eğitimden kopmuş, çok isteksiz öğrenciler gelmeye başladı. Sınavla almaktan ziyade şöyle bir kontenjan verilse mesela ilgili alandaki mühendislik okullarına elektrik mühendisliğinde şu kadar oranda meslek lisesi çıkışlı kontenjanı ayrılacak dense fen lisesine koşarak giden çocuk meslek lisesine koşarak gelecektir. Böylelikle kaliteyi yukarıya çekecektir. Şöyle de bir avantaj olacak çocuğun kendisi zaten o meslekle tanışmış olacak eli atölyede kırılarak aleti tanımış

olacağı için ve çıraklığı genç yaşta tanımış olacağından mühendislik kazandığında üniversitedeki eğitim ile çocuk hesabını, kitabını ve matematik boyutunu da öğrenecek bu çocuk mühendislik adına daha verimli olacaktır. Benim çalıştığım firmalarda mühendis olarak çalışıp ama hiç işi bilmeyen mühendisler vardı. Sadece matematik, hesap, kitap yönünden başarılı evet alma işi bilmiyor. Yapı denetim yapacak elektrik mühendisi, elektrikçinin yapacağı işi denetleyecek, ama işi bilmeden nasıl denetleyecek, el becerisi ve iş tecrübesi yokken nasıl olacak. Bence biz biraz da sanayide bu yüzden geride kaldık mühendis olacak kişilerin meslek liselerinde yetiştirmek daha doğru olacaktır” (K6).

“Biz eskiden yaygın eğitim hayat boyu öğrenme genel müdürlüğüne bağlıydık, o zaman öğrencilerimiz ilk başladığı zaman ilk önce meslek dersleri başlıyordu. 4+4+4 sistemi ile örgün eğitime geçtikten sonra meslek derslerimiz geri plana itildi. Şimdiki sistemde sadece 2 saat mesleğe giriş dersi, diğer derslerde ise genel kültür genel yetenek derslerimiz var. Bu sefer de öğrencide karmaşa oluyor, daha çok meslek dersleri olsa öğrencinin bilgi birikimi birbiri ile uyumlu olacak ama 10.sınıfa geldiği zaman bilgide körelme oluyor. Yani önceden işletmede bilgiyi gördüğü için bize geldiğinde dersten kendini soyutlayabiliyor. Bizde de bu yüzden bir sıkıntı var. Mesleğe giriş derslerimizin saatleri arttırılırsa öğrencinin aldığı teorik ve pratik eğitimi arasında uç nokta oluşmaz. Birbiri ile uyumlu bir şekilde ilerler” (K7).

“Mesleki eğitim merkezini tercih eden öğrenci meslek lisesini dahi tercih etmeyen öğrenciler olduğu için bizler eğitim verme noktasında burada birtakım zorluklar yaşıyoruz” (K7).

“Topumdaki algı değişmeli çünkü bir gerçek var. Evlerimizin, iş yerlerimizin vs. elektriğini kim yapacak bu şekilde düşünmek gerek. Veliden veliye değişiklik gösterse de herkes benim çocuğum yüksek okul okusun istiyor” (K8).

“Devlet desteği yapılacak meslek erbaplarının iyi belirlenmesi gerekiyor. Market zinciri sahibi kasiyerini İŞKUR üzerinden alıyor, bu noktada büyük zincir sahibi olan işletmeler çalışan ücretini tamamen kendisi ödesin ki ekonomi tek bir yerde toplanmasın. Sanayideki işletmelere

devlet desteği yapılmalı ki mesleki eğitimin önü açılsın. İŞKUR destekli personeli çalıştırarak asgari ücretin tamamını ben değil bir kısmını devlet versin diyen şubeleri olan firmalara değil gerçek meslek sahibi olmak isteyen sanayide yağın, tozun içinde çalışana yapılmalı bu destekler” (K9).

“Bize iyi öğrenciler gelmediği için dolayısıyla öğrencinin bir işi öğrenme kapasitesi olmuyor ve işverene kolaylığın dışında daha fazla zorluk çıkarttığı için işverende istemeyebiliyor. Her işletmeye gittiğimizde bize sınıftaki en iyi öğrenciyi gönderin biz iş öğretelim diyor” (K10).

“4+4+4 sisteminden sonra mecburi eğitim 12 yıla çıkarıldıktan sonra çıraklık eğitimine giden öğrenci sayısı azaldı. Mesleki eğitim merkezleri teknik liselerin bünyesine alınabilir. Aynı kanuna ve aynı sisteme tabiyiz. Sanayiye çırak istiyorlarsa bizden mezun olanlar gidecek. Onlar da iş yeri açma belgesine sahipler. Böylelikle mesleki eğitim merkezleri artık sadece ustalara yönelik eğitimler sağlayacaktır. Kapanmasalar da sistem içerisinde bir şekilde yürüyecekler” (K12).

“Bizim bu konuda değer kaybetmemizin nedeni iş yerlerinde ücretler konusunda yasal düzenlemenin yapılmaması. Mezun olan yeterli donanımına sahip birinin asgari ücretle başlatıp, hiç örneğin mobilyacılık eğitimi almamış birini de asgari ücretle başlatmak aralarında bir fark oluşturmamaktadır. Burada herkesi değil vasıflı elemanın alınması gerekiyor. Bir farkın olması gerekir” (K13) yorumlarını yapmışlardır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Literatür taraması ve araştırma bulgularından yola çıkılarak araştırmada ulaşılan sonuçlara aşağıdaki açıklamalarda yer verilmiştir:

Endüstri devrimi sonucu çıraklık düzeni geçerliliğini kaybetmiştir. Günümüzde Ahilik sistemindeki gibi usta-çırak ilişkisi çerçevesinde bir ilişki sisteminin artık geçerli olmadığını söyleyebiliriz. Bunun başlıca ve en önemli nedenlerinden biri teknolojik gelişmeler doğrultusunda yaşanan sürekli değişimlerin olmasıdır. Buna bağlı bir geçiş aşaması söz konusu olduğu için bunun önüne geçilememektedir ve yapılacak olan değişimlerde bunu destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Gelişmiş sanayilerin servis ağları karşısında tamirci dükkanlarının sistem içerisinde küçüldüğü gözlemlenmektedir. Bunu açıklayıcı bir örnekle anlatmak gerekirse eğer, mesela günümüzde arabamız bozulduğunda sanayideki ustaya tercih etmektense servisini tercih etme eğilimi gösterebilmekteyiz. Durum böyle olunca esnaflığın geçmişi temsil ettiği anlayışı ortaya çıkıyor. Yani küçük işletmelerdeki tamir sanayisinin dijitalleşmeyle kaybolmaya başladığını ve imalat sanayisinin de ön plana çıktığını görüyoruz. Şöyle ki teknolojiye bağlı kullan at üretimlerin olacağı, tamir edilemeyecek ve daha da gelişmiş servisler ön plana çıkmaktadır.

Araştırmanın bulgularında göze çarpan bir diğer neden ise eğitim sisteminin 4+4+4 zorunlu eğitim olmasına bağlı şu an piyasada yetiştirilecek çıraklığın olmamasıdır. Çünkü katılımcılar tarafından sistemin böyle olmasına karşılık mesleki eğitim merkezi kurumlarına devam eden çırak öğrenci sayılarının azaldığı görüşü ileri sürülmüştür. Durum böyle olunca ise, Mesleki eğitim merkezlerinde sağlanan ve geçmişi temsil eden aynı zamanda eskiden veliler aracılığıyla birtakım nedenler sonucu tercih edilen çıraklık eğitimi, -nasıl ki bakkal markete yenik düşmüşse- 12 yıllık eğitim sistemine yenik düşmeye mahkûm edildiğini göstermektedir. Ancak son yıllarda piyasanın aradığı elemanı bulamıyor olmasına karşılık devlet 3308 sayılı Mesleki eğitim Kanunda yeni düzenlemeler yapmıştır. Bu kurumlara

devam eden öğrencilere telafi eğitimlerini sağlamaları sonucu lise diplomasının verilmeye başlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı öğrencilerin sigortalı olması ve aynı zamanda 2021-2022 öğretim yılının ikinci döneminde uygulamaya koyulan 12. sınıf öğrencilerine asgari ücretin yüzde ellisi tutarında ücret ödemesinin verilmeye başlanması ile bu durumun akıbeti yönünde bir değişimlerin yaşanacağını söylemek mümkün diyebiliriz. Bu doğrultuda araştırma sırasında ileri sürülen görüşlerde lise diploması verilmeye başlanmasıyla bu kurumların öğrenci sayılarında bir artışın olduğu yönünde bilgiye ise katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılmıştır. Nitekim öğrencilere sağlanan bu haklar ile mesleki eğitim merkezine kayıt yaptıran öğrenci okurken ücret kazanacağı için piyasada genç işsizlik sorununa çözüm olabilmek açısından mesleki eğitim merkezi kurumları daha cazip hale gelebilmektedir. Mesleki eğitim merkezinin kardeşi olan ve piyasaya ara eleman yetiştiren diğer bir kurum ise, Meslek Liseleridir. Görüşmeler esnasında elde edilen bulgulardan hareketle iki kurumda da müfredat yönünden derslerin işleyişi aynı olsa da Meslek liseleri teori yönünden daha ağır basmakta ve aynı zamanda 12. sınıfta mesleki eğitim uygulaması sağlamaktadır. Yapılan görüşmelerde ise Mesleki Eğitim Merkezi'nde yetişen çocuğun 9.sınıftan itibaren iş piyasasında olduğu için pratik yönünün ağır basmakta olduğu görüşlerine ulaşılmıştır. Araştırma bulgularından hareketle mesleki eğitim merkezlerinde çırak öğrenci yetiştirme sisteminin işlerliğini sağlaması açısından küçük işletmeler yerine büyük işletmelerde devam ettirilmesi ve büyük işletmeler kendi bünyelerinde çıraklarını yetiştirmek için MEB ile anlaşarak mesleki eğitim merkezleri ile iş birliği sağlaması ise araştırmada ulaşılan bir diğer sonuçtur. Dolayısıyla mesleki eğitim merkezleri usta öğreticilerin kontrolörlüğünü alarak organizasyonu sağlaması ile işlerlikte daha iyi sonuçlara ulaşılabilir. Hatta organize açısından gelişmemiş küçük şehirlerde bu kurumların Meslek liselerine dâhil edilmesi ile bina ve personelden tasarruf sağlanmış olacaktır.

Araştırma içerisinde ulaşılan bir diğer sonuç ise, genellikle beden gücüne dayalı yoğun emek gerektiren ve geleneksel mesleklerin yürütüldüğü esnaf ve küçük işletmelerde çocuk geleceğini göremediği için

çıraklık eğitimini tercih etmemektedir. Bunun yerine iş garantisinin olduğu büyük işletmelerin veli ve öğrenci açısından daha çok tercih edildiğini söyleyebiliriz. Bunu bir örnek içerisinde açıklamak gerekirse; küçük bir televizyon tamircisinin yanında çalışan çırak televizyon tamirciliğini öğrendi ve dükkan açtı. Fakat günümüzde artık herkesin yaygın servis ağına sahip ürünleri tercih etmesi sonucu çırağın buradaki gelir elde etme oranı yok denecek kadar az oluyor. Bu doğrultuda yaygın servis ağına sahip işletme karşısında küçük işletmelerin zamanla yenik düştüğünü söyleyebiliriz. Neticede ise, Mesleki Eğitim Merkezi'nin aslında büyük işletmeler karşısında işlerliğini kaybettiğini görüyoruz, değişen teknoloji sonucu her şeyin otomasyona bağlanması ile beraber onların da değişime girerek artık Mesleki Eğitim Merkezleri eğitimi kendilerine değil de büyük işletmeler ile iş birliği sonucu fabrikalara taşıyarak sistemin işlerliğini sürdürebilmelerini sağlamaktır. Küçük işletmeler adı üzerinde olduğu gibi küçük olduğu için yeterli donanımına sahip değiller. Burada çıraklık eğitimi meslek liselerinin içerisine alınarak onların bir kolu olabilir ya da meslek liseleri mesleki eğitim merkezlerinin adına dönüşebilir. Buradaki amaç çıraklık eğitiminin büyük firmalara, işyerlerine yön gösterici olabilecek şekilde rehberlik ağırlıklı eğitimin verilmesi sağlanarak kontrolünün yapılması gerekiyor. Konu ile ilgili olarak 2021-2022 öğretim yılının ikinci döneminde Milli eğitim bakanlığı kararı ile meslek liselerinin bünyelerinde mesleki eğitim merkezi programı(MESEM) açabilme yetkisi verilmiştir. Meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezi ikisi de piyasaya ara eleman yetiştiriyor. Biri pratikte diğeri teori yönünden ağırlıklı olduğunu söylemiştik, meslek liseleri hem ara eleman hem de yüksek öğrenime öğrenci yetiştiriyor. Araştırma bulguları içerisinde meslek lisesi ve teknik lise ayrımından da söz edilmektedir. Burada öğrencilere bir sınav yapılarak beceri ve teknik yönden ayrıma tabi tutabiliriz. Böylelikle Meslek liselerinden mezun öğrenciler dilerse üniversite eğitimine geçebilir ya da doğrudan işgücü piyasasına atılabilir. Mesleki teknik liseleri ayrıcalıklı tutularak sadece şehir merkezlerinde açılarak ve kontenjanları dar tutularak üniversitenin ilgili alanlarına "çırağı olamayacağınız işin, ustası olamazsınız" sözünden hareketle mesela mühendis gibi unvanlara sahip

olacak kişilerin burada yetiştirilerek işin beceri yönünün kavranması sağlanmış olacak böylelikle bu liselerin kıymeti artacaktır.

Aynı zamanda işletmelerde çırakların çalışma şartları, ücretleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi hususların göz önünde tutularak buna ilişkin gerekli takip ve düzenlemelerin yapılması ile toplumda çıraklık eğitime dair kalıplaşmış algı düzeyinde zamanla kırılmaların yaşanacağı ve bu kurumlara doğru bir talebin artış göstermesi açısından oldukça faydalı olacaktır.

Hızlı ve sürekli bir değişim içerisinde olan bilgi, teknoloji ve üretim karşısında iş hayatında yaşanan gelişmeleri takip ederek güncelliği yakalamak ve ihtiyaç olabilecek meslek dallarına karşı işgücünün ortaya konmasının amaçlanması gerekmektedir. Netice de ise, becerikli insan gücü yetiştirilmenin önemli olduğu ve bunun etkili aracının ise çıraklık eğitimi olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda modern iş piyasası ihtiyaçları karşısında modern çıraklık düzeninin oluşturulması gerekmektedir.

Araştırma çerçevesinde 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanuna tabi iki kurum göz önünde tutularak hem mesleki eğitim merkezi hem de endüstri meslek lisesi öğretmen ve yöneticileri üzerinden yürütülen çalışmada kurumlar arası çok fazla kıyaslamaların yaşandığı ve iki kurumunda esasında kendi bünyelerine karşı kurumu katmak ya da dönüştürmek istemesi görülmektedir. Bununla beraber meslek lisesini de tercih etmeyen öğrencinin mesleki eğitim merkezi kurumlarını tercih etmesi ve bu doğrultuda kurumlar arası yaşanan çatışma araştırmada ulaşılan bir diğer sonuçtur.

Bulgulara Dayalı Öneriler

Ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak aşağıdaki öneriler getirilmektedir;

- Eğitimde bütçe artışı yapılmalı buna yönelik okullarda fiziki alt yapı ve donanımlarının güncellenmesi, eğitimde kalitenin arttırılması, eğitim içerikleri iş piyasasına ve modern teknolojiye uyumlu bir şekilde hazırlanmalı ve ihtiyaçları karşılanmalıdır.

- Mesleki eğitim kapsamında olan tüm okulların tercih edilme noktasında aile içi eğitim verilerek nitelikli insan gücü yetiştirmenin öneminin anlatılması, rehberlik hizmetlerinin arttırılması ve kamuoyunda statüsünün yükseltilmesi sağlanmalıdır.
- Mesleki eğitim kurumlarının öğrenciler ve toplum açısından var olan “mavi yakalı ya da “işçi eğitimi” algısının yok edilmesi adına kurumların cazip edilebilir ve dikkat çekmesi için sık ve sürekli bir şekilde tanıtımının yapılması sağlanmalıdır.
- Tüm meslek eğitimcilerinin düzenli ve sürekli aralıklarla hizmet içi eğitimlerden geçirilmeleri gerekmektedir.
- İş yerlerinde uygulamalı eğitimini tamamlayacak olan öğrencinin, öğreticisinin ustalık yeterliliğine sahip pozisyonda olması ve iş pedagojisi eğitimini almış olması ve bu yönde düzenli bir kontrol mekanizmasının oluşturulması sağlanmalıdır.
- İş yerlerinde çırakların doğrudan doğruya üretimdeki çalışmalara dahil edilerek, meslek ve sanat eğitimlerinin geri planda tutulmaması noktasında özveri gösterilmelidir.
- İş yerlerinde eğitim gören çırakların iş yeri ortamlarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Müfettişlerince daha sık denetlenmesinin yapılması gerekmektedir.
- İş piyasasında mesleki eğitim alan kişi ayrımı göz önünde tutularak tüm iş kollarında faaliyet gösterenlerin mesleki eğitim almaları gerektiği fikri oluşturulmalıdır.

Yeni Araştırmalar İçin Öneriler:

Bu araştırma verilerinden yola çıkılarak düşünülen yeni araştırmalar için şunlar söylenebilir:

- Büyük kentlerde mesleki eğitim kurumlarının fiziki ortam (bina ve donanım) kalitesinin, insan gücünün yetiştirilmesinde yeterliliğinin ne düzeyde etkili olduğu,

- Mesleki eğitim alanında hizmet içi eğitim ve pedagojik eğitim almayan usta öğreticinin mesleki eğitim gören öğrenciyle olan iletişimi ve yaşanan sorunların neler olduğu.



KAYNAKÇA

- (ASO), A. S. (2009). *1.Organize Sanayi Bölgesi 2009 Yılı Faaliyet Raporu*.
- 5510 Sayılı SSGSSK Kanunu. (2006, 5 31). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. *Mevzuat*.
- AB Bakanlığı. *AB Programları - AB Başkanlığı No:9*.
https://www.ab.gov.tr/files/rehber/09_rehber.pdf
(Erişim:10.05.2021).
- Abay, A. R. (2002). Çırak Öğrencilerin Sorunları: Bostancı Çıraklık Eğitim Merkezi Öğrencileri Örneği. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, ss. 107-139.
- Adıgüzel, O. C., & Berk, Ş. (2009). Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, ss. 220-236.
- Adıgüzel, S. (2010). Ticaret ve Meslek Liselerine Yardımcı Modül Destek Yönetim Sistemi. *Yükseklisans Tezi*. Çukurova Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı. ss.99.
- Akbaş, H. E., Bozkurt, S., & Yazıcı, K. (2018). Osmanlı Devletinde Lonca Teşkilatı Yapısı Ve Yönetim Düşüncesi İle Karşılaştırılması. *Muhasebe Ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, ss. 165-202.
- Akhun, İ. (1987). Okul-Sanayi Ortaklaşa(Osanor) Eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, ss. 203-209.
- Akkutay, Ü. (1991). *Türkiye'de Çıraklık Eğitimi*. Ankara: Erek Ofset.
- Aladağ, R. (2006). İş Çevrelerinin Çıraklık Eğitim Sisteminden Beklentileri ve Bu Beklentilerin Karşılanma Düzeylerinin Belirlenmesi(Elazığ-Malatya-Diyarbakır İlleri Örneği). *Yükseklisans Tezi*. Fırat Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. ss.159.

- Alkan, C., Doğan, H., & Sezgin, S. İ. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Alpar, M. (2002). Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında 182 Sayılı ILO Sözleşmesi ile ilgili Çalışma Hayatı Mevzuatı. *Kamu İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, ss. 109-123. (Erişim: 12.12.2020).
- Ardahan, F. (2010). Sektör Odaklı Mesleki Eğitim, Sektörün İşltmecilik Eğitiminden Beklentileri ve Antalya Örnek Uygulaması. *Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, ss. 55-76.
- Arslan, A. (1995). Çıraklık Eğitimi. *Doçentlik Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Üniversitesi. ss.1-148.
- Avrupa Birliği Başkanlığı. (2011, 5 20). *Avrupa Birliği Programları 2007-2013 / Gençlik Programı(YİA)*. Avrupa Birliği Başkanlığı: https://www.ab.gov.tr/_46034.html. (Erişim: 10.06.2021).
- Avşar, B., Mihoğlu, B. A., & Seyfi, S. (2018). İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi ve Firmaların Mesleki Kurslara Bakışı:Konya İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, ss. 407-416.
- Aydoğmuş, M. (2013). Öğretmen algısına göre Comenius projelerinin amacına uygun gerçekleşme düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yükseklisans Tezi*. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programı ve Öğretim. ss.1-104.
- Ayhan, E. (2018). *Çıraklık Eğitiminin Tarihi Gelişimi ve Günümüzdeki Uygulamaları*. slideplayer: <https://slideplayer.biz.tr/slide/13779656/> (Erişim: 30.05.2020).
- Aykaç, N. (2002). Türkiye'de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim (Almanya, Fransa, İsviçre, İspanya, Yunanistan Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*(no:155-156).

- Başaran, T. (2015). *Çıraklık Ve Meslek Eğitiminin İlkeleri Çıraklık Eğitimi* . SlidePlayer: <https://slideplayer.biz.tr/slide/2396657/> (Erişim: 28.05.2020).
- Bedir, E., & Özaydın, M. M. (Mayıs,2016). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Beydilli, K. (2020). Mühendishane-i Bahri Hümayun. *TDV islam Ansiklopedisi*, 31.cilt. Ankara: Test Yayını. ss.513-514.
- Bolat, Y. (2017). *Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Mevcut Durumu ve Farklı Ülkelerle Karşılaştırılması*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bostancıoğlu, Z., & Dinler, M. (2017). Türkiye'de Çıraklık Eğitiminin Dünyü Bugünü Geleceği. E. Kuzulu Kanaslan içinde, *Çıraklık Dünyü-Bugünü-Yarını Arama Konferansı*. Sakarya: Sakarya yayıncılık. ss. 3-27.
- Cevdet, A. (1989). Modüler Programlama Ve Türkiye'de Uygulaması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, ss. 13-22.
- Creswell, J. w. (2019). *Nitel Araştırmacılar için 30 Temel Beceri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelik, S. *Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (Megep)*. Salih Çelik : <https://salihcelik.net/portfolyo/mesleki-egitim-ve-ogretim-sisteminin-guclendirilmesi-projesi-megep/> (Erişim:30.09.2021).
- Çınar, E. (2007). XIX.Yüzyılda Osmanlı Devleti'nde Mesleki ve Teknik Eğitim. *Yükseklisans Tezi*.Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ortaöğretim Ve Sosyal Alanlar Eğitimi Anabilim Dalı Tarih Öğretmenliği Bilim Dalı. ss.1-131.
- Demir, E., & Şen, H. (2009). Cumhuriyet Dönemi Mesleki Ve Teknik Eğitim Reformları. *Ege Eğitim Dergisi*, ss. 39-58.
- Demir, M. (2018). *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık Ve Türkiye'de Uygulanabilirliği*. Türk Metal Sendikası Araştırma Ve Eğitim Merkezi Yayınları.

- Demir, M. (2021). Çalışma Hayatında Çocuk İşçiliği ve Mesleki Eğitimin Önemi. D. Ö. Yılmaz içinde, *Özel Politika Gerektiren(Dezavantajlı) Gruplar İçin Hayat Boyu Rehberlik Politikaları: Meslek ve Kariyer Rehberliği*. Ankara: Gazi Kitapevi. ss.65-67.
- Doğan, H. (1983). Mesleki Ve Teknik Eğitim İlkeleri Ve Gelişmesi. *Anakara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, ss. 167-181.
- Doğan, H. (1984). Okul-Sanayi Ortaklaşa (OSANOR) Eğitimi Çalışmaları Ve Elde Edilen Sonuçlar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi*, ss. 249-288.
- Duman, T. (2002). Mesleki Ve Teknik Eğitimin Gelişimi. 5.Cilt, 61-71. *Anakara: Yeni Türkiye Yayınları*. ss.61-71.
- Eduser. (1997). *Eduser. MESGEP Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi - İhtiyaç Analizi*: <https://eduser.com.tr/tr/referans-projeler/mesgep-mesleki-becerilerin-gelistirilmesi-projesi-ihciyac-analizi/> (Erişim: 10.12.2021).
- Ekşioğlu, S., & Taşpınar, M. (2019). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Ortaöğretimin Gelişimi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, ss. 614-627.
- Eravci, D. B. (2019). 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, ss. 330-355.
- Erol, Ö. S. (2021). Tek Partili Dönemin Örgün Eğitim Kurumları: Kent Ve Köy Uygulamalarıyla Kocaeli Örneği. *Atatürk Yolu Dergisi*, ss. 242-284.
- Ertan, İ. M. (2008). Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku ve Türk Hukukunda Asgari Çıraklık Yaşı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, ss.173-198.
- Fındık, T., & Şahin, İ. (2008). Türkiye’de Mesleki Ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, ss. 65-86.

- Gök, İ. (2011). Projeden Uygulamaya Meslek Eğitimin Güçlendirilmesi Projesi (Megep) (Afyonkarahisar İli Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, ss. 58-70.
- Göktaş, Y. (2010). Modern Eğitim Kurumlarının Batılılaşma Dönemindeki Gelişimi(1700-1900). *Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi*, ss. 11 - 25.
- Güncel Eğitim. *Çıraklık Eğitimi Hakkında Sorular Ve Cevaplar*. Güncel Eğitim Eğitim Kurumları& Kurslar&Burslar: <https://www.guncel-egitim.org/ciraklik-egitimi-hakkinda-sorular-ve-cevaplar/> (Erişim: 05.09.2020).
- Hatısar, V. (2017). Türkiye'nin Erasmus+Programına Katılımının Değerlendirilmesi: Stratejik Ortaklıklar Ve Bilgi Ortaklıkları Örneği. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, ss.65-83.
- Hoş, Z. (2012). Avrupa Birliği Müktesebatı Bağlamında Türkiye'de Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesi. *Yükseklisans Tezi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Çalışma Ekonomisi ve Endüstrii Ana Bilim Dalı. ss.135.
- İleri, T. (2012). Cumhuriyet Döneminde Açılan İlk Madencilik Okulları Ve Madenci Yetiştirme Kursları. *The Journal of Academic Social Science Studies*, ss. 251-262.
- İSG Kanunu. (2012). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>.
- İslamoğlu, E., & Alp, E. (2017). Türkiye İşgücü Piyasasında Çıraklık. E. Kanaslan içinde, *Çıraklık Dünü, Bugünü, Yarını Arama Konferansı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık. ss.29-56.
- İşgıçok, Ö. (2011). Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Bir Aktif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM/BECERİ'10). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, ss.21-38.
- İşte Bilgi. (2009, 5 16). *Dual (ikili) meslek eğitimi nedir?*. İşte Bilgi Geleceğinizin Güvencesi: <https://www.istebilgi.de/tr/mesleki->

gelistirme/dual-meslek-egitimi/news/news/dual-ikili-meslek-egitimi-nedir/ (Erişim:09.10.2020).

Kağıthane mesleki eğitim merkezi. (2019, 12 19). *Kağıthane Mesleki Eğitim Merkezi*. Gültepe Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi -İşyeri Açmak İçin Ustalık Belgesi Gerekir mi?: https://gultepemtal.meb.k12.tr/icerikler/isyeri-acmak-icin-ustalik-belgesi-gerekir-mi_8602941.html (Erişim: 10.11.2021).

Kahraman, A. (2016). Tekerleği Yine Ve Yeniden İcat Etmek: Dil Eğitimi Politikaları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, ss. 18-25.

Kazu, İ. Y. (2002). *Türk Milli Eğitim Sisteminde Mesleki ve Teknik Eğitim*. Kitabevi, Elazığ:Üniversitesi.

Kemaloğlu, M. (2013). Anadolu'da İlk Esnaf Teşkilatı. *Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, ss. 253-266.

Kepekçi, Y. K. (2007). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Ulusal Hukuksal Dayanakları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, ss.269-283.

Kılınç, M. (2012). Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimi Şekillendiren Eğitim Kurumlarında Ahilik Gedik, Lonca, Enderun Mektebi'nin Tarihi Gelişimleri . *e-Journal of New World Sciences Academy*, ss. 63-73.

Kocabaş, F. (2013). İşverenin Borçları. A. Üniversitesi içinde, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi. ss.26-57.

Kosgeb. (tarih yok). *Dünden Bugüne KOSGEB*. 12 26, 2021 tarihinde KOSGEB - Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı: <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/7903/tarihce> (Erişim: 26.12.2021).

Küçükler, E., & Gürbüz, A. (2012). Türkiye'de Uygulanan Dış Kaynaklı Eğitim Projeleri Nasıl Bir Toplumsal Dönüşümü Hedefliyor? *Milli Eğitim Dergisi*, ss. 51-71.

- Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eseri: Germinal ve Dokumacılar. *Sosyoloji Konferansları*, ss. 41-53.
- Manav, A. (2010). İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmenin Geçerlilik Koşulları. *TBB dergisi*, ss.322-364.
- Melig. *Neden Mesleki Eğitim*. Meslek Lisesi İş'inin Güvencesi - Avrupa Birliği Projesi: <http://www.melig.org.tr/isim-hazir-icim-rahata/Neden-Mesleki-Egitim/2> (Erişim:30.09.2020).
- Mesleğim Hayatım. *Mesleki Eğitim Merkezleri*. Mesleğim Hayatım: <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/egitim/mesleki-egitim> (Erişim:09.02.2022).
- Mesleğim Hayatım. *Okul Türleri Ve Programlar*. Mesleğim Hayatım: <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/hakkimizda/okul-turleri-programlar> (Erişim: 09.01.2022).
- Meslekciyiz.com. *Meslek Öğretmenlerinin Buluşma Noktası*. METEK Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi:<https://www.meslekciyiz.com/dis-protez/146-meslek/mesleki-yeterlilik/3175-metek-mesleki-ve-teknik-egitimin-kalitesinin-gelistirilmesi-projesi.html> (Erişim: 25.09.2021).
- Mesleki Eğitim Kanunu. (1986, 5 6). *3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu*. Mevzuat: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf> (Erişim:13.01.20219).
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2021, 12 28). *Bakan Özer: Hem İşverenimiz Hem Öğrencimiz İçin Çok Cazip Bir Mesleki Eğitim Modelini Hayata Geçirmiş Bulunuyoruz*. T.C. MEB: <https://www.meb.gov.tr/bakan-ozet-hem-isverenimiz-hem-ogrencimiz-icin-cok-cazip-bir-mesleki-egitim-modelini-hayata-gecirmis-bulunuyoruz/haber/24936/tr> (Erişim:05.03.2022).
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2022, 2 3). *Bakan Özer, Lise Ve Üniversite Mezunlarına 6-8 Ayda İstihdam Garantisi Verecek Yeni Eğitim Programını Açıkladı*. T.C.MEB: <https://www.meb.gov.tr/bakan->

ozer-lise-ve-universite-mezunlarına-6-8-ayda-istihdam-garantisi-
verecek-yeni-egitim-programini-acikladi/haber/25167/tr
(Erişim:05.02.2022).

Özdem, G. (2013). Yükseköğretim Kurumlarında ERASMUS Programının Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği). *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, ss. 61-98.

Özdemir, S., Ersöz, H., & Sarioğlu, H. (2007). Küçük Girişimciliğin Artan Önemi Ve Kobi'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, ss. 173 - 230.

Özkan, H. H. (2005). Öğrenme Öğretme Modelleri Açısından Modüler Eğitim. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, ss. 117-128.

Özpençe, A. İ. (2006). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere Yönelik Devlet Yardımları: Türkiye ve Avrupa Birliği Uygulamaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, ss. 1-191.

Özsoy, C. E. (2007). Türkiye'de ve Mesleki Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmada Yeri ve Önemi. *Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, ss. 215.

Öztürk, C. (1999). Islahhane. *TDV İslam Ansiklopedisi*, 19.Cilt.. İstanbul: Test Yayını. ss.190-191.

Öztürk, C. (2007). Osmanlılar. *TDV İslam Ansiklopedisi*, 33. Cilt. İstanbul: Test Yayını. ss.565-568.

Resmi Gazete. (2011, 2 25). Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. *Resmigazete*.

Resmi Gazete. (2012, 4 11). İlköğretim Ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. *Resmigazete*.

- Resmi Gazete. (2021, 12 21). *Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/12/20211225-1.htm>
- Samancı, O., & Ocakçı, E. (2017). Hayat Boyu Öğrenme. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, ss. 711-722.
- Sezgin, İ. (1987). Yeni Mesleki-Teknik Eğitim Sistemi Ve Okul-Endüstri İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , ss. 210-228.
- Şahin, M., & Tokdemir, A. M. (2011). II. Meşrutiyet Döneminde Yaşanan Gelişmeler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, ss. 851-876.
- Şahinkesen, A. (1991). Çıraklık Eğitiminin Osmanlı Dönemi Durumu. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, ss. 387-403.
- Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde İkili Sistem(Okul- İşyeri Birliğine Dayalı Sistem). *Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, ss. 687-701.
- Tamer, M. A., & Özcan, M. (2014). Örgün Mesleki Ve Teknik Eğitim Sisteminin Mesleki Eğitimin Paydaşlarınca Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, ss. 205-224.
- Tarlakazan, B. (2013). Osmanlı'dan Günümüze Mesleki Teknik Eğitimin Tarihsel Gelişimi ve Günümüz Mesleki Teknik Eğitime Yönelik Öneriler. *Mesleki Bilimler Dergisi(MBD)*, ss.71-78.
- Tekin, H. H. (2012). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, ss. 101-116.
- Tesk. (1953). *Mesleki Eğitim*. (T. (1953), Düzenleyen) Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu: <https://tesk.org.tr/>(Erişim: 26.01.2022).
- Tunca, M. E. (220). İşçi Statüsüne Sahip Olmamakla Birlikte 5510 Sayılı Kanunda Kısmî Sigortalı Sayılan Kişiler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, ss.777-818.

- Turan, E. Z., Erginer, A., Erginer, E., & Yılmaz, N. F. (2018). Coach 4 Me: Öğretmen Eğitiminde Kullanılabilecek Bir Leonardo Da Vinci Projesi Deneyimi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, ss. 2597-2617.
- Türk Borçlar Kanunu. (2011, 11 1). *Türk Borçlar Kanunu*. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982, 11 7). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.
- Türkiye Ulusal Ajansı. *Erasmus+ Nedir?*. Türkiye Ulusal Ajansı: <https://www.ua.gov.tr/anasayfa/icerikler/erasmus-nedir/> (Erişim: 28.04.2022).
- Türkoğlu, A., & Uca, S. (2011). Türkiye'de Halk Eğitim: Tarihsel Gelişimi, Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Adnan Menderes Eğitim Fakültesi/ Eğitim Bilimleri Dergisi*, ss. 48-62.
- Uçar, C., & Özerbaş, M. A. (2013). Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye'deki Konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, ss. 242-253.
- Uçum, M. (2009). Çıraklık Eğitiminde Güncelliğini Yitiren ve Öğretim Kapsamına Alınacak Yeni mesleklerin Belirlenmesi. *MEB Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı*, ss. 1-74.
- Yazıcı, H., Türkmen, B., & Aydemir, Y. (2015). Dünyada ve Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Önemi. *4.Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*.Yalova Üniversitesi. ss.1630-1639.
- Yenihan, B., Sarıipek, D. B., & Buzpınar, V. (2017). Türk ve Alman Çıraklık Sistemlerinin Karşılaştırılması. E. K. Kanaslan içinde, *Çıraklık Dünü, Bugünü, Yarını Arama Konferansı* (s. 57-79). Sakarya: Sakarya. ss.57-79.
- Yıldırım, A., & Çarıkçı, O. (2017). Meslek Yüksek Okullarında Belirsiz Gelecek: Sınavsız Geçişten Ek Puana. Yöneticilerin Ve Öğretmenlerin, Myo'ların Geleceği Hakkındaki Görüşlerinin

Değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, ss.203-218.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, C. (2014). *Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.

Yılmaz, F. G. (2015). Farklı Ülkelere Göre Yaygın Mesleki Eğitim. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, ss.36-44.



EKLER

EK:1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu

**Türkiye’de Mesleki Eğitim Siteminin Sorunları: Kırklareli İlinde Nitel
Bir Araştırma Derinlemesine Görüşme Soruları**

Değerli katılımcı;

Yapılan çalışmanın amacı, Türkiye’de Mesleki Eğitim Siteminin Sorunlarına ilişkin Kırklareli ili merkez ilçesinde bulunan Mesleki Eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin bakış açılarının derinlemesine görüşme yapılarak incelenmesidir.

Araştırma T.C Milli Eğitim Bakanlığı’nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleşmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Araştırmaya verilecek yanıtlar yalnızca yazarın Türkiye’de Mesleki Eğitim Siteminin Sorunları: Kırklareli İlinde Nitel Bir Araştırma adlı Yüksek Lisans tezinde bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Araştırma verileri sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Mehtap DEMİR

Y.L. Öğrencisi Fatma KÜÇÜKGACAL

A. Mesleki eğitim sistemine ilişkin bilgiler;

1. Mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu elemanları yetiştirmede yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
2. Teorik eğitimi ile pratik eğitimi bilgi düzeyinin birbiriyle uyumlu olduğu söylenebilir mi? Neden?
3. Usta öğreticilerin, mesleki yeterliliği sağlama noktasında teknolojik gelişmelere adapte olabildiğini düşünüyor musunuz? Yoksa bir desteğe ihtiyaç duyuyorlar mı?
4. Sizce çıraklık eğitim sisteminde yer alan meslek dalları, iş piyasasının talep etmiş olduğu meslek dallarını kapsıyor mu?
5. Mesleki eğitimin sonunda verilen belgenin diğer okullarda alınan belge ile denk olmaması ve bu denkliği kazanmak için ayrıca bir çaba ve zamanın harcanması çıraklık sistemine etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
6. Eğitim sisteminin 4+4+4 üzerine oluşu çıraklık sisteminde yer alan çıraklık sayısına etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
7. Mesleki eğitim merkezleri ve meslek liselerinin aktifliği; velilere ulaşmada ve onların ilgilerini çekmede yeterliliği hakkında ne söyleyebilirsiniz?

B. Usta - Öğretmen- Aile- Çırak İlişkisi Ve Çıraklığa Bakış Açısından Kaynaklı Sorunlar

1. Sizce usta öğreticilerin çırak velilerine ulaşamaması, velilerin öğrencilerinin eğitimi takip etmemeleri ve aynı zamanda çırakların alacakları ücret hususunda veli ve usta öğretici çatışması yaşanmakta mıdır?
2. Sizce aileler, haftanın belirli günlerinde sağlanan teorik eğitimi önemsiyor mu? Sizler bu konuda bir iletişim kopukluğu yaşıyor musunuz?
3. Sizce usta öğreticilerin çırak ile bir ağabey kardeş ya da baba oğul ilişkisinin olmamasına bağlı mesleği öğretmekten ziyade maddi kaygının olması ve işin ince ayrıntılarını öğretmekte zorluk

yaşaması ya da çıraklara karşı fazla sert bir yaklaşımın sergilenmesi çırakları mesleki eğitimden uzaklaştırmakta mıdır?

4. Sizce çırak uzun süre aynı usta öğretici ile pratik eğitimini sağlamakta mı, yoksa zamanla bıkmaya ve eğitimden uzaklaşma eğilimi göstermekte midir?
5. Sizce usta öğreticiler tarafından yetiştirilen ve zanaat sahibi olan çıraklar mesleğe devam ediyor mu, yoksa becerilerini kaybedecek farklı alanlarda vasıfsız işçi haline gelerek emek ve motivasyonlarını kaybetmektedirler mi?
6. Çırakları sisteme kazandırmada mevcut sistemin amacına ulaşma da yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

C. Toplumun Çıraklığa Bakış Açısından Kaynaklı Sorunlar

1. Toplumda çıraklık eğitimi alan öğrencilerin diğer okulları kazanamamış eğitim hayatında başarısız ve başarılı olamayacaklarına kesin gözüyle bakılan öğrenciler olduğu anlayışı sizce mevcut mudur? Bu durum çıraklık eğitimine başlamak isteyen öğrenci sayısını olumsuz etkilemekte midir?
2. Önceki yıllarda aileler ve çırakların bir usta yanında zanaat öğrenmesi önemli bir konu iken günümüzde hala bu düşünce söz konusu mu, yoksa maddiyat meslek öğrenmenin önüne geçmekte midir?
3. Çıraklık eğitiminin ülke, sektör ve endüstri için önemini aile ve öğrencilere sizce yeterince anlatıldığını düşünüyor musunuz? Bu durum toplumun çıraklık algısını negatif yönde etkiliyor mu?
4. Ustalık belgesi olmayan yeterli donanım ve beceriye sahip olmayan kişilerin yasalara aykırı olmasına rağmen bir işyeri açması toplumda ustalık algısına sizce zarar veriyor mu? Bu durumla daha önce hiç karşılaştınız mı?

D. Sosyal Haklar - Faaliyetler- Ücretlendirme - İş Güvenliğine Bağlı Sorunlar

1. Sizce, mesleki eğitiminin sağlandığı bazı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartları elverişli midir? Bu durum velilerin çocuklarını pratik eğitime yönlendirme konusundaki düşüncelerini etkiliyor mu?
2. Şehir merkezi dışında ikamet eden çırakların yaşadıkları yer ile eğitim aldıkları ve çalıştıkları yer arasındaki mesafenin uzaklığına bağlı teorik ve pratik eğitimlerini yarıda bırakması veya çıraklığa yönelim göstermiyor olması ile ilgili ne söyleyebilirsiniz?
3. Sizce, Çıraklara işyerlerinde yasal standartlarının çok üzerinde saatler boyunca çalışma yaptırılıyor olması, iş saatlerinin düzensizliği, iş tanımları dışında farklı işler yaptırılması ve pratik eğitim alan çırakların ücretleri arasında farkların oluşumuna bağlı çıraklar etkilenmekte midir?

EK:2: Katılımcı Demografik Bilgileri

Katılımcı	Mesleki Alan	Mesleki Tecrübe(Yıl)	Pozisyon
K1	Tekstil	25	Öğretmen
K2	Motorlu Araçlar teknolojisi	32	Müdür
K3	Turizm Grubu	24	Müdür Yardımcısı
K4	Metal Teknolojisi	30	Müdür Yardımcısı
K5	Motorlu Araçlar teknolojisi	27	Öğretmen
K6	Elektrik ve Elektronik	18	Öğretmen
K7	Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri	9	Öğretmen
K8	Elektrik ve Elektronik	22	Öğretmen
K9	Makine	35	Öğretmen
K10	Makine	10	Öğretmen
K11	Makine	39	Öğretmen
K12	Metal	31	Öğretmen
K13	Mobilya	30	Öğretmen