



**KONYA
TİCARET ODASI**

**ETÜD - ARAŞTIRMA
SERVİSİ**

ARAŞTIRMA RAPORU

Sayı: 2011 – 46 – 118 / 17.11.2011

MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİ

FEYZULLAH ALTAY & NAZLI ÜSTÜN



KONYA - 2011

www.kto.org.tr / etud@kto.org.tr

MST

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ	2
2. AVRUPA'DA MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİ VE ÖRNEK UYGULAMALAR.....	3
2.1. ALMANYA'DA MESLEKİ EĞİTİM	3
2.1.1. Mesleki Eğitim Sisteminin Yasal ve Kurumsal Altyapısı	6
2.1.2. Odalar ve İşletmelerin Rolü	7
2.1.3. Uygun İşletmenin Belirlenmesi.....	9
2.1.4. İşletme ve Öğrenci Arasında Sözleşme İmzalanması	9
2.1.5. Uygulama	10
2.1.6. Sınavlar	12
2.1.7. Dual Sistemde Okul Etkeni	13
2.2. FRANSA'DA MESLEKİ EĞİTİM	14
2.3. YUNANİSTAN'DA MESLEKİ EĞİTİM	14
2.4. İSPANYA'DA MESLEKİ EĞİTİM	16
2.5. İSVEÇ'DE MESLEKİ EĞİTİM.....	16
2.6. FİNLANDIYA'DA MESLEKİ EĞİTİM.....	17
3. TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİ; MEVCUT DURUM, SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ .	19
3.1. MEVCUT DURUM	20
3.2. SORUNLAR	25
3.3. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	29
4. MESLEKİ EĞİTİMDE ALMANYA-TÜRKİYE KIYASLAMASI, İŞLETMELERİN ROLÜ VE ODA SİSTEMİ İÇİN ÇIKARIMLAR	38
4.1. MESLEKİ EĞİTİMDE ALMANYA-TÜRKİYE KIYASLAMASI	38
4.2. İŞLETMELERİN ROLÜ VE ODA SİSTEMİ İÇİN ÇIKARIMLAR	40
5. KONYA'DA ÖRNEK BİR MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ OLUŞTURMAK	43
6. SONUÇ.....	46
KAYNAKÇA	48

1. GİRİŞ

Mesleki eğitim, “milli eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünü” şeklinde tanımlanabilir. Mesleki eğitim, gelişmiş batılı ülkelerde el becerisi veya pratik aktiviteler yoluyla kariyer kazandırmayı amaç edinen bir meslek dalı olarak tanımlanmaktadır. Mesleki eğitimin amacı, genel olarak, bireyleri sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde istihdam için nitelikli iş gücü olarak eğitmek ve yetiştirmek, mesleklerinin devamı olan yükseköğretim kurumlarına geçiş için gerekli temel eğitimi vermektir.

Son yıllarda bütün dünyada mesleki eğitim ülkelerin bir numaralı konusu haline gelmiştir. Ülkemizde de yaklaşık 10 yıldır konu yetkililerin gündeminde olmasına karşılık gerek nicelik ve gerekse nitelik olarak mesleki eğitimdeki yetersizlikler varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Türkiye’de mesleki eğitimin geliştirilmesi, iyileştirilmesi ve hatta yeniden yapılandırılmasıyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmış, raporlar hazırlanmış görüş ve öneriler derlenmiştir. Ancak ne yazık ki bu görüş ve önerilerin hayata geçirilmesinde beklenildiği kadar etkili olunamamıştır. Bunun nedeni ilgili ve yetkililerin ayrıntılar arasında kaybolmaları, stratejik öncelikleri belirleyerek stratejik önceliklere göre hareket etmemeleridir. Bir ülkenin sosyo-ekonomik yönden güçlü olabilmesi ve uluslararası piyasalarda rekabet edebilmesi ancak çok iyi yetişmiş mesleki sahip işgücüyle mümkün olabilir.

Mesleki eğitimin önemine binaen, bu raporda, “Avrupa’da mesleki eğitim sistemi ve örnek uygulamalar”, “Türkiye’deki mesleki eğitim sistemi mevcut durumu, sorunları ve çözüm önerileri”, “Mesleki eğitimde Almanya-Türkiye kıyaslaması-İşletmelerin Rolü ve Oda Sistemi İçin Çıkarımlar” başlıkları altında Mesleki Eğitim Sistemi incelenmiş ve bilgileriniz sunulmuştur.

2. AVRUPA'DA MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİ VE ÖRNEK UYGULAMALAR

2.1. ALMANYA'DA MESLEKİ EĞİTİM

Almanya'da tam zamanlı zorunlu eğitimin ardından genel eğitim mezunları mesleki nitelikler amacıyla dual sistemde 2-3 yıllık mesleki eğitim programlarına katılmaktadırlar. “İşyerinde” ve “Meslek Okulunda” (*berufsschule*) olmak üzere iki farklı yerde eğitim verildiğinden bu sistem dual/ikili sistem olarak adlandırılmaktadır.

Avrupa Birliği içinde en gelişmiş meslekî eğitim sistemlerinden birine sahip olan Alman sistemini güçlü kılan unsur, eğitim ile istihdam arasında geliştirilmiş olan sıkı uyumdur. İşletme içi eğitimle, bir meslek okulunda haftada 1-2 gün süreli teorik eğitimin birlikte yürütüldüğü Dual Sistem, daha sonra sürdürülecek olan mesleğe yönelik deneyim sağlamakta ve bu tür eğitimden geçen gençler açısından istihdam imkânları artmaktadır. Mesleki eğitimin çok yaygın olduğu Almanya'da genel diplomaların ve meslek diplomalarının birinin diğerinden daha üstün olduğunun söylenmesi söz konusu değildir. Sistemin temeli Orta Çağ'daki loncalara ve bunlar bünyesinde yapılan mesleki eğitime dayanmaktadır. Sisteme okul bileşeni, 18 yaş altı çalışanların meslek okullarına gitmesini zorunlu kılan Ticaretin Düzenlenmesi Kanunu ile girmiştir. 19. yüzyılda ise Sanayi Devrimi ile büyük ölçekli mekanik mühendislik şirketleri, kendi bünyelerinde sistematik biçimde mesleki eğitim vermeye başlamıştır. Zanaatkârların Korunması Kanunu'nun 1897 yılında yürürlüğe girmesiyle de çırak ve kalfaların eğitiminin izlenmesinden Zanaat Odaları sorumlu kılınmıştır. 1920 yılında ise dual mesleki eğitim zanaatkâr mesleklerinde olduğu gibi ticaret mesleklerinde de uygulanmaya başlanmıştır. 1969 yılında yürürlüğe giren Mesleki Eğitim Kanunu ile dual mesleki sistemi bugünkü yapısına kavuşmuştur.

Dual sistemde öğrenci mesleğini öğrenirken, aynı zamanda deneyim de kazanmaktadır. Dual mesleki eğitim, 2007 yılı itibariyle ekonominin her alanında onaylanmış 346 meslekte, genelde 3 yıl olmak üzere, 2,5 yıl ila 4 yıl arası sürmektedir. Terzilik, biyoloji laboratuvarı teknisyeni gibi uzmanlaşmış meslekler olabildiği gibi, ofis elemanı veya mekatronik teknisyeni gibi pek çok alanı kesen nitelikte meslekler de olabilmektedir. Bu meslekler sürekli

güncellendiği gibi, yeni meslekler de eklenmektedir. Eğitim programları, hükümet, işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinden oluşan meslekî danışma komisyonlarınca belirlenmektedir. Dual mesleki eğitim sisteminin amacı, öğrenciye geniş tabanlı bir mesleki eğitim vermek ve onun iş dünyasının değişen ihtiyaçları çerçevesinde bilgi ve becerilerle donatılmasını sağlamaktır. Pek çok farklı ortaokul kurumundan (Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Gesamtschule veya bir meslek okulu) mezun olan ve bu kapsamda zorunlu eğitimi tamamlamış bulunan öğrenciler dual sistemde tekrar bir araya gelmektedir. Sisteme dâhil olmak için bunun dışında başka bir ön şart bulunmamaktadır.

Almanya’da zorunlu eğitim genel itibariyle 9 yıl olmakla birlikte, bazı eyaletlerde 10 yıl ve bunun ilk 4 yılını ilkokul oluşturuyor (Berlin ve Brandenburg eyaletinde 6 yıl). Her çocuk, olgunluk durumuna göre 5 ile 7 yaş arasında ilkokula başlamakta ve ilkokuldan sonra öğrenciler 4 farklı tür okula devam edebilmekte;

Hauptschule (temel ortaokul), **Realschule** (Hauptschule’den daha ileri düzeyde olan ikinci düzey ortaokul), **Gymnasium** (en ileri düzey ortaöğretim kurumu olup, lise olarak da adlandırılmakta) ve bu okul türlerinin hepsini bünyesinde barındıran ancak çok yaygın olmayan **Gesamtschule** (birleşik ortaokul).

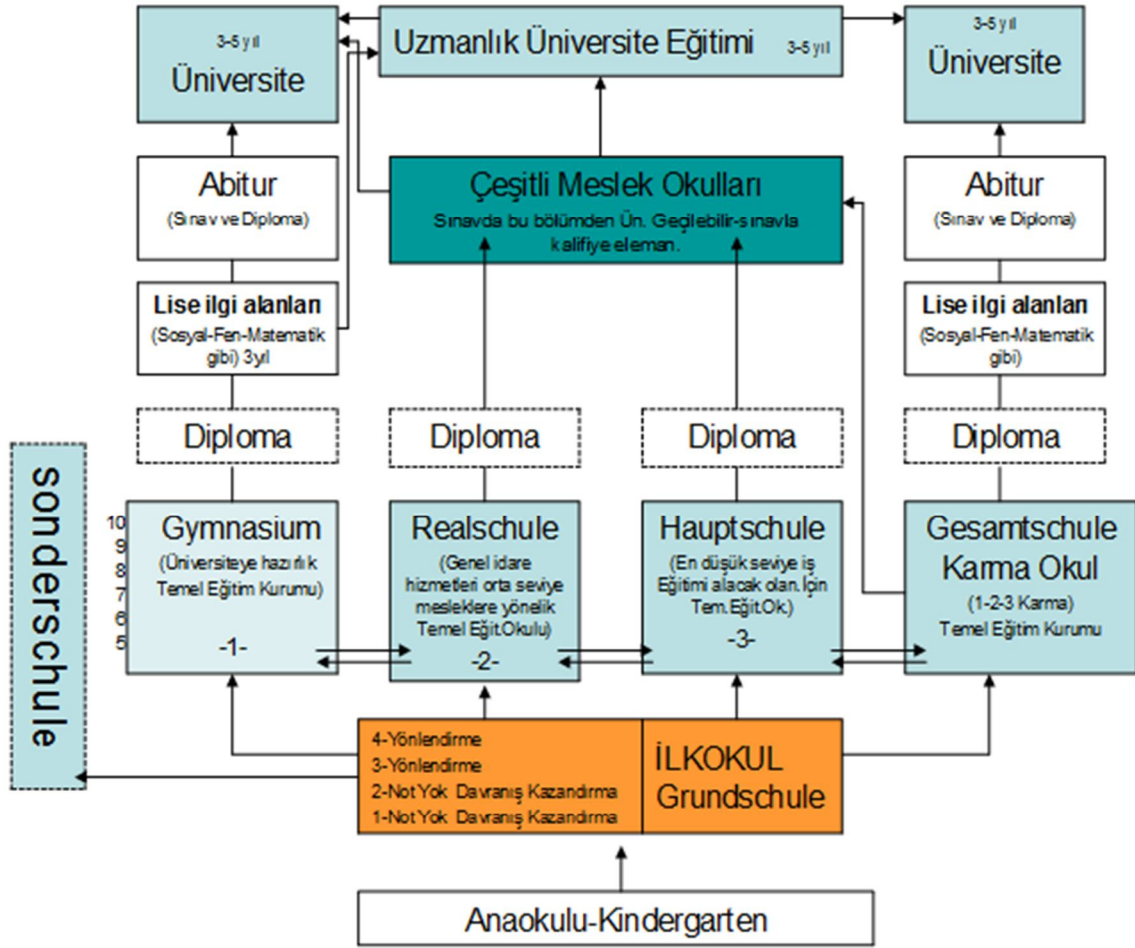
- Hauptschule, öğrencilerin beşinci sınıftan dokuzuncu sınıfa kadar, genel temel eğitim aldıkları bir okul. Almanya’nın bazı eyaletlerinde temel okulun onuncu sınıfı da bulunmakta olup, bu okulda daha çok pratiğe dayalı mesleklerde bir eğitim almaya yönelik temel oluşturulmakta.
- Realschule’ye ise daha başarılı öğrenciler devam etmekte olup Hauptschule’ye göre bir yıl daha fazla öğrenim görülmekte. Buradan alınan diplomayla, üst seviye meslek okuluna (Fachoberschule) veya meslek lisesine (Fachgymnasium) devam edilebilmekte.
- Gymnasium’da ise öğrenim 13’üncü sınıfa kadar devam etmekte. Bu okulun son üç yılında öğrenciler derslerini belirli kombinasyonlarda seçebilmekte.
- Gesamtschule da diğerleri gibi ilkokul üzerine 6 yıl olup zorunlu eğitim kapsamındadır. Fakat bu okulun bünyesinde yukarıda sayılan okul öğrencilerinin seviyesinde öğrenciler bulunmaktadır. Bu okulu bitiren öğrenciler de Gymnasium’daki öğrenciler gibi sınava girip

sonrasında diploma alabilir. Bunun yanı sıra mesleğe yönelik programları uygulayan (BERUFSSCHULE) okullara da gidebilirler.

12'nci sınıftan sonra alınan ve meslek yüksekokuluna devam hakkı tanıyan diploma ve 13'üncü sınıftan sonra alınan ve üniversiteye girme hakkını sağlayan diploma olmak üzere bu okullarda iki tür diploma verilmekte. Ancak, bu ikinci tür diplomayı alan pek çok öğrenci de, üniversite hakkından vazgeçip, dual sisteme dâhil olmakta. Günümüzde pek çok eyalette Gymnasium eğitiminde kısaltmaya gidilmekte. Böylece Almanya'da meslek yüksekokuluna giriş hakkı 11'inci sınıf, üniversiteye giriş hakkı ise 12'nci sınıf sonunda elde ediliyor. Bu okulların dışında Gesamtshule adı verilen okullarda ise öğrenciler başarı durumlarına göre farklı tür eğitimle diğer tüm okul türlerinin diplomasını alabilmekte.

Bununla birlikte, Almanya'da bahsi geçen tüm okulların (Hauptschule, Realschule, Gymnasium ve Gesamtschule) 5. ve 6. sınıfları yönlendirme sınıfı olup, bu süre zarfı sonunda öğrenciler yeteneklerine göre farklı öğrenim yollarına yönlendiriliyor.

Meslek eğitimi ise zorunlu eğitim sonrasında başlayabiliyor. Bahsi geçen okulları bitiren öğrenciler dual mesleki eğitim sistemine veya tam zamanlı bir meslek okuluna devam edebiliyor. Esasen dual mesleki eğitime devam için formel bir diplomaya ihtiyaç yok ancak bu durum öğrencinin işletme tarafından kabul edilme şansını çok zayıflatıyor. Ancak tüm öğrencilerin % 50'sinden fazlası dual sisteme dâhil olurken (yaklaşık 1,6 milyon kişi), sadece yaklaşık % 15'i tam zamanlı meslek okullarına devam ediyor. Dual sistemde de eğitimin 3 veya 4 günü işletmede, geri kalan teorik kısmı da okullarda (yarı zamanlı okul) uygulanıyor.

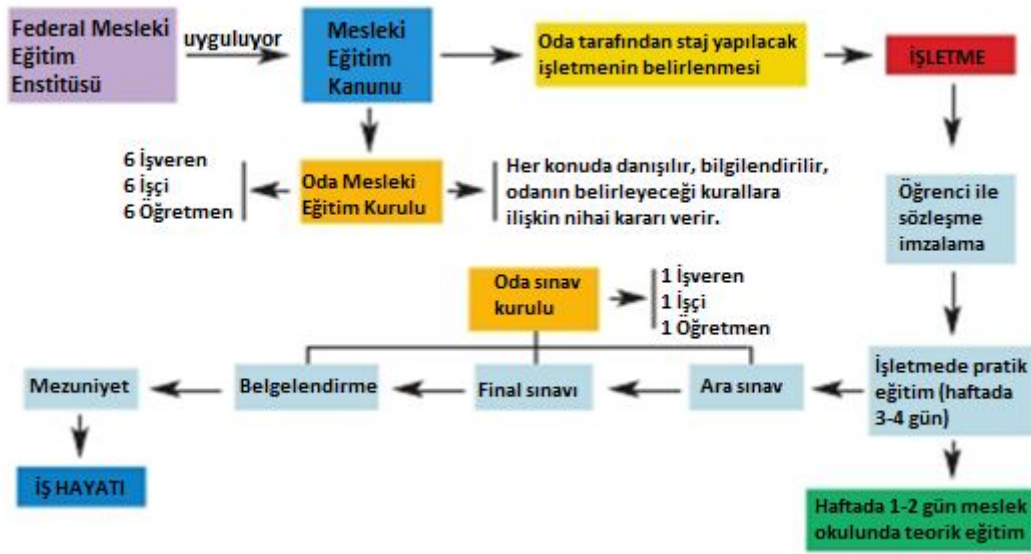


Tablo 1: Almanya'da genel eğitim sistemi

2.1.1. Mesleki Eğitim Sisteminin Yasal ve Kurumsal Altyapısı

Mesleki eğitimin işletmelerde uygulanan bölümünden Federal Hükümet, okullarda uygulanan bölümünden ise genel liselerde de dahil olmak üzere tüm okullarda olduğu gibi Eyalet hükümetleri sorumludur. Eğitim ve Kültür İşleri Bakanları Daimi Konferansı ise tüm eyaletlerdeki okullarda verilen eğitimin koordinasyonundan sorumludur. Almanya'da mesleki eğitim alanında faaliyet gösteren diğer önemli kuruluşlar da ticaret ve sanayi odaları ile esnaf ve zanaatkâr odaları. Ticaret ve sanayi odaları, üyesi bulunan işletmelerin çıkarlarını belediyeler, eyaletler ve bölgesel devlet makamlarına karşı bölgesel bazda temsil ediyor. 3,6 milyon işletme kamu hukukuna tabi faaliyet göstermekte olan ticaret ve sanayi odalarına

üye. Ticaret ve sanayi odaları bölgesel olarak yapılandırılmış olup, federal çapta 82 oda bulunuyor. Mesleki eğitimin desteklenmesi, düzenlenmesi ve denetlenmesi de devlet tarafından ticaret ve sanayi odalarına devredilmiş olup, ticaret ve sanayi odaları yaklaşık 180 tanınmış meslekte yetkili merci olarak görülüyor.



Tablo 2: Alman mesleki eğitim sistemi

2.1.2. Odalar ve İşletmelerin Rolü

Almanya'daki mesleki eğitimin temelini teşkil eden dual mesleki eğitim sistemi, işletme ve okul olmak üzere iki farklı yerde sürdürüldüğü için bu ismi alıyor. Sistemin temeli Orta Çağ'daki loncalara ve bunlar bünyesinde yapılan mesleki eğitime dayanıyor. Sisteme okul bileşeni, 18 yaş altı çalışanların meslek okullarına gitmesini zorunlu kılan Ticaretin Düzenlenmesi Kanunu ile girmiş bulunuyor. 19. yüzyılda ise Sanayi Devrimi ile büyük ölçekli mekanik mühendislik şirketleri, kendi bünyelerinde sistematik biçimde mesleki eğitim vermeye başlıyor.

Dual sistem ikinci seviye ortaöğretim içerisinde (bu yaş grubundaki toplam gençlerin % 53'u dual sisteme dahil olmakta), acık ara farkla en fazla öğrenciye sahip. Mezunların büyük çoğunluğu beceri sahibi olarak iş hayatına atılmakta, daha sonra da bir kısmı sürekli mesleki eğitim kapsamında eğitimine devam etmekte. Bir kısmı da daha ileri seviyede yeterliliklere

sahip olarak yüksekokula gitme şansı ve hatta bunun da sonrasında yükseköğrenime devam etme şansına sahip oluyor.

Dual sistemin merkezinde, Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca “yetkili mercii” (competent body-zuständige Stelle) olarak belirlenmiş olan kurumlar yer alıyor. Bu kurumlar mesleğin niteliğine göre Ticaret ve Sanayi Odası, Esnaf ve Zanaatkarlar Odası, Ziraat Odası, Avukat Odaları, Tabip Odaları vb. olabilmekte. Ancak genel itibariyle bu yetkin kurumlar, Ticaret ve Sanayi Odası veya Esnaf ve Zanaatkarlar Odası olmakta.

Odalarda danışmanlık ve sınav hizmetini yerine getirmek için 20 danışman istihdam edilmektedir. Mesleğe dayalı sınav ve belgelendirme işlemlerini de yaparlar. Meslek dallarında ustalık yeterliliğine götüren Meslek Eğitimi verirler. Okul ve işletmeler arasında koordinatör olarak görev alırlar. Almanya’da meslek okulları işletmelerin partneri durumundadırlar. Okul işletme diyalogu çok güçlüdür. Sınavlar Sanayi ve Ticaret Odaları koordinatörlüğünde şirket, Oda ve Okul temsilcilerinden oluşan komisyonlar tarafından yapılır.

Almanya’da işletmeler gelişen yeni model ve teknolojileri Meslek Eğitiminde kullanılmak üzere okul ve kurumlara bedelsiz verirler. Okul işletme ve meslek odaları diyalogları çok güçlüdür. Bazı eyaletlerde meslek okulları bina donatım gereçleri idari personel, yardımcı hizmet personeli, yerel yönetimler tarafından temin edilmektedirler.

Oda ve işletmeler Meslek Eğitimde; teorik eğitimin okulda, pratik eğitimin işletmelerde verilmesinin doğru ve kalıcı çözüm olduğu konusunda ortak mutabakata varılmıştır. Öğretim programlarının hazırlanmasında şirketler ve öğretmenler birlikte görev alırlar.

Odalar, dual mesleki eğitim sistemindeki görevlerinden dolayı gelir elde ediyor. Bu çerçevede, Berlin’de bir öğrencinin meslek eğitiminin tümü için (eğitim ve sınav) işletme Ticaret ve Sanayi Odasına ortalama 300-350 euro ödüyor. Ancak bu miktar meslekten mesleğe değişiyor. Buna karşılık Berlin’de 6 bin adet eğitim veren işletme bulunuyor, bu işletmelerin her birinde en az bir öğrenci olduğu düşünülürse, Oda üç yıl içerisinde minimum 1 milyon 800 bin euro kazanç sağlıyor.

2.1.3. Uygun İşletmenin Belirlenmesi

Dual mesleki eğitim, odanın, işletmeleri öğrencilere kendi bünyelerinde mesleki eğitim verip veremeyeceğini değerlendirmesi ile başlıyor. Eğitim vermek isteyen işletme odaya başvurmakta, bu işletme oda tarafından değerlendiriliyor. Bu değerlendirme sonucu, işletmenin uygunluğunun onaylanması durumunda da, oda işletmeye mesleki eğitim sağlamak üzere yetki veriyor. Odalar bu görevi kendi bünyelerinde çalıştırdıkları eğitim danışmanları aracılığıyla yürütüyor. Örnek olarak, Berlin TSO tarafından yaklaşık 30 danışman istihdam ediliyor. Odanın mesleki eğitimle ilgilenen, temel mesleki eğitim ve ileri mesleki eğitim olmak üzere iki birimi bulunuyor. Odaların danışmanları, işletmeleri, çalıştırdıkları eğitici personelin (eğitmen veya eğitmenlerin) yetkinliği ve eğitim ortamları açısından değerlendirerek uygunluklarına karar veriliyor. İlk olarak eğitmenin, alanında mesleki eğitim diplomasına ve ilgili alanda en az altı yıllık iş deneyimine sahip olması gerekiyor. Mesleki diplomanın olmaması durumunda, deneyim yeterliyse yetki veriyor. Ortalama 120 saat süren bu eğitimlerde, dual sistemin işleyişi de eğitmen adaylarına aktarılıyor. Bazı zanaatkâr mesleklerde ise ustalık belgesi zorunluluğu olduğu ve ustalık eğitimi, eğitmenlik yeterliliğini de içerdiği için ustalık belgesine sahip olanların başka bir sınava girmesine gerek duyulmuyor. İkinci olarak, iş yeri ortamında mesleğin icra edilmesi için asgari donanımın (yer, makineler, aletler vb.) bulunması gerekiyor. Bu çerçevede öğrenci gelecekte mesleğini icra ederken, ihtiyaç duyacağı her şeyi bu ortamda öğrenebiliyor. Bu kapsamda, öğrenci sayısının çalışan kalifiye eleman sayısı ile orantılı olması gerekiyor. Bu, odalarca uygulanan yeterlilik testi ile tespit ediliyor. Özetle Almanya'da sadece belirli ön koşulları sağlayan işletmelerce mesleki eğitim veriliyor.

2.1.4. İşletme ve Öğrenci Arasında Sözleşme İmzalanması

Mesleki eğitim almak isteyen öğrenciler, Odaların onayladığı listelerde bulunan şirketlerden birine başvurabiliyor. Başvuru genel olarak zorunlu eğitimin son senesinde yapılıyor. Adaylar da genelde 16-19 yaş aralığında oluyor. İşletme kaç öğrenciye ve hangi meslek veya mesleklerde eğitim vereceğine, oda ile de mutabakata vararak, kendisi karar verebiliyor. İşletme, eğitim verilecek kişiyi de ilan yoluyla veya İş Ajansı aracılığıyla buluyor.

Öğrenciyi normalde bir çalışanını istihdam ederken yaptığına benzer şekilde (özgeçmişine göre, mülakat yaparak ve bazen de işe alma testiyle) değerlendiriyor. Görüşme sırasında işveren ve eğitmen, büyük işletmelerde de personel ve eğitim müdürü bulunuyor. İşletme bir öğrenciyi uygun görüp, eğitim vermeyi kabul ettiğinde de, onunla bir sözleşme imzalıyor. Sözleşme ile işletme; öğrenciye eğitim gördüğü meslekte yukarıda bahsi geçen eğitim direktifinde yer alan bilgi ve becerileri kazandıracaklarını taahhüt etmiş oluyor. Sözleşmelerin kaydı da odalar tarafından tutuluyor

ve bu sözleşmede yer alan maddeler ana başlıklarıyla şöyle sıralanıyor:

- Eğitimi alınacak mesleğin tam olarak tanımı,
- İşletmenin ve öğrencinin isim ve adresleri ile eğitmenin ismi,
- Eğitimin ne zaman başlayacağı ve ne kadar süreceği,
- Öğrencinin düzenli olarak kaç saat çalışacağı,
- Deneme süresinin ne kadar süreceği,
- Öğrencinin ne kadar tatil hakkı olacağı,
- Öğrenciye ödenecek aylık ücret,
- İşletmenin eğitim planı (ekinde),
- Sözleşmenin fesih şartları.

Bu anlaşma ile eğitim direktifinde yer alan eğitim süresi kısaltılabiliyor. Meslek yüksekokullarına giriş hakkı olan veya lise diplomasına sahip kişiler için 12 aya kadar; Realschule veya meslek lisesi diploması olanlarda ise altı aya kadar kısaltılabiliyor.

2.1.5. Uygulama

Sözleşme imzalandıktan sonra, öğrenci dual mesleki eğitimine, haftada 3-4 gün işletmede, kalan zamanda ise meslek okulunda olmak üzere başlıyor. Öğrenci ile sözleşme imzalayan işletme sahibi, artık “eğitim veren” (Ausbildender) adını alıyor. Eğitim veren, genel olarak bu işi, uygun bir çalışanına veya eğitmene devrediyor. KOBİ’lerde ise bu kişi işverenin kendisi olabiliyor.

Öğrenci veya işletme sözleşmeye uygun davranmazsa her iki taraf da tazminat davası açma hakkına sahip, ancak genellikle başlangıçta odanın uzlaşma birimi devreye giriyor.

Öğrenci eğitim süresince üretim sürecine katılıyor ve ürettiği ürün sonuçta kullanılıyor. İşletmede mesleki eğitim, Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca, FMME'nin federal olarak tanınan her meslek için (yaklaşık 350 adet) hazırladığı eğitim direktiflerine uygun olarak gerçekleştiriliyor. Eğitim direktifi işletmelere odalarca temin ediliyor. Direktifte ilgili meslekte neler öğrenilmesi gerektiği bağlayıcı olarak belirtiliyor. Böylece işletmedeki her eğitmen öğrencisine aktarmak zorunda olduğu bilgi ve becerilerin bilgisine sahip oluyor.



Öğrencinin öğrenmeyle ilgili sorunları olduğunda ise mesleki eğitime devam etmesini destekleyecek unsurlar mevcut. İş Ajansları, bu öğrencilerle ilgilenmek üzere deneyimli uzmanlarını görevlendiriyor ve bu uzmanlar gruplar halinde veya bireysel olarak öğrencilerle ilgilenerek, onların sorunlarını çözmeye çalışıyor. Öğrenciler aynı zamanda rapor defteri hazırlama ve sınavlara hazırlanma konusunda da destek alıyor. İş Ajansı böyle durumlarda ek kurs ve ulaşım masraflarını karşılıyor. Engelli öğrencilerin işletmelerde eğitim görmeleri de, bu öğrencileri kabul eden işletmelere maddi yardım sağlama şeklinde destekleniyor.

İşletmede mesleki eğitim süresince, eğitimin bir bölümü bittiğinde eğitmen ve öğrenci arasında değerlendirme görüşmesi gerçekleştiriliyor. Bu görüşmede öğrenci neyi iyi yapabildiğini ve daha neleri öğrenmesi gerektiği konusunda bilgi sahibi oluyor.

Bu görüşme bir sınavdan çok, sohbet havasında ve öğrenciyi değerlendirmenin yanında, onu motive etme amacıyla yapılıyor.

Dual mesleki eğitim sisteminin işletmede geçen kısmının maliyeti öğrenciye verilecek olan ücret dahil olmak üzere tamamen işletme tarafından karşılanıyor. Ücretin miktarı mesleğe göre ve bölgede geçerli olan toplu sözleşmeler çerçevesinde belirlenmekle birlikte, genel itibarıyla ilk işe girişte verilen ücretin yaklaşık üçte biri miktarında oluyor. Odaların eğitim danışmanlarında, toplu sözleşme listeleri olarak adlandırılan listeler bulunuyor ve ücretler her yeni eğitim yılında yükseltmek zorunda.

2.1.6. Sınavlar

Dual mesleki eğitim sonunda öğrenci oda tarafından gerçekleştirilen ve ülke çapında standart olan bir bitirme sınavına giriyor. Ayrıca, ilgili mesleğin eğitim direktifinde öngörülmesi durumunda, yine odalar tarafından düzenlenen bir ara sınava da giriliyor. Her iki sınavın da masrafları odalar tarafından karşılanıyor. Sınavı yapma görevini yerine getirmek için odalar bünyesinde bir işveren, bir işçi ve bir de öğretmenden oluşan Sınav Komisyonu bulunuyor. Üyeler bu komisyonda gönüllü olarak çalışıyor. Bitirme sınavına eğitim süresini tamamlayanlar, ara sınava katılmış olanlar ve rapor defterini düzenli bir şekilde tutmuş olanlar katılabiliyor. Sınavdan önce işletmeye oda tarafından başvuru formu gönderiliyor. İşveren ve öğrenci bu formu imzalayıp geri göndermek zorunda.

Sınav genel olarak yazılı, uygulamalı ve/veya sözlü bölümden oluşuyor. Sınavlarda, öğrencinin öğrendiği mesleği gerçekten yapabilmesi için gerekli bilgi ve becerilere sahip olup olmadığı ve meslek okulunda öğretilenleri bilip, bilmediğinin tespit edilmesi amaçlanıyor. Yazılı kısmı ülke çapında her meslek için standart olarak uygulan sınavlarda aday, başarılı olursa oda tarafından kendisine sertifika veriliyor (Zanaatta “kalfalık” belgesi). Eğer başaramazsa iki kere daha girme hakkı bulunuyor. Eğitim süresi de öğrencinin başvurusuyla bir sonraki sınav tarihine kadar, ancak maksimum bir yıl uzatılıyor. Öğrenci sınavı başarıyla bitiremezse de öğrenim süresi uzuyor ve öğrenci daha sonra sınav için odaya tekrar başvurabiliyor. Eğitim bu durumda azami bir yıl işletmede uzatılabiliyor. Öğrenci, bitirme sınavını başarıyla geçerse üç adet belge alıyor.

Bunlar; odadan bitirme sertifikası, meslek okulundan karne, iş yerinden eğitim karnesi (referans mektubu niteliğinde) oluyor. Bu belgeleri almak öğrencinin yasal hakkı oluyor.



2.1.7. Dual Sistemde Okul Etkeni

Meslek okulundaki eğitim ise eğitim direktifi ile uyumlu çerçeve müfredat kapsamında uygulanıyor. Eyalet hükümetlerinin sorumlu olduğu bu okullarda temel ve uzmanlaşmış meslek eğitimi veriliyor. Meslek okulu kamuya ait yarı zamanlı okul olarak faaliyet gösteriyor. Bu okullarda, genel olarak 8 saati mesleki alanlarda ve teorik, 4 saati de genel alanlarda olmak üzere, haftada en az 12 saat eğitim veriliyor. Bazı durumlarda birkaç hafta süren blok dersler yapılıyor. Bir meslekte yeterli sayıda öğrenci aynı meslek okuluna gidiyorsa, meslek sınıfları oluşturuluyor.

Genel eğitim kapsamında Almanca, sosyal bilgiler, işletme bilgisi, din ve spor dersleri ile birlikte, meslek için gereklilik arz ediyorsa yabancı dil dersleri uygulanıyor. Bu okullardaki müfredat, işletmeler, okul müfettişleri ve odaların işbirliğinde hazırlanıyor. Bu anlamda okullar eğitim veren işletmelerin ortakları oluyor.

2.2. FRANSA'DA MESLEKİ EĞİTİM

Fransız eğitim sisteminde, zorunlu eğitim 6 yaşında başlar ve 16 yaşında sona erer. Temel eğitim, 5 yıl sürer. Ortaöğretim birinci devre 4 yıl sürer ve genel/teknik ve mesleki ortaöğretim ikinci devreye erişim sağlar. Genel ve teknik eğitim aynı yapı içerisinde ele alınmaktadır. Ortaokul eğitiminin ilk iki yılın bitiminden sonra genel eğitime ya da teknik ve mesleki eğitime devam imkanlarını, genel eğitimlerini sürdürerek lise diploması almak ve yüksek öğretime geçmek seçenekleri izler. Lise eğitiminde bunların dışında kalanlar ise 2 yıllık mesleki eğitim görerek, temel mesleki eğitim sertifikası veya çıraklık meslek sertifikası almaktadırlar. Diğer seçenekleri de içeren bu sistemde dikkate değer unsur alınan diploma veya sertifikaların mezunlara bir yeterlilik sağlandığının kanıtlanmasından başka büro açmak, endüstride istihdamı için aranan bir belge oluşturmasıdır.

Genel/teknik ortaöğretim ikinci devrenin ilk yılının sonunda, öğrenciler genel ya da teknik arasında bir seçim yapabilir ve bunun sonucunda da ISCED 3a (Uluslararası Eğitim Standartları Sınıflandırması – International Standart Classification of Education) eğitim düzeyinin tamamlanması sağlanır. Meslek okulunda 2 yılın sonunda, öğrenciler ISCED 3b düzeyine ulaşır (orta düzey yeterlilik). 2 yıl daha öğrenim gördükten sonra, meslek okullarındaki öğrenciler genel/teknik okullarda ulaşılan düzeye eşit olan ISCED düzeyi 3a'ya ulaşır. Ortaöğretim ikinci devrenin sonunda, tüm öğrenciler ulusal bir sınava girer ve Yüksek Öğrenime ilerlemelerine olanak sağlayan bir yeterlilik belgesi (baccalauréat) (genel, teknik ve mesleki) almaya hak kazanır (giriş sınavı yoktur ancak bazı üniversitelerde not ortalaması dikkate alınır). Bununla birlikte, mesleki yeterlilik belgesine (baccalauréat) sahip öğrencilerin çoğu iş piyasasına girme eğilimi gösterir.

2.3. YUNANİSTAN'DA MESLEKİ EĞİTİM

Yunanistan'da zorunlu eğitim dönemi 5 ve 14 yaşları arasında gerçekleştirilmektedir. Süresi 9 yıldır. Bu süre içinde ilkökul eğitimi ve orta öğretimin ilk 3 yılı yer almaktadır. Zorunlu eğitim döneminin bitiminde öğrenciler yüksek öğrenime devam etmelerini sağlayıcı 3 yıllık bir tamamlayıcı orta öğretimden geçmektedirler. Yunanistan'da uygulanan eğitim sistemi esas olarak klâsik genel eğitime dayalı olup meslekî eğitim diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre

daha az gelişmiştir. Yunanistan'da teorik öğrenim gören öğrencilerin toplam öğrenci sayısına oran %75 iken teknik ve meslekî eğitim görenlerin oranı %22'dir. Çıraklık eğitimi görenlerin sayısı ise çok düşüktür. Yunanistan'da uygulanan meslekî eğitim sistemi dört temel modelden oluşmaktadır. Bunlardan iki yıl süreli teknik ve meslek okulları, öğrencileri yüksek teknik eğitime hazırlamakta, diploma ile, eğitim gördükleri sektörlerde çalışabilmekte ya da teknik liselere devam edebilmektedir. İkinci modelde ise lise eğitiminden daha ileri düzeyde bir genel eğitimin yanı sıra bir meslekî faaliyeti gerçekleştirebilecek seviyede teknik ve meslekî eğitim sağlayan okulların eğitim modelleridir. Bu tür eğitim sisteminin bitiminde de hizmet sektörü dahil ilgili tüm sektörlerde çalışma imkânına sahip olan öğrenciler, yüksek öğretime de devam edebilmektedir. Öğrencilerin dörtte üçünün genel eğitim sağlayan okulları tercih etmesi ve bunun ardından meslekî vasıf sağlamaya yönelik tamamlayıcı bir eğitime yönelmeleri nedeniyle, Yunan hükûmeti yeni bir eğitim sistemi oluşturarak çok sektörlü entegre lise modelini uygulamaya koymuştur. Meslekî eğitimle genel eğitim arasında organik bir bağ oluşturan bu model daha çok büyük şehirlerde yaygınlık kazanmıştır. Bunların dışında farklı uzmanlık alanlarına yönelik olarak (turizm, sağlık hizmetleri vb.) meslek liseleri de faaliyet göstermektedir.

Yunanistan'da çıraklık eğitimi seçen öğrenci sayısının çok düşük olması, bu eğitim modelinin gelişmesini engellemiştir. 1984-85 döneminden itibaren çıraklık eğitimi karma sisteme yakınlaştırılmıştır. Buna göre ilk yıl öğrencilerin istihdam bürosu tesislerinde teorik ve uygulamalı eğitim görmeleri sağlanmakta, ikinci yılın başından itibaren haftada 3-4 saat işletmelerde ve 1-2 gün istihdam bürosu çıraklık merkezlerinde eğitim görmektedirler. Çıraklık eğitiminin süresi 3 yıl olup, öğrencilerin eğitim sağlayan işletmelere yerleştirilmesi istihdam bürosu tarafından gerçekleştirilmektedir. İlk altı ay boyunca çocuklara vasıfsız işçi ücretinin %50'si ödenmekte, eğitim süresince bu oran artarak %100'e ulaşmaktadır. Son yıllarda çıraklık sayısında artış ve çıraklık eğitiminin bitiminde iş bulma imkânları daha fazla olmaktadır.

2.4. İSPANYA'DA MESLEKİ EĞİTİM

Zorunlu eğitim öğrencilere 6 – 16 yaşları arasında sağlanmaktadır. Temel eğitim 6 yıl sürmektedir ve her biri 2 yıl olan 3 dönem halinde düzenlenmiştir. Zorunlu ortaöğretim 4 yıl, yani 16 yaşına kadar sürer. 3 ana alan içerir: bilimsel, klasik ve teknik alanlar. Zorunlu ortaöğretimi tamamlayan öğrenciler bir diploma alır ve aynı alanda 2 yıl daha devam edebilir ya da ya da mesleki eğitime geçebilirler.

2 yılın sonunda, öğrenciler bir “bachillerato” sınavına girebilir ya da mesleki eğitime geçenler, orta düzey teknisyen diploması alabilir. Bir bachillerato diploması ile, genel ortaöğretimden mezun olan öğrenciler bir giriş sınavına girmek suretiyle yüksek öğretime geçebilirler. Mesleki eğitim ve öğretim alanından olan öğrenciler sınava girmeksizin yüksek öğretime geçebilirler ancak bunun için seçilen fakültenin kendi uzmanlık alanları ile ilgili olması gerekmektedir. Mesleki eğitim ve öğretim alanında iki yıl daha eğitim gördükten sonra, öğrenciler yüksek düzey teknisyen diploması alırlar.

İspanya'da mesleki eğitimin amacı uzmanlık derecesinde eğitim almış insan gücünün oluşturulmasıdır. İspanya iki model uygulamaktadır; kısa ve uzun süreli mesleki eğitim. Kısa süreli mesleki eğitimde genel orta öğretime devam etmeyen öğrenciler eğitilmekte ve iki yılda tamamlanarak teknik asistan diploması almaktadırlar. Uzun süreli eğitimde ise belli bir alanda uzmanlık için eğitim sağlanmaktadır. Bu eğitim kısa süreli eğitime ek olarak üç yıl sonunda tamamlanarak uzman teknisyen unvanı verilmektedir.

2.5. İSVEÇ'DE MESLEKİ EĞİTİM

İsveç okul sistemi 9 zorunlu eğitim yılı ve ek olarak, hem bilinen genel eğitimin hem de meslekî eğitimin verildiği yüksek okul ve gönüllü gramer okulunu içermektedir. İsveç'te ilkokulu bitiren çocukların ortalama %90'nı bir gramer (dil) okuluna gitmektedirler. İsveç'te meslekî eğitime önemli bir kaynak aktarılmaktadır. İsveç eğitim sisteminde sürekli yenilikler yapılmaktadır. İş konumundaki eğitim özeldir. Ama çoğu firma devletten bu amaçla büyük miktarlarda finansman desteği almaktadır. Bunu meslekî eğitimde ve bunların ölçülerini geliştirmekte kullanmaktadır. (WLF) çalışma yaşamı fonu, meslekî eğitim finansmanını destekleyecek bu desteğin başarılı olup olmadığını değerlendirecek firmalar bulmaktadır.

Meslekî eğitim ağırlıklı olarak tam zamanlı öğretim kurumlarında ve Gymnasial okul düzeyindeki okullarda yapılır. Çıraklık eğitimi, alt düzeyde bir değere sahiptir. Bu eğitime katılım % 2'dir. Zorunlu eğitim dallarından mezun olan öğrencilerin ortalama % 90'ı Gymnasial okul düzeyi okullara yönelmektedir. Gymnasial okullara değişim yapan öğrencilerin% 50'si 1991 yılında mesleklerle ilgili dallar üzerinden üç ve dört yıllık dallara yönelmişlerdir. Reformdan sonra meslekî eğitim programı, tüm ülke için bağlayıcı bir eğitim yönetmeliğiyle organize edilmiştir. İki alan (Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler) yüksek öğretime hazırlarlar. Geri kalan on dört alan ise mesleklerle ilgilidir. Fen bilimleri, sosyal bilimler, çocuk bakıcılığı ve boş zamanları değerlendirme, yapı tekniği, elektro teknik, enerji tekniği, sanat, transport tekniği, ticaret ve yönetim tekniği, güzel sanatlar, otel ve lokanta işletmeciliği, endüstri alanı, yiyecek maddeleri tekniği, medya, ziraat ve orman işleri dalı ve bakıcılık meslekleriyle ilgili olan dallardır.

Gymnasial okulların eğitim sürelerinin tek bir zaman diliminde toplanmasıyla oluşturulan bütünleştirici karakter reformuyla toplam olarak üç yıla yükseltilmesi ve genel eğitim veren çekirdek derslerin birlik beraberlik göstermesi sağlanmıştır. Staj çalışmaları ise kısmen işletmelere yönelmiştir. Meslek eğitimi süresinin en az %15'i (toplam olarak haftada 15 saat) işletmelere ayrılmıştır.

2.6. FİNLANDIYA'DA MESLEKİ EĞİTİM

Temel eğitim 7 – 16 yaş aralığındaki çocukları kapsamaktadır ve 9 yıl sürer. Ortaöğretim ikinci devre 16 – 19 yaş aralığındaki öğrencilere genel eğitim verir. Ortaöğretim ikinci devre, olgunluk sınavı ile sona erer. Başlangıç mesleki eğitimi, meslek kurumlarında ve hemen hemen tüm alanlarda çıraklık eğitimi şeklinde sağlanır. Bir başlangıç mesleki yeterliliğinin tamamlanması 2 – 3 yıl sürer ve öğretim çok-alanlı ya da uzmanlaşmış meslek kuruluşlarında verilir. Üç yıllık mesleki yeterlilik yüksek öğretimin her türü için uygunluk kazanılmasını sağlar.

Finlandiya Yüksek Öğretim Sistemi, iki paralel sektörü içermektedir: üniversiteler ve politeknikler. Üniversiteler bilimsel araştırma ve bilimsel araştırmaya dayanan en yüksek

eğitim ile karakterize edilir. Politeknikler çalışma hayatına yöneliktir ve işlemlerini, kendi belirlediği yüksek mesleki beceri gerekliliklerine dayandırır.

Politeknik çoğunlukla ya olgunluk sınavını, ya da bir ortaöğretim ikinci devre yeterliliğini tamamlayanlar için çok-alanlı bir ortamda mesleki yüksek eğitim sağlamaktadır. Bir öğrenci iki yıllık mesleki programı tamamlamışsa, sadece aynı meslek alanında öğrenim görmesine müsaade edilir. Bir politeknik derecenin tamamlanması 3.5 – 4,5 yıl sürer.



3. TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİ; MEVCUT DURUM, SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Sanayi öncesi toplumlarda meslek eğitimi formal bir eğitimden ziyade usta-çırak ilişkisi ile yürüyen bir yapıya sahipti. Türk toplumunda 18. yy’a kadar mesleki eğitim geleneksel usullere dayalı bir sistem içerisinde Selçuklu döneminde Ahilik, Osmanlı döneminde ise Lonca teşkilatları tarafından yürütülmüştür. Bu yapıda anne ve babaları tarafından meslek öğrenmek üzere bir ustanın yanına verilen çocuklar, belli bir süre burada çalışarak önce kalfalığa, sonra da ustalığa terfi ederdi. Bunun yanı sıra devlete bağlı bazı büyük kuruluşlar da kurs ya da okullar açarak ihtiyaç duydukları kalifiye elemanları yetiştirmekteydiler. Buralarda mesleki yeterliliğin esasları belirlenirken aynı zamanda ticaret ahlakının korunması da esas alınmıştır.

Sanayi devriminin etkilerinin Türk toplumunda hissedilmesiyle birlikte mesleki eğitimin okul disiplini içinde yürütülmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Osmanlı Devleti’nde modern anlamda Mesleki Teknik Eğitim kuruluşlarının izlerine 19. yy’ın ikinci yarısında rastlanabilir. Mithat Paşa’nın Tuna Valisi iken 1860 yılında Niş’te, 1864 yılında Rusçuk ve Sofya’da açtığı İslahhaneler Mesleki Teknik Öğretim kurumlarının temeli sayılır. Yine Mithat Paşa tarafından 1865’te Rusçuk’ta öksüz kızlar için açılan İslahhane Kız Sanat Okullarının öncüsüdür. Paşa’nın 1868 yılında İstanbul’da açılmasına öncülük ettiği İstanbul Sanayi Mektebi ise hıref (sanatlar), sanayi, demircilik, dökmeçilik, makineçilik, mimarlık, her türlü maden imalat gibi derslerin bulunduğu müfredatla eğitime başlayan ilk modern sanat okuludur. Cumhuriyet sonrası Atatürk’ün direktifleri doğrultusunda Mesleki Teknik Eğitimin daha modern bir yapıya kavuşturulması çalışmalarına hız verilmiştir. 1931 Yılında; 1867 Sayılı Kanunla iller 9 bölgeye ayrılmış ve her bölgede; malî ve yönetimi bölgeye dahil illerce karşılanmak üzere, birer sanat okulu faaliyete geçirilmiştir. Böylece, sanat okulları “Bölge Sanat Okulları” haline getirilmiştir.

Bu çalışmalar okullaşma yanında, Mesleki Teknik Eğitimin kurumsal bir yapıya kavuşturulmasını da kapsamıştır. 1933 yılında 2287 sayılı kanunla, Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

3.1. MEVCUT DURUM

Ülkemizde değişik yaş seviyelerine hitap eden çeşitli seviyelerde mesleki eğitim uygulamaları bulunmaktadır. Örgün eğitim altında bulunan meslek ve teknik liselerde endüstrinin ihtiyaç duyduğu meslek alanlarında teorik ve uygulamalı eğitim yaptırılmaktadır.

Bununla birlikte ülkemizde mesleki ve teknik eğitim yapısı incelendiğinde oturmuş bir sistemin varlığından bahsetmenin oldukça güç olduğu görülmektedir. Devlet Planlama Teşkilatının üzerinde çalışarak hükümetlere sunduğu beş yıllık kalkınma planlarının hemen tamamında ülkemizdeki **mesleki ve teknik orta öğretim düzeyinin % 65’ler seviyelerine (genel liseler % 35) çıkartılması** öngörülmesine rağmen bu rakam bu gün tam tersine bir hal almıştır. Örneğin VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda mesleki eğitim düzeyinin %65’e yükseltilmesi hedeflenirken, bu oran %23’e düşmüştür.

AB ülkeleriyle ülkemizdeki mesleki eğitim sistemini kıyasladığımız zaman önemli farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin Almanya’da 24 milyar Euro’ya mal olan mesleki eğitimin maliyetinin %70-80’ini özel şirketler finanse ederken, ülkemizde mesleki eğitimde kamu finansmanı ağırlıktadır. Almanya’da mesleki eğitim ayrı bir saygınlık taşımaktadır. Öyle ki “usta” olarak tanımlanan kişi 40-50 kişiyi idare eden ve aynı yaşta olan üniversite mezunundan daha fazla para kazanarak aynı saygınlığı gören kişi olarak algılanmaktadır. Ülkemizde ise meslek liseleri üniversite okuma kapasitesi olmayan gençlerin gönderildiği bir okul haline gelmiştir.

AB’ye üye olmamız halinde paranın ve insanın serbest dolaşımı gündeme gelecektir. Dolayısıyla Türkiye’deki mesleki eğitimin ve buna ilişkin mevzuatın da Avrupa Birliği’ne benzer nitelik arz etmesi verilen belge ve sertifikaların karşılıklı tanınması vatandaşımız açısından önemlidir. Örnek olarak Almanya’da Birleşik Alman Eğitim Enstitüsü’nde (BİBB) meslek standartlarını, eğitim standartlarını, eğitim programlarını, sınav yapacak kurumları akredite etmekte ve bu kurumların koordinesinde kişilerin mesleki yeterlilikleri tarafsız şekilde belirlenmektedir. Dolayısıyla uluslararası geçerliliği olan belgeler verilmektedir. Yine AB’ye üye ülkelerde herhangi bir alanda çalışacakların mutlaka bir mesleki eğitimden geçmesi zorunluluğu vardır.

Türkiye’de de bir Mesleki Yeterlilikler Kurumu kurulmuştur. Avrupa’daki ülkelerin yeterlilik kurumlarının yaptığı çalışmaları bundan böyle ülkemizde bu kurul yürütecektir. Bunun ötesinde Mesleki Eğitimin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) çerçevesinde 42 meslek alanı ve 194 dalda modüler mesleki eğitim programı yapılmıştır. 3308 Sayılı Kanun kapsamında uygulanacak olan bu programlar İSCED 97’ye göre sınıflandırılarak Avrupa’yla benzerlik içerisinde dalların isimleri belirlenmiş ve modüler program uygulamasına çıraklık eğitimi yapan mesleki eğitim merkezlerinde 2005–2006 yılında başlanmıştır.

Mesleki Eğitim Merkezleri, çıraklık eğitim sisteminin uygulandığı mesleki eğitim kurumlarıdır. Eski adı Çıraklık Eğitimi Merkezi yeni adı ise Mesleki Eğitim Merkezi olan bu kurumlar 3308 sayılı mesleki eğitim kanunu kapsamında 110 meslek dalı kapsamında eğitim verebilmektedir. Halen 14-18 yaş grubunda olup örgün eğitim dışında kalan kişileri işe hazırlamak, eğitimleri sırasında aynı zamanda kendilerini sosyal güvenceye almak, bunun yanında çalışan kalfa ve ustaların mesleklerinde gelişmelerini sağlamak, iş hayatında çalışma disiplinini edinmelerini sağlamak amacıyla ülke çapında 378 Mesleki Eğitim Merkezi (MEM) bulunmaktadır.

Meslek liselerinde ise 2006–2007 öğretim yılında başlanarak modüler program uygulaması sürdürülmektedir. 4.500 modülün programı ve bu modüllere ilişkin ders kitapçıkları hazırlanmış ve internet ortamında kullanıcılara sunulmuş, ayrıca CD’lerle de çoğaltılarak okullara gönderilmiştir.

Bu programlara göre yapılan eğitim sonucu kalfalık sınavını kazananlara kalfalık belgesi verilmektedir. Kalfa olduktan sonra 240 saatlik ustalık eğitimine devam eden ve sınavı başarıyla geçenler de ustalık belgesi alabileceklerdir. Aynı alan içerisinde farklı dalda kalfalık belgesi almış olan bir kişi, aynı alan altındaki bir başka mesleğin kalfalık belgesini de alabilme hakkına sahiptir. Bu esneklik elemanların yeni bir meslek elde etmesini kolaylaştırmıştır.

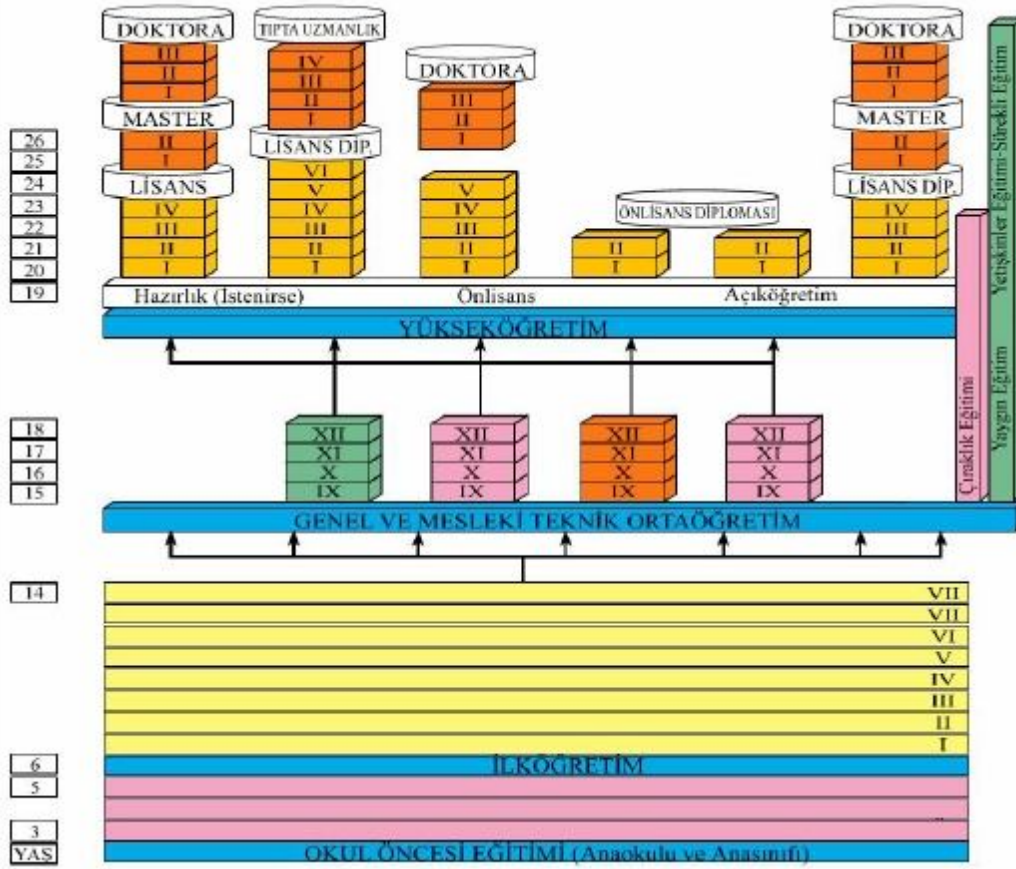
3308 Sayılı Kanun’un 4702 sayılı Kanun’la değişik 18’inci maddesinin üçüncü fıkrasında “İş yerlerinde alanında mesleki eğitim almış olanlar istihdam edilir” hükmü getirilmiştir. Bu husus da AB uygulamalarına paralel bir uygulamadır. Öte yandan yine 3308 Sayılı Kanun’un 4702 Sayılı Kanun’la değişik 18’inci maddesinin son paragrafına göre “200 ve

daha fazla personeli olan işletmelerin eğitim birimi kurma zorunluluğu” getirilmiştir. Bu yaşam boyu eğitim çerçevesinde gerek işletmelerin personelinin, gerekse işletmede eğitim gören çırak ve diğer öğrencilerin bu birimlerde kısa süreli eğitimlerini öngörmektedir.

Aday Çırak, Çırak ve İşletmelerde Beceri Eğitimi Gören Öğrencilerin Sigorta İşlemleri Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre “aday çırak” ve “çırakların” sigorta primleri sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren aday çıraklık veya çıraklık süresinin sona ermesi veya sözleşmenin iptaline kadar; mesleki ve teknik lise öğrencilerinin sigorta primleri ise sözleşme hükümlerine göre işletmelerde beceri eğitimine başladıkları tarihten itibaren, söz konusu eğitimin sona ermesine kadar Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ödenir.

Mesleki Eğitim Yasası’nın “işletmelerde mesleki eğitimle” ilgili maddeleri ne yazık ki çalışmamaktadır. Bunun en önemli nedeni, ülkemizde sağlıklı bir işyeri envanterinin bulunmaması ve mevcut envanterlerin de sürekli güncellenen bir yapıya sahip olmamasıdır.

Diğer yandan kanunen iş yerleri çıraklık eğitimi için çalıştırdıkları çıraklara haftada bir gün izin vermeleri ve çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştırmamaları gerekirken, ilgili kuruluş ve kurumların denetimlerinin yetersizliği nedeniyle devamlılığın sağlanmasında sorunlar yaşanmaktadır.



Tablo 3: Türkiye’de genel eğitim sistemi

Özellikle genç bir nüfusa sahip olan Türkiye’de Avrupa Birliği ülkelerindeki serbest dolaşım hakkı ve işçilerin istihdamı açısından nitelikli insan gücü yetiştirmek daha da önem kazanmaktadır. Fakat Türkiye’de uygulanan meslekî eğitim sistemine bakıldığında ise AB’liğine girişte ara insan gücü yetiştirmede yeterli eğitim olanaklarına sahip olmadığı, istihdam piyasasının gereksinimlerine uygun yeterlilikte insan gücü yetiştiremediği görülmektedir. Geleneksel eğitim modeli üzerine kurulmuş olan Türk sisteminde sanayi okul iş birliği yerleştirilemediğinden, meslekî eğitim büyük ölçüde teoride kalmakta ve uygulamada başarılı sonuçlar alınmamaktadır. Meslekî eğitimden yükseköğretime geçişin zorlaşması sonucunda gençlerin büyük çoğunluğu genel eğitime ve yüksek öğretime yönelmekte bu kurumların yetersiz olması sonucunda da üniversiteye giremeyen gençler

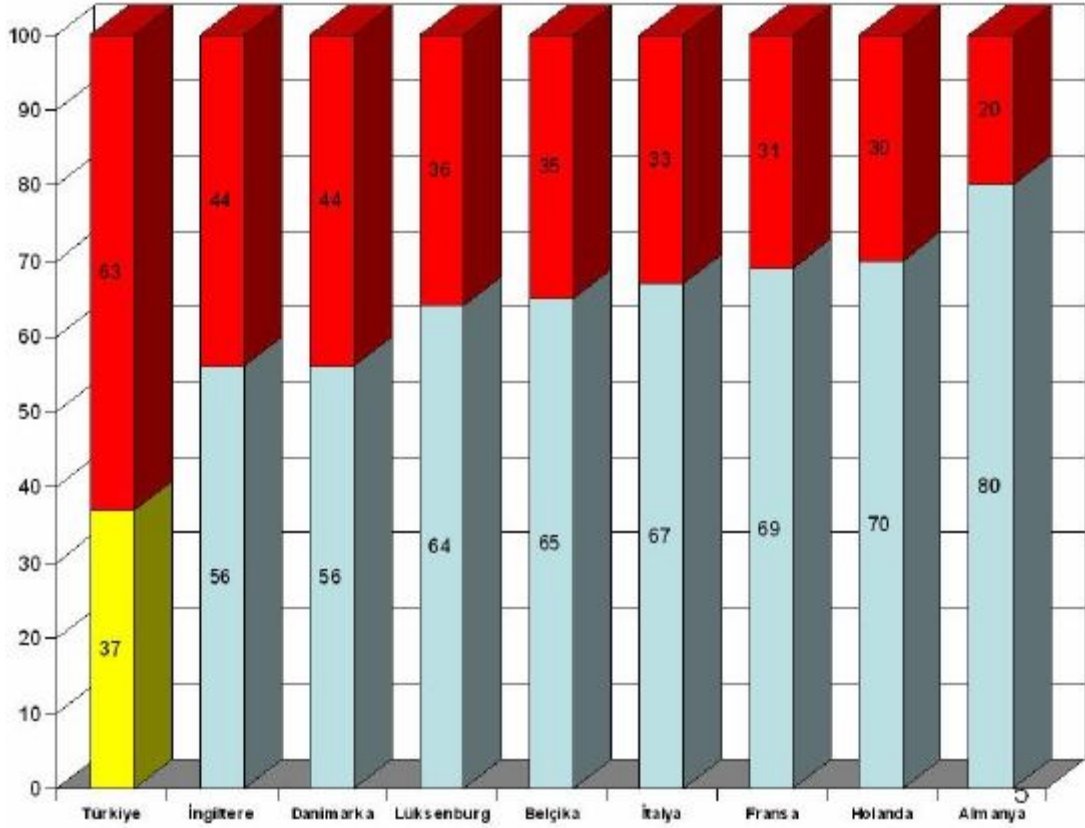
vasıfsız işçi olarak çalışma hayatına atılmaktadır. Bunlara yönelik olarak da meslek kazandırıcı çalışmalar olmadığı için vasıflı iş gücü sıkıntısı yaşanmaktadır.

Teknoloji ve bilimin çok hızlı bir biçimde gelişmesi ve bu gelişmenin toplumları ve eğitim sistemlerini derinden etkilemesine karşın Türkiye’de uygulanan meslekî eğitim programlarının geleneksel yapı içerisinde kalması, teknoloji ve bilimden uzak seçilmesi, geleneksel usta çırak eğitime devam edilmesi ve öğrencilerin Anne-baba yönlendirmesi ile üniversitelere yönlendirilmesi sorun olarak karşımızda durmaktadır.

Ülkemizde hâlâ meslekî eğitime yönelik olarak öğrencilerin yeterli oranda bilgi ve becerileri doğrultusunda yönlendirilmemesi, deneme yanılma yoluyla öğrenmeye yol açmakta, mezun olanlara yeterli hizmet içi eğitim verilmediği gibi yeni bir meslekte kazandırılmamaktadır. Programlar arasında yatay ve dikey geçişlere olanak tanınmadığı için yanlış bir karar veren bireyin bunu düzeltme ve şansı güçleşmektedir.

Türkiye’de işletme-okul iş birliği yeterince geliştirilemediği için işletmenin istediği insan gücü belirlenmemekte, uygulamalarda istenen düzeyde olmamakta ve yeterince denetlenmemektedir. Ayrıca pahalı bir yatırım olan meslekî teknik eğitime devlet ve özel sektör tarafından yeterli kaynak aktarılmamakta, işletme ve sektörlerinde yeterince desteği sağlanamadığı için ihtiyaç duyulan bina, tesis ve araç-gereç sağlanamamaktadır.

13 Mayıs 1996 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti “Leonardo da Vinci, Sokrates ve Youth For Europe” programına alınmasına karşın buna uygun yeterli çalışmalar yapılmadığı için bu olanaklardan yararlanamamaktadır. Türkiye’nin bu yönde çalışmalarını yoğunlaştırması ve meslekî eğitimini geliştirme yönünde uygun adımları atması gerekmektedir.



Tablo 4: Avrupa Ülkelerinde Genel ve Mesleki Ortaöğretimde Öğrenci dağılımı

3.2. SORUNLAR

Ekonomik gelişmelerin tetiklediği istihdam talebi ve nitelikli iş-gücü ihtiyacına gibi nedenlerin mesleki eğitime olan ilgiyi artırması beklenirken Türkiye’de tam tersi bir durum yaşanmaktadır. Tablo 5 incelendiğinde 1996 - 2007 yılları arasında mesleki teknik eğitime ilginin giderek azaldığı görülmektedir (TÜİK, 2008).

Öğretim Yılı	Mesleki (%)	Genel (%)
1996/ 1997	45,8	54,2
1997/ 1998	45,2	54,8
1998/ 1999	43,76	56,24
1999/ 2000	39,56	60,44
2000/ 2001	37,04	62,96
2001/ 2002	35,1	64,9
2002/ 2003	32,59	67,41
2003/ 2004	34,8	65,2
2004/ 2005	36,2	63,8
2005/ 2006	36,2	63,8
2006/ 2007	36,7	63,3

Tablo 5: Genel ve Meslek Lisesi öğrenci sayılarının toplam ortaöğretim içindeki oranları

Dünyada tam tersi bir gidiş yaşanırken Türkiye’de mesleki eğitime ilginin azalmasının temelinde sorunlu bir eğitim sistemine sahip olmamızın etkisi olduğu gibi, bu ilgi azalmasının yarattığı sorunlar da vardır.

- **Mesleki Yönlendirmede Yaşanan Olumsuzluklar**

Bireyin ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği özellikler arasındaki uyum, bireyin işe karşı motivasyonunda ve işteki başarısında da etkili olan faktördür. Meslek seçiminin isabetli olması bireyin kendi ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği nitelikleri tanınması ile mümkündür. Ülkemizde ilköğretimin ikinci devresinden itibaren mesleki yönlendirme yapıldığından bahsedilse de uygulamanın gerçekliği şüphelidir. Okullarda verilen rehberlik hizmetleri de bireye isabetli meslek seçimi yapması yönünden yetersiz kalmaktadır.

Meslek lisesi öğrencilerinin kendi alanlarındaki mühendislik fakültelerine girişte dahi büyük dezavantajlara sahip olması meslek liselerini krize sokmuştur. Mevcut sınav sistemi ve rehberlik hizmetindeki eksikliklerden dolayı bilinçli bir mesleki yönlendirme yapılamamakta bu ise zaten ortaöğretimde büyük bir krizin içine yuvarlanmış olan mesleki eğitimi yükseköğretim aşamasında da yok etme noktasına getirmektedir.

- **Eğitim Programlarından Kaynaklanan Sorunlar**

Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen becerili ve teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum görülmemektedir. Bu durumun genelde mesleki eğitime olumsuz etkileri olmaktadır. İşletmelerde beceri eğitimi de belirtilen durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Hangi mesleklerin hangi seviyede yetişkinlik gerektirdiği, eğitim talebinin örgün ve yaygın hangi eğitim kurumlarında etkili olarak karşılanabileceği belirlenmelidir. Bu durum uygulanan mesleki ve teknik eğitim programlarının yeniden tanımlanmasını gerektirecektir.

Gerek ortaöğretimde gerekse de yükseköğretimde adları farklı olan, fakat içerikleri aynı olan programlar açılmaktadır. Bu durum, birbirinin tekrarı olan programları ortaya çıkarmaktadır. Özellikle Yükseköğretimde farklı fakülte disiplini altına benzer programların açıldığı görülmektedir. Bu durum, kaynakların verimli olarak kullanılmasını önlemekte,

mezunların farklı yeterlikler kazanmasına neden olmaktadır.

Örgün ile yaygın eğitimi ve orta öğretim ile yüksek öğretimi bütünleştirecek esnek bir program yapısı kurulamamıştır. Yerel düzeyde yetkiler yeterli olmamakta, uygulanan programlar çevre ihtiyaçları ile tutarlı olmamakta ve istihdam olanağı sınırlı olan alanlar için gereğinden fazla eleman yetiştirilmektedir.

- **Reel Sektör İle Yaşanan Uyumsuzluklar**

Ülkemizde iş gücü arzı ile talebi arasında ciddi uyumsuzluk mevcuttur. Bunun nedeni olarak mesleki eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen teknik iş gücü ile iş gücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum sağlanmamasından kaynaklanmaktadır. İş gücü piyasası ve eğitim kurumu arasındaki uyumsuzluk, mesleki ve teknik eğitime gerek ortaöğretim ve gerekse de yükseköğretim düzeyindeki ilgisizliğin temel nedenlerindedir. Türkiye'deki teknik ara insan gücünün sahip olduğu "insan sermayesi"nin piyasa ihtiyaçları ile uyumlu olup olmadığının saptanması çözüm yolunda atılacak en önemli adım olacaktır. Bu saptama nitelikli insan gücü problemini ortadan kaldırmasının yanında verimlilik probleminin çözümü için de önemlidir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının etkinliği, yetiştirdiği becerili ve teknik işgücünün, işgücü piyasasının talepleriyle nitelik ve nicelik yönünden uygunluğu ile orantılıdır. İşgücü piyasasının işgücü talebi ekonomik ve teknolojik gelişmelere göre değişmektedir. Bu nedenle işgücü piyasası işgücü talebinin sürekli ve düzenli olarak izlenmesi gerekmektedir. Ülkemizde bu izlemenin yapılamadığı gözlenmektedir. Eğitim kurumları reel sektörü izlemediği gibi reel sektör de mesleki eğitim sisteminin yapılandırılmasında aktif olarak rol almamaktadır.

Reel sektörle yaşanan tüm bu uyumsuzluklar istihdam problemini de beraberinde getirmektedir. Orta ve yükseköğretimde mesleki eğitim kurumlarının düşük profilli öğrencilerin tercih ettiği okullar haline dönüşmesi, yetenekli öğrencilerin mesleki eğitimden uzaklaşması ve eğitim sisteminden kaynaklanan problemler, reel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman sıkıntısını da beraberinde getirmiştir.

- **Yetersiz Altyapı ve Teknoloji**

Ülkemizdeki orta ve yükseköğretim kademesindeki mesleki teknik eğitim kurumları gerek alt yapı, gerekse de mesleki donanım olarak büyük sıkıntılarla mücadele etmektedir. Mesleki teknik eğitim pahalı bir eğitimidir. Bunun yanında mesleki eğitim kurumları teknolojinin durmak bilmeyen ilerlemesini takip etmek zorundadır.

Son dönemde özellikle Avrupa Birliği fonları kullanılarak geliştirilen projelerle Mesleki Teknik eğitimin modernizasyonu konusun da çalışmalar yürütülmektedir. Bunun yanında genel bütçe kaynakları kullanılarak mesleki teknik eğitime kaynak aktarılmaktadır. Türkiye’de genel bütçeden eğitime ayrılan payın OECD ülkeleri ortalamasının yarısı kadar olduğu dikkate alınca aktarılan kaynakların yetersizliği bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizdeki Mesleki Eğitim Sistemi ile ilgili diğer sorunları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

- Mesleki eğitim ile ilgili kanun ve kanuni uygulamaların yetersizliği ve etkin olmayışı,
- Öğretim modülleri sayısının az olması,
- Kurumlar arası koordinasyon ve iş birliğinin gereken düzeyde olmaması,
- Ortaöğretim ikinci devre istihdam perspektifinden dikkate alınmamakta, daha çok yüksek öğretime bir erişim yolu olarak görülmesi,
- Ne zorunlu eğitimin, ne de ortaöğretim ikinci devrenin sonunda hiçbir ulusal standart sınav ve belgelendirme sisteminin olmaması,
- Ortaöğretim okul sistemi sonrası için açık bir stratejinin bulunmaması,
- İşverenlerin Mesleki Eğitim ve Öğretimi iş piyasası ihtiyaçlarına uygun görmemesi,
- Eğitimi sürdürülen mesleklerin eğitim programlarının, eğitimcilerin ve ders materyallerinin işletmelerde işe girildiğinde karşılaşılan iş gereklerine tam olarak uygun olmaması,
- Meslek okulu öğrencilerini iş hayatının yaşayan ve sürekli değişen ihtiyaçlarına göre bilgi ve beceri sahibi olma düzeyi yetersizdir. Böylece Öğrencilerin çoğunun iş piyasasına hiçbir beceriye sahip olmaksızın girmeleri,
- Ülkemizde mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında fonksiyonel bağlantının mevcut olmaması. MEB`in yaptığı bir araştırmaya göre meslek liseleri

mezunlarının yaklaşık yüzde 60'ı ancak `tanıdık` vasıtası ile iş bulabilirken, Türkiye İş Kurumu ile iş bulanların sayısı sadece yüzde 1.3`de kalmıştır.

- Mezun olanların istihdam için hemen yanıt almada çeşitli zorluklar ile karşılaşması,
- Mesleki yönlendirme ve rehberlik hizmetlerinin olmaması,
- Hayat boyu eğitim anlayışının olmaması.

3.3. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- **Mesleki Eğitim Kanunu'nun Değiştirilmesi**

1986 tarihli Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu 29.6.2001 tarihli ve 4702 sayılı Kanunun 22. maddesi ile değiştirilerek “Mesleki Eğitim Kanunu” olarak yeniden adlandırılmıştır. Bu kanun esas olarak “çıraklık” ve “işletmelerdeki meslek eğitimi” konuları üzerinde durmaktadır. Kanunun yaygın ve örgün eğitim kurumları temel alınarak yeniden çıkarılmasına ihtiyaç vardır. Mesleki eğitim konusu 3-5 sayfaya sığamayacak kadar geniş bir konudur. Mesleki eğitimin sağlıklı bir şekilde düzenlenebilmesi için ya bir seri kanun çıkarmak gerekir veya konunun değişik yönlerini içerecek şekilde kapsamlı bir kanunun hazırlanmasına ihtiyaç vardır.

- **Öğretim Modülleri Sayısının Zenginleştirilmesi**

Öğretim *modüllerinin* çeşitlendirilmesi ve özellikle özel sektörün de devreye alınarak öğretim modüllerinin iş piyasasına uygun hale getirilmelidir.

Günümüzde mesleki uzmanlaşmanın artması sonucunda mesleki ve teknik öğretimin belirli ana alanların dışında artık çok özel branşlarda veya modüllerde ayrıntılı olarak verilmesini zaruri hale getirmiştir. Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde “Mesleki eğitim programlarının, ulusal meslek standartlarına uygun olarak ve modüler yapıda hazırlanması esastır.” vurgusu yapılmış olmasına karşın bu uygulama tam olarak gerçekleştirilememiştir. İş piyasasının beklentileri ve ihtiyaçları dikkate alındığı zaman zenginleştirilmiş modüler eğitimin ülke yararına olacağı görülmektedir.

- **Kurumlar Arası Koordinasyon**

Günümüzde mesleki ve teknik eğitim uygulamalarının başarılı bir şekilde sürdürülebilmesi etkili bir kurumlar arası koordinasyon çalışmasına bağlıdır. Artı bu konu sadece MEB ve YÖK'ü ilgilendiren bir konu olarak görülmemektedir. Türkiye İş Kurumu, Mesleki Yeterlilikler Kurumu, AB merkezi, Türkiye İstatistik Kurumu, Değişik Bakanlıklar, Odalar mesleki ve teknik eğitimin aktif aktörleri haline gelmiştir. Çok yönlü işbirliklerine, bilgi ve belge paylaşımına ortak eylem içinde bulunmaya ihtiyaç vardır. Yöneticiler işbirliği organizasyonları içinde çalışmalı ve yaptıkları faaliyet ve etkinliklerden birbirlerini haberdar etmelidirler. Bu çerçevede;

1. Çeşitli kamu ve özel kuruluşların mesleki eğitime destek vermelerini sağlamak üzere protokoller imzalanmalı ve bu protokollerin etkinliği ayrıca izlemeye alınmalıdır.
2. Protokol konuları zenginleştirilmeli ve protokol imzalama konusunda il müdürlükleri serbest bırakılmalıdır.
3. Protokoller kapsamında özel şirketlerin istihdam etmeyi düşündükleri kişilere yönelik kendi eğitim uygulamalarını yapmalarına izin verilmelidir.
4. Mesleki eğitim konusunda özellikle ilçe belediyeleriyle ortak çalışmalar yapılmalı ve bu organların kamuoyu duyarlılıklarından yararlanılarak eğitim maliyetleri düşürülmelidir.
5. Küçük sanayi siteleri ve organize sanayi sitelerinde yöneticilerle işbirliği protokolleri imzalayarak kendine yeterli ve aynı zamanda öğrencilere günlük harçlık veren bir sistem üzerinden mesleki eğitim kursları açılmalıdır.

- **Yeni Projelerin Oluşturulması**

Mesleki ve teknik eğitimi geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik olarak bir kısmı ülke kaynaklı ve diğerleri ise yabancı ülkeler, Dünya Bankası ve AB kaynaklı olmak üzere değişik projeler uygulanmaktadır. Öncelikle bu projelerin yaygınlaştırılmasında, etkili bir şekilde uygulanmasında büyük yarar görülmektedir.

Proje kaynakları israf edilmeden efektif bir şekilde harcanmalı, daha çok okulun ve daha çok öğrencinin yararlanması temel prensip olarak kabul edilmelidir. Proje geliştirme çalışmaları tek başına bakanlık birimlerine bırakılmamalı il Milli Eğitim Müdürlükleri,

üniversiteler ve ilgili diğer kamu ve sivil toplum kuruluşları proje üretme ve uygulama konusunda sürekli teşvik edilmelidirler. Bu kapsamda;

1. Her ilde İl Milli Eğitim Müdürlüklerinden ve mesleki teknik eğitim okulu müdürlüklerinden eğitimin kalitesini geliştirmeye yönelik olarak bir projeyi başlatması istenmelidir.
2. Büyük illerdeki mesleki ve teknik eğitim okullarından Leonardo Vinci veya bir AB projesi yapması istenmelidir.
3. Her ilin mesleki ve teknik eğitimi iyileştirmeye yönelik olarak her yıl bir AB projesi yapması teşvik edilmeli ve istenmelidir.
4. MEGEP projesine süreklilik kazandırılmalı ve bu projenin mesleki ve teknik eğitimi iyileştirmenin motoru veya sürücü gücü olması sağlanmalıdır.
5. Gerçekleştirilen projelere ilişkin sonuç ve ara değerlendirilme raporları kamuoyuyla paylaşılmalı ve kamuoyunun gelişmeler hakkında haberdar olması temin edilmelidir.

- **Mesleki Eğitim Merkezleri**

Mesleki Eğitim Merkezleri, çıraklık eğitimi sisteminin uygulandığı mesleki eğitim kurumlarıdır. Eski adı Çıraklık Eğitimi Merkezi yeni adı ise Mesleki Eğitim Merkezi olan bu kurumlar 3308 sayılı mesleki eğitim kanunu kapsamında 110 meslek dalı kapsamında eğitim verebilmektedir. Halen 14-18 yaş grubunda olup örgün eğitim dışında kalan kişileri işe hazırlamak, eğitimleri sırasında aynı zamanda kendilerini sosyal güvenceye almak, bunun yanında çalışan kalfa ve ustaların mesleklerinde gelişmelerini sağlamak, iş hayatında çalışma disiplinini edinmelerini sağlamak amacıyla ülke çapında 378 mesleki eğitim merkezi (MEM) bulunmaktadır.

İlköğretim okulunu bitirmiş ve 14 yaşını doldurmuş olanlar, çeşitli sebeplerle örgün eğitim kurumlarına devam etmeyip çıraklık sistemiyle bir meslek kazanmak ve geleceğini kurmak isteyen gençler çıraklık eğitimini tercih etmektedirler. Bir iş yerinde çalışan 15 yaşından gün almamış olanlar *aday-çırak* olarak eğitime devam ederler. Aday çırakların eğitiminde temel amaç; meslekle ilgili ön bilgileri vermek ve temel eğitimini geliştirmektir. Aday çıraklar haftada 1 gün mesleki eğitim merkezlerinde teorik eğitim görürler.

Ders programı Genel Bilgi Dersleri ile Meslek Bilgisi derslerinden meydana gelir. 15 yaşından gün almış olanlar ise *çırak* olarak eğitime devam ederler. Çırakların devam ettiği eğitim süresi mesleklerin özelliği ve eğitim seviyeleri dikkate alınarak 1-3 yıl arasında değişir. Bu eğitim kalfalık sınavının verilmesiyle son bulur. Öğrenciler çıraklık eğitimi süresince haftada 1 gün teorik eğitim görmek üzere mesleki eğitim merkezlerine devam ederler.

3308 sayılı Yasanın 14'üncü maddesi gereğince, lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanların eğitim süresi, mesleklerdeki çıraklık süresinin yarısına kadar kısaltılabilir. Bu süreler, Mesleki Eğitim Kurulu'nun uygun görüşü alınarak Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenir. 19 yaşından büyük olup, çıraklık eğitimi uygulama kapsamındaki meslek dallarında çalışan ve askerlikle ilişkisi bulunmayanlarda da istemeleri halinde çıraklık eğitimi alırlar. 19 Yaşından büyüklerde almış oldukları eğitimin yanı sıra öğrencilik haklarından yararlanırlar.

Çıraklık eğitimiyle ilgili öneriler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Orta öğretim kurumlarından mezun olmuş kişilerin ustalık eğitim süresi çıraklık eğitim süresinde olduğu gibi yarıya düşürülmeli ve 2 yıl olan süreler kritik olmayan bazı meslek dallarında bir yıla düşürülmelidir. Böylece lise mezunları için çıraklık eğitimi cazip hale getirilmelidir.
2. Günümüzde orta öğretim mezunlarının önemli bir kısmında mesleki yetersizlik söz konusu olduğundan bu programlar ağırlıklı biçimde lise mezunlarına hitap edecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.
3. Programlara devam eden öğrencilerden ilköğretim mezunları için çırak-kalfa unvanları kullanılmalı, fakat liseden mezun olan kişiler için meslek lisesi fark derslerini vermek suretiyle teknisyen olma kapısı açılmalıdır. Lise mezunları eğer fark derslerini verilerse kalfa veya usta olarak kalmamalıdır. Böylece ara eleman açığı daha hızlı bir biçimde kapatılmış olacaktır.
4. Çıraklık eğitiminde haftalık ders saati 12'ye çıkarılmalı ve bu sürenin en az 4 saati meslek konusuyla ilgili olmalıdır. Öğrencilerin matematik ve Türkçe gibi derslerdeki yükü azaltılmalıdır.

5. Kanunen iş yerleri çıraklık eğitimi için çalıştırdıkları çıraklara haftada bir gün izin vermeleri ve çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştırmamaları gerekirken, ilgili kuruluş ve kurumların denetimlerinin yetersizliği nedeniyle devamlılığın ve sağlanmasında sorunlar yaşanmaktadır.

6. Mesleki eğitim merkezlerinde 120 civarında meslek bulunmaktadır. Bu mesleklerin kamuoyunda rağbet derecesi, iş imkanları, işyeri açmak için gereken sermaye konusunda kamuoyu ve öğrenciler yeterince bilgilendirilmemektedir. Bu mesleklerin çok yönlü medya araçlarıyla kamuoyuna tanıtılmasına ihtiyaç vardır.

7. Meslekleri İnternet ortamında ve tek bir merkezde kapsamlı olarak tanıtacak meslek tanıtım portalına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu portal sadece ilgili mesleği tanıtılmamalı aynı zamanda o meslekle ilgili bilgileri de içermelidir.

- **İlköğretim Düzeyinde Mesleki Eğitim**

Mesleki eğitim-öğretim esas olarak ilköğretimden itibaren başlamalıdır. Oysa ülkemizde bu konu ilköğretimden sonra gündeme gelmekte ve mesleki eğitim veren ilk örgün eğitim kurumları orta öğretim düzeyinde varlıklarını sürdürmektedirler. Ülkemizdeki çarpıklık kendisini esas olarak bu bölümde göstermektedir. İlköğretimin iyi yapılandırılmaması, sonuçta orta öğretim kurumlarında kendisini hissettirmekte ve bu kurumlardan beklenen performans tam olarak alınmamaktadır. Mesleki-teknik eğitimin 11 yaş yerine 15 yaşa ertelenmesi bir taraftan becerilerin yeterince gelişmesini engellemekte ve diğer taraftan ise öğrencilerin meslekleriyle psikolojik bütünleşmelerini tam olarak sağlayamamaktadır. Doğal olarak bu öğrenciler de mesleklerinden çok üniversitenin herhangi bir branşına girmeyi daha öncelikli bir konu olarak görmektedirler. Mesleki-teknik okullarının yerleşmesi ve benimsenmesi için ilk öğretimin *meslek eğitimi veren bölümleri de olacak* şekilde yeniden yapılandırılmasına ihtiyaç vardır.

İlköğretim yeniden yapılandırılmadan ortaöğretim kurumlarındaki mesleki ve teknik eğitimden beklediğimiz faydaları hiçbir zaman tam olarak elde edemeyeceğiz. İlköğretim okulları *meslek yönlendirmeli ve meslek yönlendirmesiz* olmak üzere iki ayrı grupta yeniden ele alınmak zorundadır. ABD, İngiltere ve Almanya okulları bu konuda iyi birer örnektir. Almanya'da çocuklar dördüncü ve beşinci sınıflarda öğretmenlerinin ve ailelerinin birlikte

yapacakları değerlendirme sonucunda meslek ağırlıklı veya meslek ağırlıksız okula devamı konusunda bir karara varırlar. Bu karar okul ve aileyi birlikte ilgilendirmektedir. Okulun tek başına belli bir dayatmada bulunması doğru olmaz. İlköğretim düzeyinde mesleki eğitim konusuyla ilgili olarak şunlar önerilir;

1. İlköğretim 6, 7 ve 8. sınıf öğrencilerine değişik meslekleri tanıtıcı panel, seminer, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlenmeli ve öğrencilerin erken yaşta meslekler hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır. Ayrıca değişik meslekler hakkındaki bilgiler e-okul sistemi içerisine de alınmalıdır.
2. İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerine mesleki ve teknik liseler gezdirilerek değişik meslekler hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır.
3. İlköğretim kademeli hale getirilmeli; “meslek yönlendirmeli ve meslek yönlendirmesiz” okullar oluşturulmalıdır.
4. Meslek yönlendirmeli okullardan mezun olan öğrencilere her türlü yatay ve dikey geçiş hakları tam olarak verilmelidir.
5. Meslek yönlendirmeli okullardan mesleki orta öğretime geçişte öğrencilere yıl avantajı sağlanmalı ve bu öğrenciler diğer öğrencilere göre hayata bir yıl daha önce atılabilmelidirler.

- **İşletmelerde Mesleki Beceri Eğitimlerinin Verilmesi**

Mesleki Eğitim Kanuna göre, yirmi ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi yaptırır. Ayrıca belirlenen oranlar işletmelerin eğitim olanakları dikkate alınarak il mesleki eğitim kurulunun teklifi ve Bakanlığın onayı ile değiştirilebilir. Kanun kapsamına giren illerde yirmi ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince her yıl şubat ayı içerisinde il mesleki eğitim kuruluna bildirilir. İşletmelerdeki personel sayısının tespitinde her yılın ocak ayı, yaz mevsiminde faaliyet gösteren işletmelerde temmuz ayı esas alınır. Beceri eğitimi uygulamasına da öğretim yılı başında başlanır. Kanuna göre, on ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi yaptıracak işletmeler bu amaçla bir eğitim birimi kurar. Bu birimde, yapılan eğitim için alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış

usta öğretici veya eğitici personel görevlendirilir. İşletmelerde yapılacak meslek eğitimi programları Mesleki Eğitim Kurulunun görüşü alınarak Bakanlıkça tespit edilmektedir.

Mesleki Eğitim Yasası'nın "işletmelerde mesleki eğitimle" ilgili maddeleri ne yazık ki çalışmamaktadır. Bunun en önemli nedeni, ülkemizde sağlıklı bir işyeri envanterinin bulunmaması ve mevcut envanterlerin de sürekli güncellenen bir yapıya sahip olmamasıdır. İşletmelerde teknik lise ve meslek lisesi öğrencilerine yönelik mesleki beceri eğitimlerinin daha sağlıklı bir şekilde verilebilmesi için aşağıdaki öneriler sunulmuştur;

1. Ülkedeki işyeri ve sanayi kuruluşlarının sürekli güncellenme özelliğine sahip bir yapı içinde tam olarak envanterinin çıkarılması ve değişik kurumlara bu envantere erişim hak ve yetkilerinin verilmesi.
2. İşletmelerde 20'den fazla personel çalıştırma ilkesi yerine 10 ve 10'dan fazla personel çalıştırma ilkesinin temel alınması. Çünkü 20'den fazla eleman çalıştıran işletme sayısı eğer %4 ise, 10 ve 10'dan fazla eleman çalıştıran işletmelerin oranı %80'ler düzeyindedir. İşletmeler bu kurala yakalanmamak için eleman sayılarını 18-19 gibi rakamlarda tutabilmektedirler.
3. Öğrenci istihdam etme oranlarının asgari %5'ten %10'a çıkarılması. Böylece gönüllü ve zoraki bir uygulamadan çıkarılarak ülke kalkınmasının temel bir aracı ve politikası haline getirilmesi.
4. Ticaret ve Sanayi Odalarına, işyeri denetim, takip etme ve ceza verme yetkilerinin tanınması.
5. Bazı işletmelerin ve hatta kamu kurumlarının kanunen ödemeleri gereken asgari ücretin %30'luk dilimini ödemedikleri bilinmektedir. Bununla ilgili denetimlerin yapılması gerekmektedir.
6. İllerde beceri eğitimlerine katılan öğrencilerden toplu ulaşım ücretinin alınmaması.
7. Yasaya göre 200 ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerin, sağlıklı bir mesleki eğitim ve kendi çalışanlarının eğitimi için eğitim birimlerini oluşturması gerekmektedir. Ancak, çoğu işletme hâlâ eğitim birimi oluşturmamıştır. Bunun yanında birçok işletmede de öğrencilerin eğitiminden sorumlu, gerekli nitelikleri taşıyan usta öğretici istihdam

edilmemektedir. Bu durum, öğretim programlarına uygun eğitim yapılmasına imkan vermemektedir.

8. İşletmelerdeki mesleki eğitim konusuyla ilgili olarak bazı büyük illerdeki kurulların etkili çalışmadıkları, toplanmadıkları, eksik katılımı toplantı yaptıkları bilinmektedir. Bu açıdan bu kurulların işletmelerdeki mesleki eğitimin sorunlarını daha dikkatli takip etmelerinin sağlanması.

- **İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi**

Mesleki ve teknik eğitim öğrencilerinin en önemli sorunlarından biri de istihdam veya kendi işyerlerini açma konusunda yaşadıkları zorluklardır. MEB`in yaptığı bir araştırmaya göre meslek liseleri mezunlarının yaklaşık yüzde 60`ı ancak `tanıdık` vasıtası ile iş bulabilirken, Türkiye İş Kurumu ile iş bulanların sayısı sadece yüzde 1.3`de kalmıştır. Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı`nın (EARGED) Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları Mezunlarının İzlenmesi Projesi kapsamında yaptığı ankete göre mezun öğrencilerin, yüzde 40,87`sinin yüksekokula gitmediği, yüzde 22,87`sinin eğitim aldığı alanla ilgili bir yüksek okula sınavsız geçişle girdiği tespit edilmiştir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının daha kolay istihdam edilmeleri veya kendi işyerlerini kurmaları için aşağıdaki önlemler alınabilir;

1. Meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin ücretlerinde iyileşme yapılması için devlet kuruluşları öncülük yapabilir.
2. Mesleki ve teknik liselerden mezun olan öğrencilerin çalışma şartlarında iyileştirmeler yapılabilir.
3. Mesleki ve teknik liselerden mezun olan öğrencilerin kendi işlerini kurabilmeleri için kredi desteği sağlanabilir.
4. Kendi işlerini kuran öğrencilere vergi indirim, sigorta primlerinde indirim gibi uygulamalara gidilebilir.
5. İşletmelere teknik alanlarda eleman istihdam ederken bu kişilerin en azından %50`sini mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olmuş olan öğrencileri istihdam etme zorunluluğu getirilebilir.

Yukarıdaki başlılara ilave olarak aşağıdaki çözüm önerileri de sunulabilir;

- Örgün ve yaygın mesleki eğitimde rehberlik ve yöneltme hizmetleri geliştirilmelidir,
- Mesleki rehberlik ve Yöneltme konusunda toplumsal bilinç geliştirilmelidir,
- Sınıf, meslek ve rehberlik öğretmenleri mesleki rehberlik alanında hizmet içi eğitimden geçirilmelidir,
- Ailelerin aktif katılımını sağlayacak programlar geliştirilmelidir,
- AB'ye uyumlu olarak Ulusal Sertifika Sistemi geliştirilmeli, denklik, belgelendirme ve sertifika ile ilgili işlemler yeniden düzenlenmelidir,
- Mesleki eğitimde kaliteyi ve öğrenci başarısını artırmak amacıyla ilgili birimler, üniversiteler ve diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde eğitimi geliştirmek çalışmaları yapılmalı geliştirilen modellerin yaygınlaştırılmasında ilgili birimlere rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmelidir,
- Mesleki eğitime olan talebi artırmak amacı ile istihdam ve yüksek öğretime geçişle ilgili düzenlemeler yapılmalıdır.

4. MESLEKİ EĞİTİMDE ALMANYA-TÜRKİYE KIYASLAMASI, İŞLETMELERİN ROLÜ VE ODA SİSTEMİ İÇİN ÇIKARIMLAR

4.1. MESLEKİ EĞİTİMDE ALMANYA-TÜRKİYE KIYASLAMASI

Aşağıda Almanya'daki mesleki eğitim sistemi ile ilgili bilgiler maddeler halinde sunulmakta ve her maddeye karşılık Türkiye'deki uygulama anlatılarak kıyaslanmaktadır.

ALMANYA	TÜRKİYE
<p>BÜTÜNCÜL YAPI</p> <p>Sorumlu Kurum: Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü</p>	<p>PARÇALI YAPI</p> <p>Sorumlu Kurum: Milli Eğitim Bakanlığı'nın çeşitli genel müdürlükleri.</p>
<p>GÖNÜLLÜLÜK ESASI</p> <p>Sistemin Esası: Gönüllülüktür. Mesleki eğitim sağlamak bir yükümlülük değil. İşletmeler, öğrencilere beceri eğitimi yaptırmakta (mesleki eğitim) tamamen özgürdür. Sadece istekli ve imkâna sahip, ayrıca odalarca uygunluğu onaylanan işletmeler öğrencilere işletmeleri bünyesinde uygulamalı meslek eğitim sağlayabilmekte. Bu çerçevede, uygun eğitmen çalıştıran, çalışma ortamı ve teçhizatı eğitime uygun olan işletmeler mesleki eğitim verebiliyor. Almanya çapında tüm işletmelerin yaklaşık % 25'i meslek eğitimi veriyor.</p>	<p>ZORUNLULUK ESASI</p> <p>Sistemin esası: Zorunluluktur. Mesleki eğitim sağlamak, işletmeler için bir yükümlülük. 10 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları kişi sayısının % 5'inden az, % 10'undan fazla olmamak üzere, meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi sağlamakla, bu öğrencilere net asgari ücretin % 30'unu ödemekle ve 10 veya daha fazla öğrenciye beceri eğitimi sağlıyorsa, eğitim birimi kurmak ve usta öğretici çalıştırmakla yükümlü. Daha önce 20 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmelerin beceri eğitimi verme yükümlülüğü varken, 6111 sayılı kanun ile bu 10'a indirildi. Bakanlar Kurulu kararı ile bu sayı da beşe indirilebilmekte. 6111 sayılı kanun ile ayrıca, ödenecek asgari ücret "net" olarak belirlenmek suretiyle, net veya brüt olacağı konusundaki belirsizliğe son verildi.</p>
<p>TEŞVİKLER VAR</p> <p>Teşvik Sistemi: İki yönlüdür;</p> <ul style="list-style-type: none"> • İşletmede mesleki eğitimi destekleyici, tamamlayıcı faaliyetler bulunmakta. (JOBSTARTER programı, İşletmeler Üstü Eğitim Merkezleri vb.) • İşletmelere doğrudan destekler (Ücretin bir kısmının karşılanması, bazı durumlarda para yardımı vb.). 	<p>TEŞVİK YOK</p> <p>Teşvik Sistemi: Herhangi bir teşvik yok. Teşvik yerine yatırım var. Öğrencilere beceri eğitimi vermeyen işletmeler, çalıştırmakla yükümlü oldukları öğrenci başına asgari ücretin 2/3'ünü Saymanlık hesabına yatırmak zorunda. Diğer yandan, asgari ücretin net olarak kesindirilmesi de, daha önce brüt olarak değerlendirilmesi nedeniyle ücrette düşüş sağlandı. Bununla birlikte YOİKK İstihdam Teknik Komitesi 2011 yılı Eylem Planı'nda, TOBB'un önerisiyle, eğitim birimi kurma ve eğitici bulundurma yükümlülüğü yerine, bunun teşvik edilmesine yönelik bir eylem maddesi konuldu.</p>
<p>ODALARIN KANUNLA VERİLMİŞ SOMUT GÖREVLERİ VAR</p> <p>Odalarnın Rolü: Sistemin merkezindedir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • İşletmenin uygunluğunun belirlenmesi, • Sürecin izlenmesi ve denetlenmesi, • Öğrencilerin sınavlarının düzenlenmesi ve 	<p>ODALARIN KANUNEN SOMUT GÖREVLERİ YOK</p> <p>Odalarnın Rolü: Sistemde ikincil role sahipler. Kanuni görevleri, "meslekî ve teknik eğitim ve öğretimi geliştirme ve yönlendirme çalışmaları yapmak" şeklinde. Bu çerçevede somut faaliyetler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumlarında temsil,

<p>sertifikasyonları,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stajların kaydının tutulması, • İşletmedeki eğitmenin pedagojik formasyon amaçlı eğitilmesi ve belgelendirilmesi. <p>Bu kapsamda Odalar olmadan sistemin işlemesi mümkün değil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meslek standardı hazırlama, • TOBB aracılığıyla sorunların, görüşlerin ilgili makamlara iletilmesi vb. <p>Ancak UMEM Beceri'10 projesi ile iş gücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması stajyer talebi toplanması ve yaygın mesleki eğitim konusunda odaların rolleri önemli ölçüde güçlendirildi.</p>
<p>UZUN SÜRELİ</p> <p>Eğitimin Süresi: 2,5- 3,5 yıl.</p> <p>Bu sayede öğrenci adeta gerçek bir çalışan haline geliyor, böylece işveren ile arasında güven ve uyum oluşuyor. Oluşmazsa da deneme süresince sözleşme feshedilebilir.</p>	<p>KISA SÜRELİ</p> <p>Eğitimin Süresi: Ortaöğretim boyunca 300 saat.</p> <p>Bu süre yaklaşık iki aya tekabül ediyor. Bu da öğrenci ve işverenin birbirlerine adaptasyonuna imkân tanımıyor. Meslek liselerinde; işletmelerde beceri eğitimi olarak 12. sınıf süresince, 2 gün okulda 3 gün işletmelerde, (toplam 864 saat) uygulanıyor. Teknik liselerde; yaz boyunca staj olarak (toplam 300 saat) uygulanıyor.</p>
<p>ETKİN DENETİM VE İZLEME</p> <p>Denetim ve İzleme Mekanizması: Ana unsuru Odalar. İşletmelerdeki mesleki eğitim, odaların danışmanlarınca denetlenip izleniyor. Danışmanlar ayrıca işletmelerin ve öğrencilerin konuyla ilgili her türlü sorununa çözüm arıyor.</p>	<p>GERÇEK BİR DENETİM VE İZLEME UYGULANAMIYOR</p> <p>Denetim Mekanizması: İş müfettişleri genel denetimin bir parçası, ancak uygulanamamakta. Bunun dışında konuya özel bir denetim mekanizması yok.</p>
<p>SINAVLAR ODALARIN YETKİSİNDE</p> <p>Sınavların Düzenlenmesi: Odaların görevidir. Odalar bünyesinde oluşturulan sınav komisyonlarında, işçi ve işveren temsilcileri ile öğretmenler yer alıyor.</p>	<p>SINAVLAR MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI'NIN (MEB) YETKİSİNDE</p> <p>Sınavların Düzenlenmesi: MEB'in görevidir. MEB koordinesinde oluşturulan "yıl sonu beceri sınav komisyonu"nda öğretmenler, işletmenin usta öğretici veya eğitici personeli ve il/ilçenin o meslek alanındaki işveren kuruluşu temsilcileri yer alıyor. Ancak etkin bir uygulama konusunda bilgi yok.</p>
<p>KALİTE GÜVENCESİ VAR</p> <p>Kalite Güvencesi Mekanizması: Her meslek için FMME tarafından hazırlanan eğitim direktifi ve işletmece hazırlanan ve odalarca uygulanması denetlenen eğitim planı ile kalite güvence altına alınırken, işletme ihtiyaçları doğrultusunda esneklik de sağlanıyor.</p>	<p>KALİTE GÜVENCESİ YOK</p> <p>Kalite Güvencesi Mekanizması: İşletmelerde beceri eğitimi için herhangi bir kalite güvencesi mekanizması geliştirilmiş değil. İşletmeler, öğrencilere meslekleri dışında istedikleri işleri (cay verme, temizlik vb. işler dahil) yaptırabiliyor.</p>
<p>YÖNLENDİRME VE REHBERLİK GÜÇLÜ</p> <p>Yönlendirme ve Rehberlik Sistemi: Yönlendirme ilkökul sonunda başlıyor, öğrenciler yeteneklerine göre farklı seviyede okullara gönderiliyor. Dual eğitime girmeden önce de, genel eğitim içerisinde (5. ve 6. sınıflar), öğrencilerin yeteneklerine göre yönlendirilmesine yönelik eğitim veriliyor.</p>	<p>YÖNLENDİRME VE REHBERLİK ÇOK SINIRLI</p> <p>Yönlendirme ve Rehberlik Sistemi: Bunun için ayrılmış ayrı bir eğitim dönemi yok. Sadece rehberlik dersleri ve öğretmenleri mevcuttur.</p>
<p>MESLEK STANDARTLARINDA BÜTÜNSEL YAPI</p> <p>Meslek Standartları Hazırlanması: Meslekler FMME tarafından onaylanıyor ve içeriği, işveren kuruluşları ile işbirliğinde yine FMEE bünyesinde oluşturuluyor. Bu anlamda bütünsel bir yapı var.</p>	<p>MESLEK STANDARTLARINDA İKİLİ YAPI</p> <p>Meslek Standartları Hazırlanması: İkili yapı var. Meslek standartları, Mesleki Yeterlilik Kurumu koordinasyonunda sektör kuruluşlarınca (Odalar, sendikalar vb.), eğitim müfredatları ise MEB tarafından hazırlanıyor.</p>

4.2. İŞLETMELERİN ROLÜ VE ODA SİSTEMİ İÇİN ÇIKARIMLAR

Alman Mesleki Eğitim Sistemi, büyük ölçüde **eğitim ve iş dünyası işbirliğine** dayanmaktadır. Bu nedenle genellikle **“Dual Sistem”** (ikili sistem) olarak anılmaktadır. Sistemin temelleri esasen Ortaçağ’daki lonca sistemine dayanmaktadır.

Dual Sistem, ortaöğretim mezunlarına yöneliktir ve Meslek Okullarında (*Berufschule*) sürdürülmektedir. Sistemde, eğitimin pratik ayağı (3-4 gün) firmalarda, teorik ayağı ise (1-2 gün) meslek okullarında sürdürülmektedir. Dual eğitimin süresi 2 – 3,5 yıl arasında değişmektedir. Öğrenciler bu sisteme genel olarak 15 yaşında dahil olup, 18 yaşında mezun olmaktadır. Bu yaş grubundaki tüm öğrencilerin yarısından fazlası dual sistemde eğitim görmektedir.

Sürecin temel aktörleri, ilgili Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, Federal Eğitim ve Öğretim Enstitüsü ve **Ticaret ve Sanayi Odaları (Odalar)** ve **firmalardır**. Federal Eğitim ve Öğretim Enstitüsünde ticaret ve sanayi odaları da ayrıca temsil edilmektedir.

Odalar bünyelerindeki Mesleki Eğitim Komisyonları ve Sınav Komisyonları ile mesleki eğitim sürecinde aşağıdakilerden sorumludur;

- **Staj yapılacak işletmeleri akredite etmek:** İşletmelerin stajyer çalıştırmaya uygunluğunun, yeterli kapasitede olup olmadığının onaylanması,
- **Eğitim sürecini içerik ve süre açısından denetlemek:** İşletmelerde yürütülen pratik eğitimin, Federal Eğitim ve Öğretim Enstitüsünce hazırlanan eğitim yönergelerine uygunluğunun denetimi ve bu kapsamda, işletmelerde gerekli niteliklere sahip eğitici personelin bulundurulması gereği ile işletmenin kendi ihtiyacından çok, eğitimi verilen mesleğin gerekleri doğrultusunda eğitim verildiğinin gözetimi,
- **Firmalara ve stajyerlere danışmanlık yapmak:** Firmalara ve stajyerlere, pratik eğitimin düzgün şekilde yürütülmesi için eğitimin yapısı, eğitim yardımlarının kullanımı, mevzuat ve psikolojik konularda tavsiyelerde bulunma,
- **Staj yapan öğrencilerin sınav, değerlendirme ve sertifikasyonu:** İşveren, işçi ve meslek okulu temsilcisinin yer aldığı, ODA bünyesindeki Sınav Komisyonu marifetiyle **öğrencinin eğitim süreci ortasında ve sonunda sınava tabi tutulması ve başarılı olması durumunda sertifikasyonu,**

- **Sözleşmelerinin kaydı:** Öğrenci ile firma arasında yapılan sözleşmelerin kaydının tutulması,
- **Kariyer danışmanlığı:** Kariyer fuarları, değişim programları vs. düzenlenmesi
Gibi başlıca görevlerden Ticaret ve Sanayi Odaları sorumludur.

Dual sistemde firmalar, ne kadar öğrenci kabul edeceklerine, hangi meslek alanında pratik eğitim sağlayacaklarına ve ne kadar harcayacaklarına kendileri karar vermektedir. **Bu kapsamda firmaların görevleri ise aşağıda sunulmuştur;**

- Dual sistem için eğitim yönergesine uygun kendi eğitim planını hazırlamak,
- Dual sistem çerçevesinde, öğrenci (stajyer) ile sözleşme yapmak suretiyle, öğrenciye belirli bir meslekte kendi bünyesinde, haftada 3-4 gün pratik eğitim sağlamak,
- Pratik eğitim için gerekli mekan ve eğitici personel temin etmek,
- Öğrenciye belirli miktar maaş ödemek (normal işe başlama maaşının en az 1/3'ü olup, her yıl artmaktadır).
- Eğitim yönergelerinin güncellenmesi için öneride/uyarıda bulunmak

Tüm bunları yerine getirmekte zorlanan KOBİ'ler için ise, firmalar arası mesleki eğitim imkanları geliştirilmiştir. Bunlar başta Federal İstihdam Ajansı ve Eyalet olmak üzere çok çeşitli kaynaklarla finanse edilmektedir. Bu imkanların sunulduğu tesisler Odalarca da kurulmaktadır.

Almanya'da özel sektör ve Odalar, yetişkin eğitimi olarak da anılan sürekli eğitimin tedariki konusunda da rol sahibidir. Sürekli eğitimin 2/3'ü özel sektörde, yaklaşık %10'u da Odalarca sağlanmaktadır.

Dual sistemin, genç işsizliğinin azaltılmasında da önemli payı olduğu bilinmektedir. Almanya'da genç işsizliği 2010 yılında %12'ken, bu oran AB ortalamasında %24'lere varmaktadır. Yine benzer dual sistemin uygulandığı Avusturya'da da genç işsizliği %10'dur.

- **Ülkemiz Mesleki Eğitim ve Oda Sistemi İçin Çıkarımlar**

Görüldüğü üzere, Almanya’da mesleki eğitim, esasen Odalarca yürütülen kamu hizmetlerinden biridir. Bu anlamda Odalar ve onların temsil ettiği firmalar, sistemin olmazsa olmazıdır. Hem finansman, hem de sistemin tasarımı ve işleyişinde özel sektörün kamu ile eşdeğer rolü vardır. Bu işbirliği, dual sistem olarak somutlaşmakta, ülkenin sadece ekonomik büyümesine katkı sağlamakla kalmamakta, yukarıda da bahsedildiği gibi genç işsizliğinin azaltılması gibi sosyo-ekonomik sorunlarına da çözüm teşkil etmektedir.

Mesleki eğitim doğrudan özel sektöre eleman yetiştirmektedir. Aynı zamanda mesleki eğitim, yaparak öğrenmeyi, yani iş başı eğitimini gerektirmektedir. Bu nedenle, Almanya’da olduğu gibi, iş dünyasının ve dolayısıyla Odaların süreç içerisinde olması mutlak bir gerekliliktir. Bunun da ötesinde, piyasa koşulları değiştikçe ve teknoloji geliştikçe, Milli Eğitim Bakanlığı ve okullarımız, özel sektörün ihtiyaçlarını takip etmekte zorlandıkları için, mesleki eğitim gittikçe daha fazla firma odaklı hale gelmekte; iş başı eğitimin ağırlığı artmaktadır. Bir başka deyişle, ülkemizde de Almanya’daki dual sisteme benzer bir sisteme bir geçiş yaşanacak; en azından yaşanması gerekecektir. Bu da, Odaların ve firmaların mesleki eğitim süreci içerisinde yer almaları gereğini daha da arttırmaktadır.

Bu anlamda Odalardan, mesleki eğitim sürecinde daha fazla rol almaları beklenmektedir. Bu süreçler genel olarak; politika üretme, beceri ihtiyaçlarını belirleme ve ilgili makamlara iletme, mesleki eğitimin tedariki, firmaların teşviki ve yönlendirilmesi, firmalarda pratik eğitimin (3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda “işletmelerde beceri eğitimi olarak” geçmektedir) koordinasyonunu sağlama ve kalitesini artırma yönünde çalışmalar yapma, bunun için okullarla işbirliğine gitme, meslek standardı hazırlama, sınav ve belgelendirme yapma olarak sıralanabilir. Esasen Odaların politika oluşturma sürecine katılımı için İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları gibi mekanizmalar mevcuttur. Ancak, bunlar Odalar dışında kurulu oldukları için, Odaların rolünü yerine getirmek için yeterli değildir ve imkan sağlamamaktadır.

Esasen Odaların mevcutta bir takım faaliyetleri, sorumlulukları da vardır. Örnek olarak, pek çok odamız Mesleki Yeterlilik Kurumunca yetkilendirilmiş olup, ulusal meslek standardı hazırlamaktadır. Ancak, Odalarımızın işgücü piyasasında etkin rol alması gerekliliği kesindir

Sonuç olarak, mesleki eğitimde iş başı eğitiminin payının artacağı göz önünde bulundurularak ve başta Almanya olmak üzere çeşitli ülke örneklerinden de yararlanılarak, Odaların işgücü piyasasındaki rollerini artıcı çalışmaların devam etmesi önem arz etmektedir.

5. KONYA'DA ÖRNEK BİR MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ OLUŞTURMAK

• Konya'da Mesleki Eğitim

Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre Konya'da mesleki eğitim 120 okulda, 3.655 öğretmen ile ve 65.894 öğrenciye verilmektedir. Ancak bu okullarda mevcut eğitimin kalitesindeki yetersizlik, ekipman tedarikinde karşılaşılan güçlükler ve mezun olan öğrencinin vasıfsız işçi psikolojisinde olmasından dolayı yüksek öğretime yönelmesi gibi sorunlar, iş piyasasının talebi olan ara elaman ihtiyacına cevap verememeyi beraberinde getirmektedir.

Diğer yandan ilimizde hali hazırda faaliyet gösteren mesleki eğitim merkezleri sanayi alanındaki meslek dallarına yönelik eğitimlerde yetersiz kalmakta, sanayinin işgücü ihtiyacına önemli derecede cevap verememektedir. Bu çerçevede mesleki eğitimde hobi eğitimleriyle meslek kazandırma eğitimleri arasında bir denge kurulmalı ve bu tür kurslardan faydalanan kişilerin ekonomiye katma değer sağlayacak şekilde işgücü piyasasına kazandırılmaları gerekmektedir.

• Örnek Bir Mesleki Eğitim Merkezi Oluşturmak

Bu eksiklikten yola çıkarak, Konya Ticaret Odası, Konya Sanayi Odası, KOSB, Konya İl Özel İdaresi, İŞKUR, Üniversiteler vb. kurum ve kuruluşlar ile birlikte Konya Mesleki Eğitim Merkezi kurma projesi, Konya'da piyasanın ihtiyacı olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde çok önemli bir adım olacaktır. Merkez kurma çalışmaları bu çerçevede kurulacak bir vakıf aracılığıyla yürütülebilir.

İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliği'ne göre, İl Özel İdaresi veya belediyeler, kendi özel kanunlarına uygun olarak aralarında yapacakları protokol çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, dernekler, vakıflar, meslek odaları ve diğer yerel yönetim birimleri ile ortak çalışma ve işbirliği yapabilir. Kurulacak Mesleki Eğitim Merkezi için bütün ortaklar belirli oranlarda katkıda bulunup ve özellikle İl Özel İdaresi'nin bu yönde kullanılacak fonlarından

yararlanılabilir. Yada AB'nin fonlarından, Mevlana Kalkınma Ajansı'nın "Güdümlü Proje" başlığı altındaki hibe programından da yararlanılabilir.

Merkez kurulmadan önce Almanya'daki mesleki eğitim sistemini yakından incelemek üzere ortakların katılımı ile bir seyahat düzenlenmeli ve Konya'da kurulacak olan merkez mümkün olduğunca Almanya'daki sisteme benzer bir şekilde yapılandırılmalıdır. Sonraki aşamada ise Almanya'da etkileşim içerisinde olduğumuz Mesleki Eğitim Merkezi'nden bir heyet yerinde tespit ve karşılıklı istişare için Konya'ya gelebilir.

Konya Mesleki Eğitim Merkezi, üyelerimizin kalifiye ara eleman ihtiyacının giderilmesine dönük taleplerin karşılanması amacıyla meslek edindirme ve geliştirmeye yönelik eğitim verilmek üzere kurulmalıdır. Eğitimi verilecek eğitim dalları üyelere gelen talepler ve iş dünyasının beklentilerine uygun olarak belirlenmelidir. Bu çerçevede gerekli olursa Ticaret Odası ve Sanayi Odası tarafından iş dünyasının beklenti ve taleplerinin belirlenmesi için ağırlıklı olarak saha çalışması olmak üzere bir takım danışmanlık faaliyetleri yapılabilir.

Sonraki aşama eğitimcilerin eğitimidir. Bu noktada Almanya'daki mesleki eğitim merkezlerinden biri ile bağlantıya geçilip, Konya'da en fazla ihtiyaç duyulan meslek alanlarından seçilecek 8-10 eğitimcinin bu merkezde eğitimi sağlanabilir. Bu süreçte Mesleki eğitimle ilgili AB Fonlarından ne ölçüde yararlanabileceği araştırılarak, özellikle eğitimcilerin eğitimi konusunda bu fonlardan yararlanılabilir.

Kurulacak merkezde, Almanya'da olduğu gibi, iş dünyasının da aktif olarak yer alması planlanmalıdır. Bu sistemde eğitim gören kişiler aynı zamanda özel şirketlerde istihdam edilir ve firma ile istihdam edilecek kişi arasında yapılacak sözleşme ile bu sistem işlerlik kazandırılabilir. Bu sözleşmede eğitimin amacı, eğitimin süresi, bir gün içinde eğitime ayrılacak süreler belirlenmelidir.

Merkezde başlangıçta imalat sanayi sektörüne yönelik meslek dallarında, sonraki yıllarda hizmet sektörüne yönelik de eğitimler verilebilir. Eğitimlerin süresi verildiği alana ve gerektirdiği niteliklere göre değişkenlik gösterebilir. Bu süreçte kursiyerler haftanın 2 günü merkezde, 3 gün ise firmalarda uygulamalı eğitim alabilirler.

Eğitimlerin sonunda Vakıf ve Ticaret Odası bünyesinde oluşturulacak bir komisyon tarafından hem yazılı hem de uygulamalı sınav gerçekleştirilebilir. Sınav'da yazılı sınav %40,

uygulamalı sınav ise %60 oranında değerlendirilebilir. Bu komisyonda vakıf/ticaret odası temsilcileri, öğretmenler ve kursiyerlerin uygulamalı eğitim aldıkları firmalardan kişiler bulunmalıdır.

Sınav sonunda belirli bir puan sistemine göre sertifika verilmelidir. Zamanla bu sertifikadaki puan sistemi kursiyerlerin niteliklerini ortaya koyan bir belge haline gelebilir. Sertifikasyon konusunda özellikle Almanya'dan bu projeye iştirakçi olarak katılacak Mesleki Eğitim Merkezi de önemli destek sağlayabilir. Bu kapsamda sunulacak olan sertifikanın Almanya'daki ilgili merkez tarafından onaylanması sertifikanın kredibilitelerini artıracaktır.

Vakıf bünyesinde eğitimlere katılan kişilerin özgeçmişlerinin ve kurs süresince aldıkları eğitimlerin içeriğine yönelik bilginin yer alacağı bir veri tabanı oluşturulmalı ve nitelikli elemana ihtiyaç duyan sanayicinin bu veri tabanına ulaşması sağlanmalıdır.

6. SONUÇ

Mesleki Eğitim, gerek sistem olarak gerekse öğretim olarak (özellikle ortaöğretim düzeyinde) büyük sorunlarla karşı karşıyadır. Yapılan çalışmada ülkemizde mesleki eğitimin mevcut durumu, sorunları ve çözüm önerileri, yurtdışından (özellikle Almanya) iyi uygulama örnekleri gösterilmeye çalışılmıştır.

Gelişmiş ülkelerde % 65-70 aralığında olan Mesleki Eğitimin tüm ortaöğretime oranı ülkemizde % 35-37 seviyelerindedir. Son on yılda Mesleki eğitimin tüm ortaöğretim içindeki payının gelişmiş ülkeler oranına yaklaşması gerekirken, mesleki eğitim oransal olarak % 45,8'den % 36,7'ye gerilemiştir. Bu gerilemenin üniversite giriş sınavında Meslek liseleri aleyhine yapılan katsayı düzenlemesinin sonrasına rastlaması, mesleki eğitime olan talep gerilemesinin en önemli nedenini gözler önüne sermektedir.

Mesleki Eğitim kurumlarının öğrenci sayısının ve öğretim elemanı eksikliğinin yanında en önemli sorunu altyapı, teknolojik ekipman, laboratuvar ve atölye eksiklikleridir. Bu eksiklerin yanında özellikle ortaöğretim kurumları ve MYO'ları eğitim programları istihdam kollarının beklentilerini karşılayacak şekilde güncellenmemiştir.

Eğitim kurumlarında yaşanan eksikler mesleki eğitim kurumlarının reel sektörün beklentilerini karşılamakta zorlanmasına yol açmıştır. Eğitim kurumlarının reel sektörü takip etmemesinin yanında reel sektör de mesleki eğitimin yapılandırılmasında aktif olarak rol almamaktadır. Bu noktada, Almanya'da olduğu gibi ülkemizde de şirketler ve Ticaret-Sanayi Odaları mesleki eğitim sisteminde ağırlıklı ve aktif rol almalıdır.

Örnek model olan Alman Mesleki Eğitim sisteminin temelinde bulunan rehberlik ve yönlendirme, mesleki eğitime ilgili alanda yetenekli öğrencilerin girmesini sağlıyor. Bu çerçevede, üniversiteye gitme hakkını elde etmiş bir öğrenci dahi, dual mesleki eğitime yönelebiliyor. Türkiye'de ise yönlendirme ve rehberlik eksik olduğu için, genel eğitimde başarısız veya kısa sürede meslek edinip gelir elde etmesi gereken, yoksul ailelerin çocukları mesleki eğitime katılıyor. Bu da mesleki eğitimdeki kaliteyi ve verimi olumsuz yönde etkilemiş oluyor.

Alman mesleki eğitim sisteminin incelenmesinden Türkiye için çıkarılacak en büyük ders, istihdam artışının ve nitelikli eleman yetiştirilmesi yoluyla rekabet gücünün artırılmasının temel yolunun, örgün mesleki eğitimin; sanayi, ticaret ve istihdam politikaları ile de bütünlük içerisinde, iş dünyası ihtiyaçlarıyla örtüşmesini sağlamak olduğudur. Bu da Almanya’da işletmelerde uygulamalı meslek eğitimi ile gerçekleştiriliyor. Benzer şekilde Türkiye’de de, “işletmelerde beceri eğitimi” olarak adlandırılan işletme temelli meslek eğitiminin geliştirilmesiyle başarılabilecek. Ancak, bunun için ideal olan zorunluluğun kalkması, ancak ihtiyacı ve imkânı olan işletmelerin meslek eğitim vermesinin önünün açılması. Zorunluluk kaldırılmıyacaksa yapılması gereken ise işletmelerimizin bu konuda teşvik edilmesi. Hatta bu teşvik, ülkemizde istihdam maliyetlerinin yüksekliği ve KOBİ’ler için sunulan fırsatların daha az olması dikkate alınarak, prim ve vergi indiriminin de ötesine giderek, işletmelere sıcak para akışı şeklinde olabilmeli.

Diğer yandan, işletmelerimizin sisteme ilişkin dile getirdikleri en büyük sorunlardan biri de, işletmeye gelen öğrencinin hiçbir iş disiplinine sahip olmaması. Bu nedenle, örgün mesleki eğitim kurumlarında öğrencilere iş yaşamını tanımalarını ve belirli ölçüde iş disiplini kazanmalarını sağlayacak nitelikte dersler verilerek, öğrencinin işletmede mesleki eğitimine hazırlanması gerekiyor. Daha uzun vadede de ise mevcut kısa süreli beceri eğitimi programları, eğitim sürecinin geneline yayılarak, öğrenci ve iş yeri arasındaki karşılıklı sahiplenme artırılmalı.

KAYNAKÇA

- ÖZDEMİR, Esin, “Alman Mesleki Eğitim Sisteminde Özel Sektörün Rolü ve Ülkemiz Mesleki Eğitim ve Oda Sistemi İçin Çıkarımlar”, TOBB AB Daire Başkanlığı
- ÖZDEMİR, Esin, “Almanya-Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Kıyaslaması”, TOBB AB Uyum ve Müzakere Müdürlüğü
- YÖK, “Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu” Ağustos, 2005
http://www.yok.gov.tr/egitim/endustriyel/myo_durumu.doc
- TEKEV. (2007), “Türkiye’de Mesleki Eğitim Sisteminin Temel Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporu”, Teknik Eğitim Vakfı, Ankara.
- OECD. (2006), “Education At a Glance”, <http://www.oecd.org/dataoecd/31/29/37393662.pdf>.
- İsmail ŞAHİN, Tayfun FINDIK, “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerikleri”, TSA/Yıl:12,S:3,Aralık 2008
- TÜSİAD, “Türkiye’deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Strateji Belgesi: 2010-2013” ve “Eylem Planı” Hakkında TÜSİAD Görüşü, Temmuz 2010
- IŞIK, Abdulkerim, “Türkiye’de ve Avrupa’da Mesleki Eğitim Sistemi”, Eylül 2011
- SCHNEIDER, Ute Hippach, KRAUSE, Martina, WOLL, Christian, “Vocational Education and Training in Germany”, European Centre for the Development of Vocational Training, 2007
- “Germany’s Vocational Education At A Glance”, Federal Ministry of Education and Research, Bonn, 2003
- Middleton, John, “Skills For Productivity: Vocational Education and Training in Developing Countries”
- Corradini, Milena, “Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretim:Analiz ve Karşılaştırma”, European Training Foundation, Torino, İtalya
- Lechner, Michael, “Training the East German Labour Force-Microeconomic Evaluations of Continuous Vocational Training after Unification”, Physica-Verlag Heidelberg, New York.