



K K T C
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİ VE PLANLAMASI
ANA BİLİM DALI

MOBİLYA VE DEKORASYON SEKTÖRÜNDE SEKTÖRDEKİ İŞÇİ VE
İŞVERENLERİN MESLEKİ EĞİTİME YAKLAŞIMLARININ VE İSTEKLERİNİN
BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
SELMAN ÇAMDEVİREN

LEFKOŞA – 2008

K K T C
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİ VE PLANLAMASI
ANA BİLİM DALI

MOBİLYA VE DEKORASYON SEKTÖRÜNDE SEKTÖRDEKİ İŞÇİ VE
İŞVERENLERİN MESLEKİ EĞİTİME YAKLAŞIMLARININ VE İSTEKLERİNİN
BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
SELMAN ÇAMDEVİREN

TEZ DANIŞMANI
DR. MUSTAFA GÜRSOY

LEFKOŞA - 2008

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Selman Çamdeviren tarafından hazırlanan “ Mobilya ve Dekorasyon Sektöründe Yaşam Boyu Eğitim Merkezlerinin Oluşturulması İçin Sektördeki İşçi ve İşverenlerin Mesleki Eğitime Yaklaşımlarının, İstek ve Taleplerinin Belirlenmesi Buna Bağlı Program Çalışması Yapılmas ” adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomi ve Planlaması Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan.....

Doç. Dr. Cem Birol

Üye :

Yrd. Doç. Dr. Fatoş Silman

Üye :

Dr. Mustafa Gürsoy (Danışman)

ONAY

Yüksek Lisans Yönetmeliği'ne uygun olarak düzenlendiğini onaylarım.

___ / ____ / 2008

.....



ÖNSÖZ

K.K.T.C küçük bir ada ülkesi olması sebebi ile ve tarihindeki gelişmeler nedeni ile bütün sektörlerde olduğu gibi eğitim öğretim sektöründe olumsuz yönde etkilenmiştir. Kıbrıs adası coğrafi olarak tek bir ülke olmasına karşın sosyal-kültürel,sosyal ekonomikyapılarfarklılık gösteren iki toplumdan oluşmaktadır.01.05.2004 tarihinde Güney Kıbrıs Rum yönetimi A.B ye tek taraflı üye kabul edilmesi neticesi her alanda gelişmişliğine sürdürmeye devam etmiştir.Bu nedenle K.K.T.C nin gelişmeye ve kalkınmaya çalışmalarına ihtiyaç vardır.Küçük adülkelerinde coğrafi yapı ve ekonomik yapısının dar olması istihdam olanağınıda sınırlar. Bu nedenle aktif iş gücünün ülke dışında istihdam edilmesi gerekir.

İş gücünün kendi ülkemizde olduğu kadar başka ülkelerdede istihdam edilebilmesi için tek ve en akılcı yol mesleki eğitimin sürekli olması ve yetiştirilen iş gücünün evrensel meslek standartlarına uygun olarak eğitilmesidir.

Bu normlara uygun olarak eğitilen ve belgelendirilen işgücünün kendi ülkemizde olduğu kadar başka ülkelerde de istihdam edilmesine olanak sağlamış olacağız.

Bu araştırma ile mobilya ve dekorasyon sektöründe yaşam boyu eğitim merkezlerinin oluşturulması için sektördeki işçi ve işverenlerin mesleki eğitime olan ihtiyaçları belirlenecek, istek ve talepleri ortaya çıkarılacaktır. Bunun neticesinde yaşam boyu eğitim merkezlerinde uygulanacak program çalışmasına zemin hazırlayacaktır.

Bu amaçla yürütülen bu çalışma hazırlanırken ve rapor hazırlanırken pek çok kişinin katkısı olmuştur. Bu bağlamda öncelikle, anketin uygulanması sırasında katkılarını esirgemeyen sektördeki işverenlere, işçilere teşekkür ederim. Araştırmanın her safhasında bana sabır gösterip bilgi ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Dr. Mustafa Gürsoya teşekkürü bir borç bilirim.

Selman Çamdeviren

Mayıs 2008

Lefkoşa

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ONAY	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ	vii
ÖZET	x
ABSTRACT	xii
BÖLÜM I	
I. 1. GİRİŞ	1
I.2. Problem Cümlesi	7
I.3. Alt Problemler	8
I.4. Amaç	9
I.5. Önem	9
I.7.Sınırlılıklar	11
I.8. Tanımlar.....	11

BÖLÜM II

İlgiliYayınlar ve Araştırmalar.....	12
II.1. Kurumsal Temeller.....	12
II.2.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Sistemleri ve Mesleki Eğitim.....	20

II.2. 1. Belçika Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim.....	21
II.2. 2. Danimarka Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim.....	22
II.2. 3. İngiltere Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim.....	23
II.2.4. İtalya Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim.....	25
II.2. 5. Yunanistan Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim.....	28
II.2. 6. Amerika Birleşik Devletleri'nde Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim	30
II.2. 7. Japonya Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim.....	35
II.3.M.E.T.G.E. Projesi.....	38
II.3.1.Mezunların İzlenmesine Yönelik Çalışmalar.....	38
II.3.2. İşverenlerin Görüşleri.....	42
II.3.2.1. İşverenlerin Genel Özellikleri.....	43
II.3.2.2. İşletmelerle İlgili Bulgular.....	43
II.3.2.3. Görüşülen İşverenler.....	43

BÖLÜM III

III.1. Yöntem	46
III. 2. Veri Toplama Aracı	46
III.3. Anketin Uygulanması	47
III.4. Verilerin Çözümlemesi	48
III.5. Kısaltmalar	48
III.6. Evren.....	49
Tablo-1 İşverenler İçin Uygulanan Anket Çalışmasının Güvenirlik testi Sonucu.....	49
Tablo-2 Anketi yanıtlayanın eğitim düzeyi.....	50
Tablo-3 Anketi yanıtlayan kaçyıldır aynı yerde çalışmakta.....	51

Tablo-4 Eğitim durumunuz nedir?.....	52
Tablo-5 İş yerinizde kaç kişi istihdam ediyosunuz?.....	53
Tablo-6 İşyerinizde çalışan işçilerin meslek durumlarını gösteren belge oranları aşağıdaki şıklardan hangisine uymaktadır?.....	54
Tablo-7 İşçilere uygulanan anket çalışmasının güvenilirlik sonucu aşığya çıkarılmıştır.....	55
Tablo-8 Anketi cevaplayanın işyerindeki konumu nedir?.....	56
Tablo-9 Belgenizin seviyesi nedir?.....	56
Tablo-10 Meslek seviyenizi gösterecek belgeniz varmı?.....	57
Tablo-11 Anketi cevaplayan kaç yıldır aynı işyerinde çalışmaktadır?..	57
Tablo-12 Anketi cevaplayan enson ne zaman terfi etti?.....	58
Tablo-13 Anketi cevaplayan daha iyi ücret almak için mesleğinde ilerlemeyi düşünürmü?.....	58
Tablo-14 Anketi cevaplayan meslekte ilerlemek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormu?.....	59
Tablo-15 Belgenizin seviyesi geliştikçe gelirinizin artacağını düşünüyormusunuz?.....	59
Tablo-16 Mesleğinizde gelişebilmek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormusunuz?.....	60
Tablo-17 K.K.T.C. Lefkoşa kazasında mesleğinizde eğitim alabileceğiniz bir eğitim kurumu varmıdır?.....	60

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorumlar

Alt problemlere ilişkin bulgular.....	61
---------------------------------------	----

BÖLÜM V

V.1. Sonuç ve Öneriler.....	79
V.1.1.Sonuçlar.....	79
V.1.2.Öneriler.....	80
V.2.Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Önerler.....	82
V.3.KAYNAKÇA.....	83
V.4. Ekler 1.....	86
V.5. Ekler 2.....	91
V.6. Ekler 3 Karşılaştırmalı Değerlendirme Tablosu.....	95

TABLÖLAR

SayfaNo

Tablo. 1. İşverenler İçin Uygulanan Anket Çalışmasının Güvenirlik testi Sonucu.....	49
Tablo. 2. Anketi yanıtlayanın eğitim düzeyi.....	50
Tablo. 3. Anketi yanıtlayan kaç yıldır aynı yerde çalışmakta.....	51
Tablo. 4. Eğitim durumunuz nedir?.....	52
Tablo. 5. İş yerinizde kaç kişi istihdam ediyosunuz?.....	53
Tablo. 6. İşyerinizde çalışan işçilerin meslek durumlarını gösteren belge oranları aşağıdaki şıklardan hangisine uymaktadır?.....	54
Tablo. 7. İşçilere uygulanan anket çalışmasının güvenilirlik sonucu aşağıya çıkarılmıştır.....	55
Tablo.8Anketcevaplayanınışyerindekikonumunedir?.....	56
Tablo-9 Belgenizin seviyesi nedir?.....	56
Tablo-10 Meslek seviyenizi gösterecek belgeniz var mı?.....	57
Tablo-11 Anketi cevaplayan kaç yıldır aynı işyerinde çalışmaktadır.....	57

Tablo-12 Anketi cevaplayan enson ne zaman terfi etti?.....	58
Tablo-13 Anketi cevaplayan daha iyi ücret almak için mesleğinde ilerlemeyi düşünür mü?.....	58
Tablo-14 Anketi cevaplayan meslekte ilerlemek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormu?.....	59
Tablo-15 Belgenizin seviyesi geliştikçe gelirinizin artacağını düşünüyor musunuz?	59
Tablo-16 Mesleğinizde gelişebilmek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormusunuz?.....	60
Tablo. 17. K.K.T.C. Lefkoşa kazasında mesleğinizde eğitim alabileceğiniz bir eğitim kurumu armıdır?.....	60
Tablo 18 İşçi ve işverenlerin mesleki eğitime yaklaşımlarının belirlenmesi.....	62
Tablo 19 İşletmelerde Çalışan İşçilerin meslek seviyelerini gösteren belge durumları.....	63
Tablo 20 İşçilerin ihtiyaç duyduğu mesleki eğitim yöntem ve içeriğinin belirlenmesi.....	63
Tablo 21 Bu alanda çalışan her kademedeki işçinin teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için belirli aralıklarla eğitim almaları gerektiğini düşünüyorum.....	64
Tablo 22 İşyeri sahiplerinin kendi alanlarında en iyi eğitime sahip olmaları gerektiğini düşünüyorum.....	64
Tablo-23 Mobilya ve dekorasyon alanında eğitim veren kurumun program çalışmalarına katkı sunmak istiyorum.....	65

Tablo-24 K.K.T.C. Lefkoşa kazasında mesleğinizde eğitim alabileceğiniz bir eğitim kurumu varmıdır?.....	65
Tablo 25 İşverenlerin ve işçilerin yetiştirilecek işgücünün belgelendirmesine yönelik beklentilerinin belirlenmesi.....	66
Tablo 26'da mesleki eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan-diplomaya geçişsistemi olmalı.....	66
Tablo 27' de Yaşam boyu eğitim merkezinde verilecek olan eğitim ve sisteme giriş ve çıkışların esnekliği konusunda işçilerin görüşlerinin belirlenmesi.....	67
Tablo 28'de İşveren,yönetici ve işçilere yönelik uygulanan anavo testi.....	69
Tablo 29 'da İşveren,yönetici ve işçilere yönelik uygulanan anavo testi	71
Tablo 30' da İşveren,yönetici ve işçilere yönelik uygulanan anavo testi.....	73
Tablo- 31 Anket sorularına verilen cevaplar arasında işyerlerindeki konumlar açısından gruplar arasında anlamlı farkın olup olmadığına ilişkin ANOVA sonuçları.....	74
Tablo 32'de Anket sorularına verilen cevaplar arasında işyerlerindeki konumlar bakımından gruplar arasında anlamlı farkın olup olmadığına ilişkin sorgulamaYapılmışdır.....	77

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde mobilya ve dekorasyon sektöründe yaşam boyu eğitim merkezlerine olan ihtiyacın belirlenmesi için sektördeki işçi ve işverenlerin mesleki eğitime yaklaşımlarının belirlenmesi, istek ve taleplerinin ortaya çıkarılmasıdır. Bunun sonucunda yaşam boyu eğitim merkezlerinde uygulanacak programların hazırlanmasına zemin hazırlamaktır.

Bu amaçla K.K.T.C. Lefkoşa ilçesinde faaliyet gösteren mobilya ve dekorasyon işletmelerinde işyeri sahiplerine ve işçilere ayrı ayrı anketler uygulanarak mobilya ve dekorasyon sektöründe yaşam boyu eğitim merkezlerine ihtiyaç olup olmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu ana problem ortaya çıkarılarak iki alt problem sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Araştırma tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni Lefkoşa ilçesinde faaliyet gösteren mobilya ve dekorasyon fabrikasında çalışan işçiler ve işverenlerdir. Verilerin toplanmasında kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde; anketi cevaplayanla ilgili genel bilgileri içeren sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise anketi cevaplayanın eğitim durumu, iş yerindeki konumu, meslekteki ve işyerindeki çalışma süresi ile ilgili sorular yer almıştır. Üçüncü bölümde ise; anketi cevaplayanların mesleki eğitime olan ihtiyaçlarının belirlenmesi, yaşam boyu eğitime olan ihtiyaçlarının tesbit edilmesi, mesleki eğitimde program çalışmaları ile ilgili görüşlerinin belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. Ankette beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Anket 113 işçi ve 28 işyeri sahibine ve yöneticilere uygulanmıştır. Geri dönen anketlerden 100 işçi ve 25 işyeri sahibi ve yöneticinin anketleri geçerli sayılmış ve değerlendirme kapsamına alınmıştır. Verilerin çözümlenmesi bilgisayar ortamında SPSS. 15 PAKET programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonunda; sektörde çalışan işçilerin büyük bölümünün mesleki seviyelerini gösteren belgelerinin olmadığı, eğitim durumlarının ise genelinin ilkökul ve orta okul mezunu olduğu tesbit edilmiştir. Büyük çoğunluğunun mesleki eğitime ihtiyaç duyduğu ama eğitim alabilecek bir kurumun olmadığını belirtmişlerdir.

İşyeri sahipleri ve yöneticilerin ise eğitim durumları işçilere oranla daha yüksek olduğu tesbit edilmiştir. Büyük çoğunluğunun mesleki seviyelerini gösteren belgeleri mevcuttur. Çalışanlarının belirli aralıklarla eğitilmesi gerektiğine inanmaktalar. Mesleki eğitimde program çalışmasına katkı sunmak istekleri tesbit edilmiştir.

ABSTRACT

According to survey. On wood working and furniture. Department the workers and crafts people urgently need to be educated we ought to find out what kind of programs we need to write. Best way to do this is to interview the workshops. Employees and employers. Then we can decide what kind according to this, a survey had been done in Nicosia.

Survey been done in three section on first section. Questions were asked about the personal informations. On second section. It was about the education level, section in the workshop and the working hours.

On third section: what kind of course they need to have, if they need to have the adult education system and if they got any opinion about the future adult education system. Survey done in 30 workshop and 110 workers been interviewed. We received 100 forms back, from 25 work shops.

According to this survey none of the workers had any kind of certificates majority of them want to join the courses but there aren't any body to give them this kind of courses.

Also according to the survey employers came out well educated. Employers want their workers to have further education, on their subjects.

BÖLÜM I

I.1.GİRİŞ

Eğitim kavramı ile ilgili olarak yapılan tanımlar büyük bir çeşitlilik gösterir. Platon'a göre eğitim, bedene ve ruha jimnastik ve musiki vasıtasıyla elverişli olduğu olgunluğu vermektir. Kant için eğitim, insan tabiatındaki bütün kabiliyetlerin işlenmesi, insanın mukadder gayesine ulaştırılmasıdır. İngiliz Lock daha mütevazıdır; eğitimin vazifesi insanı kendi mesleğinde hünerli hale getirmektir.

Yaşamboyu eğitim ya da yaşam boyu öğrenme ise, çocukluktan emekliliğe kadar sürekli öğrenmeyi ifade eden bir kavramdır. Yaşamboyu öğrenme, formel öğrenme (ilk ve orta öğretim kurumlarında, üniversitelerde verilen eğitim) yanısıra informal öğrenmeyi (aile içi eğitim, topluluk içinde öğrenme vs.) içerir.Yaşamboyu öğrenim, uzaktan eğitim, e-öğrenme, sürekli eğitim, açık öğretim ve saire tüm yöntemlerle başarılmaya çalışılan bir pedagoji şeklidir.

Yaşamboyu öğrenim, kişisel ve sosyal amaçlı öğrenimin yanı sıra çalışma amaçlı öğrenimi de kapsamakta ve resmi eğitim sistemlerine ilişkin pek çok alanda yer almaktadır. Yaşam boyu öğrenim, insana ve bilgiye daha çok yatırım yapma, dijital okuma yazma da dahil olmak üzere temel bilgi ve becerilerin kazanılmasını teşvik etme, esnek ve yenilikçi öğrenme fırsatlarını genişletme anlamına gelmektedir(Aktan C. 2008)

Yaşam boyu öğrenim ikinci dünya savaşı sonrası halk eğitim kavramı içerisinde kendine yer bulmuştur. İkinci dünya savaşı bitiminde Birleşmiş Milletler tarafında halk eğitim konferansları düzenlenmiştir. Yaşam boyu eğitim kavramını daha iyi anlayabilmek için halk eğitim konferanslarının tarihsel gelişimini iyi bilmek gerekir: UNESCO'nun düzenlediği uluslararası halk eğitim konferanslarından ilki 1949' Damirka'da Elsinonere'de ; ikincisi 1960'da Kanada 'da, üçüncüsü de 1972'de Japonya'da Tokyo'da yapılmıştır. Üye Ülkeler temsilcileriyle, başta Birleşmiş Milletler olmak üzere, çeşitli uluslararası ve gönüllü kuruluşların gözlemcilerinin katıldığı bu konferanslardan ilki 2. Dünya Savaşının neden olduğu yıkımlardan henüz kurtulunmadan 1949'da düzenlenmişti. Elsinore konferansı halk eğitiminin amaçları ve uygulamasına ilişkin konularda resmi ve mesleki bir görüş gelişmesine katkıda bulunmuş, 1950'lerde bu konuda uluslararası bir işbirliğinin

başlamasına neden olmuştur. Dünya ölçüsünde hızlı toplumsal, siyasal ve ekonomik değişimleri içeren onbir yıllık bir aradan sonra 1960'da toplanan Montreal konferansı halk eğitimi hizmetlerinin sürekli gelişmesine ilişkin temeller ortaya koymuş, pek çok ülkede halk eğitimcisi meslek kadrolarının doğmasına katkıda bulunmuştur.

1972' Tokyo Konferansının amacı şöyle çerçevelendirilmiştir:

- 1) Son on yılda halk eğitimindeki eğilimleri,
- 2) Halk eğitiminin yaşam boyu eğitim bağlamı içindeki işlevlerini,
- 3) Halk eğitimi açısından eğitsel çalışma stratejilerini gözden geçirmek.

Tokyo konferansı hazırlıkları sırasında halk eğitiminin durum ve kapsamına ilişkin temel bilgileri sağlamak amacıyla UNESCO üyesi ülkelere birer soru kağıdı gönderilmiştir. Halk Eğitimi uygulamalarına ilişkin ana konular ile halk eğitiminin ulusal eğitim dizgesiyle, ulusal, toplumsal, kültürel, ekonomik, siyasal amaçlarla ilişkileri konusunda bilgi toplamayı amaçlayan bu soru kağıdına 82 üye devletten yanıt almıştır. Ayrıca 1970 ve 1972 "Okul dışı Eğitim Uluslararası Danışma Kurulu" toplantılarında, Konferans belgelerinde yer alan kaynaklar değerlendirilmiştir.

İki konferans arasındaki "1960- 1972 dönemine ilişkin tarama" ve "**Yaşam- boyu eğitim bağlamında halk eğitimi**" başlıklı iki ana belge konferans çalışmalarına ışık tutmuştur. (Geray 1978 Sayfa 371-372)

AB kurulduğundan beri, ağırlıklı olarak ekonomik bir yapı olarak görülmüştür. AB'nin 1970'li yıllara kadar eğitim konusunda herhangi bir projesi bulunmamaktadır. Eğitimle ilgili ilk rapor 1973 yılında hazırlanan Avrupa Topluluğunda Yüksek Öğretim Muhtırası adlı rapordur. İkincisi ise yine aynı yılda yayınlanan Avrupa Topluluğunda Açık Uzaktan Eğitim bildirisi'dir. 1980'li yılların ortalarından itibaren eğitimin farklı alanlarında hizmet veren programlar yürürlüğe girmiştir (Avrupa Birliği Eğitim Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı)

Sürekli eğitimle ilgili ilk metin 1993 yılında hazırlanan yeşil bültendir. Bu metinde işsizlerin tekrar emek piyasasında iş bulmalarını sağlamak amacıyla sürekli meslekî eğitim sisteminin sistematik bir yapıya kavuşturulması öngörülmüştür. Bu metinde mevcut iş gücünün meslekî teknik eğitim ile günün teknoloji ve iş gücü pazarına uygun becerilerle donatılmasına geniş bir yer ayrılmıştır. 2000 yılında ise EURYDICE tarafından AB üye

lkelerde yaşam boyu öğrenme adına yapılanlar raporlaştırılmıştır. Yine 2000 yılında yaşam boyu öğrenme bildirisi yayınlanmıştır.

Yukarıda adı geçen metinlerin dışında, AB çeşitli konularda hazırlanan projelerde de yaşam boyu öğrenme konusunda uygulamalar bulunmaktadır. AB kurulduğundan beri, ağırlıklı olarak ekonomik bir birlik olarak görülmüştür. AB'nin 1970'li yıllara kadar eğitim konusunda herhangi bir projesi bulunmamaktadır. Eğitimle ilgili ilk rapor 1973 yılında hazırlanan Avrupa Topluluğunda Yüksek ğretim Muhtırası adlı rapordur. İkincisi ise yine aynı yılda yayınlanan Avrupa Topluluğunda Açık Uzaktan Eğitim bildirisiidir. 1980'li yılların ortalarından itibaren eğitimin farklı alanlarında hizmet veren programlar yürürlüğe girmiştir.

Sürekli eğitimle ilgili ilk metin 1993 yılında hazırlanan yeşil bltendir. Bu metinde işsizlerin tekrar emek piyasasında iş bulmalarını sağlamak amacıyla sürekli meslekî eğitim sisteminin sistematik bir yapıya kavuşturulması öngörülmüştür. Bu metinde mevcut iş gücünün meslekî teknik eğitim ile günün teknoloji ve iş gücü pazarına uygun becerilerle donatılmasına geniş bir yer ayrılmıştır.

Diğer bir rapor ise komisyon kararı olan Beyaz Bltendir. 1995 yılında hazırlanmıştır. Öğrenen topluma doğru: ğrenme ve öğretme başlığını taşımaktadır. Yaşam boyu öğrenme konusunda birliğin amaçları ve yapılması gerekenler belirlenmiştir. Bir başka yaşam boyu öğrenme etkinliği ise 1996 yılının Avrupa yaşam boyu öğrenme yılı iln edilmesidir. Komisyon kararıyla yaşam boyu öğrenmenin amaçları, ilkeleri ve stratejileri belirlenmiştir. .(Avrupa Birliği Eğitim Gençlik Proramları Merkezi Başkanlığı)

Yukarıda adı geçen metinlerin dışında, AB çeşitli konularda hazırlanan projelerde de yaşam boyu öğrenme konusunda uygulamalar bulunmaktadır:

Socrates I. (1995-1999)

Avrupa Birliği'nin eğitim alanındaki eylem programı Socrates'in ilk safhası 1994 yılında planlanmış ve eğitim alanında Avrupa'nın ilk ereve programı olarak, Erasmus ve

Lingua gibi önceki sektörel programların, çok taraflı okul ortaklıkları ve pilot projelerin deneyimi üzerine inşa edilerek 1995'te yürürlüğe girmiştir. Bu alanda ilk çerçeve program olarak Socrates, eğitimin Avrupa boyutunu geliştirmek üzere geniş bir amaçlar yelpazesini içerir.

Socrates programının birinci beş yıllık safhası, uluslar ötesi işbirliği, uluslararası hareketlilik, iyi uygulamaların alışverişi ve Avrupa iletişim ağlarının geliştirilmesi olanakları açısından, eğitim dünyasının bütün sektörleri tarafından giderek artan bir taleple yüz yüze kalmıştır. Uluslar ötesi işbirliği için fırsatlar konusunda her türden eğitim kurumundan gelen bu talep, özellikle son üç yılda Socrates programına katılan ülkeler için dikkat çekicidir. Bu ülkelerin eğitim sistemlerinde ve eğitim ve öğretimin içeriğinde ihtiyaç duydukları reformlar, Avrupa Birliği'ne yaklaşma yolundaki siyasi hedeflerinin bir bileşimi olmuştur. 1997'den itibaren program Macaristan, Romanya, Çek Cumhuriyeti ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'ne açılmış; 1998 başlarında Polonya ve Slovakya üye ülkelere eklenmiş; 1998 sonlarında üç Baltık ülkesi, Litvanya, Letonya ve Estonya üye olmuş ve 1999 Nisan ayında Bulgaristan ve daha sonra da Slovenya programa katılmıştır. Türkiye de Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin, Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayımlanan, 24 Ocak 2000 tarih ve 253 / 2000 / EC sayılı kararı ile Socrates programına dahil olmuştur. Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri'nin Socrates / Erasmus programları içinde yer almaları, bu ülkeler açısından önemli sonuçlar doğurmuştur. Bu ülkelerden 250 civarında yükseköğretim kurumu programa katılmıştır. Bunlar, 120'den fazla ortak müfredat geliştirme projesinde koordinatör ve/veya taraf olup, 1999 yılında 11.000'den fazla öğrenci ve 5.000'den fazla öğretim üyesinin AB üniversitelerine gönderilmesini; aynı zamanda AB üniversitelerinden 8.000 öğrenci ile 4.000 öğretim üyesinin ülkelere gelmesini planlamışlardır. Bu ülkelerdeki yükseköğretim kurumları Erasmus Tematik Ağ'ında her geçen gün daha fazla yer almaktadır. 1999 yılında başvuranların %60'ını bu ülkelerden en az birinde bulunan öğretim kurumları teşkil etmektedir. 1999 yılında Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri'nin Erasmus Tematik Ağ'ına ilgisinin güçlendirilmesine özel bir önem verilmiştir. Örgün eğitim alanında, Comenius'un eylemleri altında, her yıl 10.000'den fazla okul Socrates işbirliği projelerine dahil edilmektedir. Bunların etkilerinin değerlendirilmesi, Avrupa işbirliğinden yararlanan okulların öğrencilere önemli avantajlar kazandırdıklarını ortaya koymuştur. Bu avantajlar; erken yaşta kültürel ve dille ilgili çeşitlilikleri de dikkate almak suretiyle bilgiyi kullanma ve bilgi alışverişinde bulunmanın yeni yollarını bulabilme, başka coğrafi ve toplumsal gerçeklerin doğrudan bilincinde olma, disiplinler arası yaklaşımlar geliştirme ve projelerde takım çalışmasına katılma olarak sıralanabilir.

SOCRATES II önerisi, bu programın birinci safhasından elde edilen deneyim üzerine kurulmuştur. Eğitim sistemlerini uluslararası işbirliğine açma, eğitim kurumlarının yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde daha güçlü işbirliği yapmalarının teşvik edilmesi ve eğitim sistemlerinin kapasitesinin hızlı değişen toplumlara adapte olabilmesi yolundaki motivasyonu güçlendirecektir. (Avrupa Birliği Eğitim Gençlik Proramları Merkezi Başkanlığı)

Socrates II. (2000-2006)

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 253/2000/EC sayılı ve 24 Ocak 2000 tarihli kararı gereğince kurulan ve Topluluk eylem programının ikinci aşaması olan Socrates'in, 2000-2006 yılları arasındaki yedi yıllık dönemi kapsamı planlanmıştır.

Bu program, resmi ve gayri resmi eğitim ve öğretime dayanan yaşam boyu öğrenmeyi yayarak, eğitim ve öğretimin Avrupa boyutunu geliştirmek suretiyle bilgi Avrupası hedefini ilerletecektir. Program aktif yurttaşlığı ve istihdamı teşvik edeceği gibi bilgi, kapasite ve rekabetin gelişmesine de yardım edecektir. Program, Üye Ülkeler'in geliştireceği eylemlere destek ve katkı sağlamakla birlikte, bu ülkelerin eğitim programlarının içeriğine eğitimlerinin örgütlenmesine ve öğretim sistemlerine, ayrıca kültürel ve dilsel çeşitliliklerine tamamiyle saygılı olacaktır.

"Herkes için Aynı Haklar" toplumlarımız daha önce hiç olmadığı kadar hızla değişiyor ve şimdi de oldukça stratejik geçiş noktalarında bulunuyoruz. Bilgi ve yenilik, ekonomik kalkınmanın en önemli kaynağı durumuna gelmiştir. Ancak hayat standartlarını ve zenginliği geliştirip yaygınlaştırırken bu bilgi toplumunun bundan yoksun kalma potansiyeli de vardır. Dolayısıyla Avrupa Birliği, sadece bir ekonomik rekabet alanı olarak kalmamalı, yurttaşların kendilerini onunla ifade edebilecekleri sosyal bir varlık da olmalıdır. Bu nedenledir ki, yaşam boyu öğrenmenin ve eğitimin hayati bir önemi vardır. Lizbon konferansının vurguladığı gibi, amaç, ekonomiyi daha rekabetçi bir hale getirmek, toplumsal bütünlüğü geliştirmek ve aktif yurttaşlığı teşvik etmek olmalıdır.

Bunu başarmak için, bütün yurttaşların reel fırsatlara sahip olması gerekmektedir. Yaşam boyu eğitim ve öğretime erişmek herkes için sağlanmalıdır: Gençlerden yaşlılara, endüstriyel yeniden yapılanma sebebiyle işinden çıkartılan işçilerden işsizlere veya vasıfsız olanlara ve kendi kendini geliştirmek isteyen herkese. Toplumsal yoksunluk veya dışlanma tehlikesi altındaki insanlar dahi özel dikkat gerektirmektedir. Her grup, her durum özel bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Çareler, sorunları olan insanların çeşitliliği kadar çeşitli olmalıdır.

Yaşam boyu öğrenmeyi evrensel bir hak olarak nasıl verebiliriz ? Eğitim zincirinin her halkasını güçlendirme ihtiyacı doğal olarak en önemli koşuldur. Ancak temel eğitim ve ilköğretim asli bir öneme sahiptir. Yaygın eğitim ve özellikle gençlere yönelik öğretim faaliyetleri de önemli bir katkı sağlar. Resmi eğitimle tesadüfen öğrenme arasındaki bağ güçlendirilmelidir. Böylelikle eğitim gibi, toplumsal ve ekonomi de daha yakından bütünleşecek ve eğitimle öğretim arasındaki farklar da ortadan kalkmaya başlayacaktır. Yaşam boyu öğrenme, eğitim ve öğretim kavramının kendisinin değişimine yol açacak, mesleki becerilerin ve hayat deneyimlerinin geniş kapsamlı bir şekilde geçişliliğini sağlayacaktır. Bu yaklaşım disiplinler arası bakışı, proje ve ekip çalışmasını, etkin yurttaşlığı ve çalışma hayatına başlangıcı geliştirecektir.

Organizasyonel düzeyde, eğitim ve öğretim alanları arasında daha büyük bir sinerji gerekmektedir. Örneğin, üniversiteler kendi etkinliklerini yetişkin eğitimi için elverişli hale getirebilirler veya okullar yerel gençlik kulüpleriyle ortaklıklar kurabilirler. Yaşam boyu öğrenme ilkesi çerçevesinde Avrupa'da hareketliliği teşvik etmenin yararlarını da vurgulamak gerekir. Hareketlilik, Avrupa'ya vatandaşlarına daha yakın olma fırsatı tanır. Hem toplumsal hem de mesleki anlamda yeni beceriler yaratır. Ayrıca başka kültürleri tanımayı ve anlamayı kolaylaştırır. Bütün bunlar mesleki entegrasyon ve etkin yurttaşlık için avantaj sağlar. Özetle hareketlilik (mobility) hemen başlatılmıştır. Yeni bilgi ve teknolojilerinin daha esnek bir yaşam boyu eğitim ve öğretimin oluşturulmasındaki ve geliştirilmesindeki rolü de önemlidir. Bu programa okul, öğretmen, öğrenci ve yetişkin ayrımı gözetmeksizin herkes erişebilmelidir. Bu amaçla da bütün okulların gerekli donanımına sahip olması sağlanmalıdır. Elektronik öğrenimin (e-learning) bir an önce başlatılıp geliştirilmesi için okulların ve eğitim merkezlerinin donanımı sağlanmalıdır.

Diğer bir nokta da yaşam boyu öğrenmenin evrensel bir hak olarak algılanmasının yaygınlaştırılmasıdır. Bu, öncelikle somut kaynakları hedeflerle buluşturmayı gerektirir. Konuya ilişkin sorumluluk hükümetler, iş çevreleri ve kişiler arasında paylaşılmalıdır.

Socrates, Leonardo da Vinci ve Youth programlarının üçü de yaşam boyu eğitim ve öğrenme sürecine önemli bir katkı olarak görülmelidirler. Söz edilen programlar, genç insanların özellikle çoğulcu Avrupa nosyonunu kavramalarını, gözlem ve iletişim yeteneklerini geliştirmelerini, kişisel potansiyellerini gerçekleştirmelerini ve kendi ülkelerine farklı gözlemlerle bakabilmelerini sağlayacaktır. (Avrupa Birliği Eğitim Gençlik Proramları Merkezi Başkanlığı)

Yukarda belirtilen gerekçeler ve K.K.T.C.' nin özel konumu yaşam boyu eğitimi zorunlu kılmaktadır. Özellikle hem üretim sektörü, hemde hizmet sektörü özelliği taşıyan mobilya ve dekorasyon sektöründe yerel işgücünün istihdam edilmesi, hemde istihdam edilen işgücünün eğitilebilmesi için yaşam boyu eğitime ihtiyaç vardır. Bu nedenle mobilya ve dekorasyon sektöründe yaşam boyu eğitim merkezlerinin kurulması konusunun incelenmesi gerekmektedir.

I. 2. Problem Cümlesi

Yaşam boyu eğitim terimi ilk olarak ikinci dünya savaşından yeni çıkan dünyanın yapılandırılması çalışmalarında birleşmiş milletler tarafından halk eğitim çalışmaları içerisinde kullanılmıştır. Yaşam boyu eğitim kavramını daha iyi kavramak için halk eğitimi çalışmalarının tarihsel gelişimini iyi bilmek gerekir; ikinci dünya savaşından yeni çıkan dünyanın yeniden yapılandırılması çalışmaları için ilk konferans 1949 yılında Damirka'da Elsinonere'de ; ikincisi 1960'da Kanada 'da, üçüncüsü de 1972'de Japonya'da Tokya'da yapılmıştır. İki konferans arasındaki “ 1960- 1972 dönemine ilişkin tarama” ve “ **Yaşam-boyu eğitim bağlamında halk eğitimi**” başlıklı iki ana belge konferans çalışmalarına ışık tutmuştur.(Geray 1978)

AB kurulduğundan beri, ağırlıklı olarak ekonomik bir yapı olarak görülmüştür. AB'nin 1970'li yıllara kadar eğitim konusunda herhangi bir projesi bulunmamaktadır. Eğitimle ilgili ilk rapor 1973 yılında hazırlanan Avrupa Topluluğunda Yüksek Öğretim Muhtırası adlı rapordur. İkincisi ise yine aynı yılda yayınlanan Avrupa Topluluğunda Açık Uzaktan Eğitim bildirisi. 1980'li yılların ortalarından itibaren eğitimin farklı alanlarında hizmet veren programlar yürürlüğe girmiştir

AB'de yaşam boyu eğitim çalışmaları 1993 yılında yayımlanan yeşil bülten ve 1995 yılında yayımlanan beyaz bültenle yer almıştır. İki bülteninde temel amacı . Öğrenen topluma doğru: Öğrenme ve Öğretme başlığını taşımaktadır. Yaşam boyu öğrenme konusunda birliğin amaçları ve yapılması gerekenler belirlenmiştir. En önemli yaşam boyu öğrenme etkinliği ise 1996 yılının Avrupa yaşam boyu öğrenme yılı ilân edilmesidir. Komisyon kararıyla yaşam boyu öğrenmenin amaçları, ilkeleri ve stratejileri belirlenmiştir.

(Avrupa Birliği Eğitim Gençlik Proramları Merkezi Başkanlığı)

Düyada ve Avrupada bu kadar önemli olan yaşam boyu eğitim kavramı ülkemizde 2000'li yıllarda mesleki eğitimin yeniden yapılandırılması çalışmalarında (METGE, MEGEP, MEYAP) kavram olarak eğitimdeki yerini almıştır. Yaşam boyu eğitimin algılanma biçimi ise sektörden gelen talepler doğrultusunda eğitimin yeniden yapılandırılmasıdır. Bu amaçla mesleki ve teknik eğitimde modüler eğitim sistemine geçilmiştir. Modüllerin içeriği ise sektörden gelen talepler doğrultusunda ve uluslararası meslek standartlarına göre hazırlanmaktadır.

I. 3. Alt Problemler

Belirlenen problem cümlesi temelinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. 4. 1. İşçi ve işverenler mesleki eğitime nasıl yaklaşmaktadırlar?
1. 4. 2. İşçilerin ihtiyaç duyduğu mesleki eğitim yöntem ve içeriği nasıl olmalıdır?
1. 4. 3. İşverenlerin mesleki eğitimde program çalışmalarına katılımları nasıl sağlanmalıdır?
1. 4. 4. İşçilerin ihtiyaç duydukları mesleki eğitimi alabilecekleri bir eğitim kurum var mıdır?
1. 4. 5. İşverenler ve işçilere göre yetiştirilecek işgücünün belgelendirmesi ne şekilde yapılmalıdır?
1. 4. 6. Yaşam boyu eğitim merkezinde verilecek olan eğitim ve sisteme giriş ve çıkışların esnekliği konusunda işçilerin görüşleri nelerdir?

I. 4. Amaç

Bu araştırmanın amacı K.K.T.C.'inde mobilya ve dekorasyon sektöründe yaşam boyu eğitim merkezine olan ihtiyacı belirlemek ve yaşam boyu eğitim merkezlerinin oluşturulması ya da meslek liselerinin modüler eğitim programları hazırlayıp, uygulayarak yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürülmesidir.

Böylece sektörün ihtiyacı olan mesleki ve teknik eğitim karşılanırken aynı zamanda devletin mesleki ve teknik eğitim için ayırmış olduğunu kaynakta yerinde kullanılmış olunacaktır.

I.5 . Önem

Yaşam öğrenmedir. Eğitimin sınırı ve sonu yoktur. Eğitim yetişkinlik, olgunluk ve sonrasını içine alan bir olgudur. Yaşamboyu eğitim konularla değil, içinde bulunulan ortamın yarattığı gereksinimlerle biçimlenir. Belirli bir programa bağlı eğitimde öğrencinin kendisini bu programa intibak ettirmesi beklenirken, yetişkin eğitiminde “**curriculum**” öğrenenlerin gereksinimleri ve ilgi alanları çerçevesinde oluşur.

Varolan yetkinliklere yenilerini ekleyerek istihdam için ek olanaklar kazandırmak yetişkin eğitiminin en önemli sonuçlarından biridir. Dolayısıyla, ekonomik ve sosyal gelişme sürdükçe yetişkin eğitime duyulan gereksinim de artmaktadır.

Yaşamboyu eğitim, kendilerini sürekli geliştirmek isteyen yetişkinlerin ellerinde yükselir. Yaşamboyu eğitim sadece kitaplar ve dersliklerle sınırlı kalmayarak, sivil toplum kuruluşlarında, sinemalarda, tiyatrolarda, konser salonlarında, gazete sayfalarında, işyerlerinde, arkadaş toplantılarında, kütüphanelerde, evlerde, kısacası, insanın varolduğu her yerde sürecektir. (Katlandur 2003)

Yaşamboyu eğitimin nitelikli, tatmin edici ve çağdaş olabilmesi için bu eğitimden yararlanacak bireylerin ilk ve orta öğretim yıllarında nitelikli bir eğitim almış olmaları gerekir. Yetişkin eğitiminin heyecan verici, yaratıcı ve akılcı olabilmesi için o noktaya gelinceye

kadar elde edilen eğitim ve birikimin belirli bir düzeyde olması çok önemli bir avantajdır. İddiasız bir insana yetişkin eğitiminin verecekleri de iddiasız olacaktır.

Kimilerine göre, yaşamboyu eğitimin amacı, sadece mesleki gelişimdir. Kimilerine göre, mesleki gelişim yaşamboyu eğitimin sadece bir parçasıdır ve önemli olan eğitim yoluyla yaşamın her döneminde bireyin kendisini geliştirmesidir.

Yaşamın herhangi bir döneminde kendi yaşamları veya içinde yer aldıkları toplum ile ilgili bilgiye dayalı tercihler yapmak isteyen bireyler için **“Yaşamboyu Öğrenme”** izlenecek en doğru yoldur. Toplumların yapılarına ve refah düzeylerine göre bilgiye ulaşma konusundaki eşitsizlikler artar veya azalır. Hemen her toplumda daha sınırlı gelir, nitelik ve yetkinliklere sahip bireyler kendilerini sürekli olarak yenileme ve daha iyi koşullarla iş bulma konularında daha az şansa sahiptirler. Bu genel görünüm, ülke yönetimlerinin sosyal politikalarını yeniden yapılandırırken, bilgiye, eğitime ve yeniden eğitime ulaşmada, toplumu oluşturan bireyler arasındaki fırsat eşitsizliğini minimize edecek mekanizmalara öncelik vermeleri gereğini açıkça ortaya koymaktadır.

Yaşamboyu eğitim toplumun tüm bireyleri, kamu ve özel kurum ve kuruluşları ve sivil toplum örgütleri tarafından desteklenmeli ve bireylere yaşamın her döneminde duraksamadan öğrenmenin insani, etik, ekonomik ve sosyal bir zorunluluk olduğu bilinci aşılanmalıdır. (KATLANDUR 2003)

Ülkemizde mesleki eğitim alanında yapılan araştırmalar ve incelemeler genellikle örgün eğitim içinde mesleki eğitimi kapsamaktadır. Oysa teknolojiye gelişmeler dün öğrenilen bilgileri yarın geçersiz kılmakta yada öğrenilen bilgiler yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada mobilya ve dekorasyon sektörü özelinde çalışan işçilerin ve işyeri sahiplerinin eğitim ihtiyaçları ortaya çıkarılacaktır. Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı’da yeniden yapılandırılan mesleki ve teknik eğitimin ortaya çıkarılan yeni eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yapılandırılmasının önemi ortadadır.

K.K.T.C.’de 2000 yılında METGE projesinde ve takiben MEGEP VE MEYAP projelerinin temel amacı mesleki ve teknik eğitimde modüler eğitime geçişi sağlamaktır. Böylece mesleki ve teknik eğitim sistemi modüler bir yapıya kavuşacaktır. Sonuç olarak mesleki eğitim sisteminin esnek bir yapıya kavuşturulması amaçlanmakta ve sisteme giriş çıkışların kolay olması sağlanmaya çalışılmaktadır. Böylece mesleki eğitim sisteminin yaşam boyu eğitim sistemine dönüştürülmesi hedeflenmektedir.

I. 6. Sınırlılıklar

Araştırma; kapsam açısından "K.K.T.C. Lefkoşa ilçesinde faaliyet gösteren orta ölçekli mobilya ve dekorasyon işletmelerinde çalışan işçiler, işyeri sahipleri veya yönetici olarak çalışanlar" ile, zaman açısından 2008 yılı ile sınırlıdır.

I.7. Tanımlar:

Mesleki ve teknik eğitim : Örgün ve yaygın eğitim içerisinde bir mesleğin öğretilmesi, teknolojik gelişmelerin öğrencilere kavratılması amacı için yapılan eğitim çalışmalarının bütününe ifade eder.

Yaşam boyu eğitim: Mesleki eğitimde öğrenim gören öğrenciler, işletmelerde çalışan işçiler, işsizler, göçmenler ve isteyen herkesin mesleki eğitim almasını ifade eder.

Yaşam boyu eğitim merkezi: Mesleki eğitimde öğrenim gören öğrenciler, işletmelerde çalışan işçiler, işsizler, göçmenler ve isteyen herkesin mesleki eğitim alması için oluşturulan eğitim merkezidir.

İşveren : Mobilya ve dekorasyon sektöründeki işyeri sahipleri.

Yönetici : Mobilya ve dekorasyon sektöründeki işletmelerde yönetici olarak çalışan kişileri ifade eder.

İşçi : Mobilya ve dekorasyon sektöründe işletmelerde çalışan işçileri ifade eder.

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR

II . 1. Kuramsal Temeller

II.1.1.Mesleki Eğitimde Çağdaş Eğitimin Önemi.

Modern anlamdaki devletlerin kurulmasıyla eğitim ve öğretim işleri devletin asıl görevi hâline gelmiştir. 19. yy.'dan başlayarak belirli yaş grupları zorunlu olarak okullarda eğitim ve öğrenme sürecine sokulmuşlardır. Ancak geçen yüzyılın ortalarından itibaren bilinenlerin yeni nesillere aktarılması olarak görülen eğitimin yetersizliği konusunda görüşler dile getirilmeye başlanmıştır. Çünkü bilim ve teknolojinin hızla gelişmesiyle bir insanın ortalama ömründe çok büyük değişikliklere neden olan yenilikler ortaya çıkmıştır. Bu koşul altında insanların çocukluklarında öğrendikleri şeyler yaşamlarının geri kalan kısmında geçerli ve yararlı olmayacaktır.

Alfred North Whitehead 1931 yılında bu durumun farkına varmıştır. "Artık insanların gençliklerinde öğrendikleri şeylerin onların yaşamları boyunca kullanmaları savı geçersiz hâle gelmiştir." Bugün çok önemli değişimlerin meydana gelme süresi bir insanın ömründen daha kısadır. Bundan dolayı yapılacak eğitim insanları olabilecek yeni koşullara hazırlıklı olmalarını sağlamalıdır. Bu nedenle eğitim artık yaşam boyu sürekli araştırma süreci olarak tanımlanmak zorundadır. Ve böylece herkes için (hem yetişkinler hem çocuklar) en önemli öğrenme öz yönetimli araştırma becerileri kazandırarak nasıl öğrenileceğinin öğrenilmesidir. (Akbaş – Özkan 2002)

Meslek eğitimi belirli bir meslek alanına yönelik olarak yapılan eğitimidir. Bir meslek sahibi olmak veya mesleğinde ilerlemek isteyenler için düzenlenir. Mesleki eğitim; bireyi, seçmiş olduğu alanda mesleğin temel bilgi, beceri ve davranışlarını geliştirmeyi, meslek içinde çalışanların becerilerini çağdaş düzeye

çıkarmayı ve sorumluluk üstlenen vatandaşlar olarak yetiştirmeyi amaçlar (Doğan, 1997).

Çağdaş eğitim, çağın gelişmelerine uyum sağlayan, yaşadığımız dönemin imkanlarını iyi bilen, yarının ihtiyaçlarına cevap verebilen eğitimidir. Gerek sanayide, gerekse hizmetler sektöründe yeni iş alanları ve vasıflı işgücü ortaya çıkmaktadır. İş alanlarına vasıflı insan gücü yetiştirmede Mesleki ve Teknik Eğitim son derece önemli hale gelmiştir. Bilgiye ulaşan, bilgiyi üreten ve bilgiyi kullanacak yüksek performanslı üretken işgücünün yetiştirilmesi, bütün gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerinde ağırlıklı olarak yer almıştır. Hedefimiz, sürekli kitle eğitimi ile "öğrenen insan" ve "öğrenen toplum" yaratmaktır (Pucel, 1989).

Klasik eğitim daha çok düz anlatım yöntemi ile not tutturma yöntemlerine dayanmaktaydı. Bunun yanında öğrencilerin ders kitaplarını okuyarak öğrenmeleri beklenmekteydi. Araştırmalar sonucunda insanların okuduklarının % 10'unu, duyduklarının % 20'sini, gördüklerinin % 30'unu, hem görüş hem işittiklerinin % 50'sini, görüp işitip, söylediklerinin % 80'ini görüp, işitip, söyleyip yaptıklarının % 90'mı hatırlamaktadırlar (Demirel, 2002).

Günümüzde, sadece belli bir işi yapabilen değil, değişen koşullara uyum sağlayabilen, problem çözme ve iletişim kurma becerilerine sahip, ekip halinde çalışabilen, mal ve hizmetin kalitesini geliştirmek için sorumluluk alabilen insan gücüne olan ihtiyaç artmıştır (Doğan, 1997).

Geleneksel eğitim sistemi öğrencilere bilgi sunmaya dayalı idi. Günümüzde ise bilginin kazandırılması değil bilgiye erişme yollarının öğretilmesi önem kazanmaktadır. Bir başka ifade ile öğrenmeyi öğrenme ön plana geçmektedir. Ağırlıklı olarak önceki kuşakların yaptıklarını aktaran değil, yeni bir şeyler yapabilme yeteneği olan insanların yetiştirilmesini sağlayan bir eğitim anlayışı önem kazanmaktadır (Erdoğan, 2004) .

II.1. 2. Mesleki Eğitimde Planlama

Mesleki eğitimde planlama yapılırken; eğitim imkanlarından insanların yararlanabilmesi için mesleki eğitimin, bireylerin ihtiyaç ve yeteneklerine göre çeşitli seviyelerde ve türde programlar sunması gerekir (Doğan, 1997).

Kıbrıs Türk Milli Eğitiminin gelişmesi, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun olarak ve eğitim-insan gücü-istihdam ilişkileri gözetilmek suretiyle, mesleki ve teknik eğitime ağırlık verecek biçimde planlanır ve gerçekleştirilir. Bu yöndeki planlama ve gerçekleştirme çalışmaları, Bakanlık ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve eşgüdüm içinde yürütülür.

Mesleklerin basamakları ve her basamağın unvan, yetki, ve sorumlulukları mevzuata göre dikkate alınır ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarının kuruluş ve programları, bu basamaklara uygun olarak planlanır ve düzenlenir. Bu kurumlardan çıkanların mesleklerinin ne olacağı bir tüzükle saptanır. Eğitim kurumlarının geliştirilmesinde, çevresel özellik ve ihtiyaçlar da gözetilir ve bu kurumların yer, personel, bina, tesis ve ekleri donatım, araç, gereç ve kapasiteleri ile ilgili standartlara göre uygun büyüklükte kurulması veya mevcutların bu esaslara göre yeniden düzenlenmesi ve verimli olarak işletilmesi sağlanır (MEB, 2005).

Drucker' in belirttiği gibi "Eğitim denilince de aklımıza okullar gelmektedir. Çeşitli açılardan eleştirilse de günümüzde okul vazgeçemediğimiz kurumların başında gelmektedir. Okul, birtakım amaçları gerçekleştirmek üzere meydana getirilmiş sosyal bir örgüttür. Onun meydana gelişini sağlayan en önemli etken, bireyin ve toplumun ihtiyaçlarıdır. Genel olarak okul, belli bir yeri olan, belli bir süre devam eden, öğrenci ve öğretmeni değişen, geniş bir çevreye hitap eden, eğitim faaliyetini planlı ve programlı bir şekilde sürdüren, öğrenme-öğretme faaliyetlerini organize bir ders faaliyeti olarak devam ettiren, genel ve mesleki çeşitler içerisinde şekillenen bir kuruluştur. Okul, bilgi toplumunda da önemini korumaktadır. Fakat yeni okul bizim bildiğimiz geleneksel okul olmayacaktır. Hiç bitmeyen bir eğitim süreci yaşayacağız; dolayısıyla da eğitim, sosyal hareketliğin en önemli aracı olma özelliğini kazanacaktır" (Drucer 1978, Aktaran, Özdemir, 1981)

Eğitim Öğretmenler sınıfın önünde durup öğrencilerin bilmeleri gerekenleri anlatmaları yerine, bilginin çocuklar tarafından oluşturulduğunu kabul ederlerse, çocukların bir kavramı öğrenmeleri veya bir beceriyi kazanmalarına yardımcı olacak faaliyetlerle meşgul olmalarını amaçlayan yollar ararlar. Yani modülleri ve diğer öğretim-araç gereçlerini kullanırlar ve yeni öğretim yöntemleri keşfederler. Bilginin göreceli niteliğinin farkında olmak, öğretmenleri yenilikçi olmaya ve alternatif öğretme ve öğrenme yolları aramaya teşvik eder (Pocztar, 1977).

Pocztar'ın "kumaşı neyin oluşturduğu ve dokumacının davranışları gözleyenler için görülebilir. Fakat öğrenci bir kumaşın iplikleri kadar bilinmekte midir?", "Programlı öğretim bir taraftan biçimlenecek öğrencileri diğer taraftan öğretim işini yapmaya özgü araçları ifade etmektedir. Bu iki görüş arasında ise öğrencileriyle, bilimle, kendisiyle uyumuş olan öğretmeni temsil eden nehir, akmaktadır" (Pocztar, 1977: 86).

Planlı değişimin sadece eğitimcilerin işi olarak kabul edilmemesi gerekir. Eğitimle ilgili verilen kararlara eğitimcilerin dışında toplumunda katılması gerekir. Tabi bunun sağlanması için öncelikle eğitimle daha geniş kitlelerin ilgilenmesi gereklidir (Erdoğan, 2004).

Milli Eğitim Bakanlığı örgütlenmesi'nin de yeniden yapılanması gerekliliği kaçınılmazdır. Bu yapılanmanın, hedefler ve ihtiyaçlar doğrultusunda olmasının yanında verimli, kaliteli ve dinamik bir hizmet verme anlayışının hakim olması, görevin gerektirdiği nitelikleri taşıyan personelin görevlendirilmesi ve bütünlüklü bir değişim yakalanması için eğitimin siyasi baskı ve istismarlardan etkilenmemesini sağlayacak tüm yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi kaçınılmazdır (MEB, 2004).

Şurada alınan kararları incelediğimizde uluslararası standartlara uygun diploma ve sertifikaları kapsayacak modüler esaslara göre düzenlenmesi mesleki eğitimin yapısını güçlendirecektir. Mesleki eğitimin planlanması ve yapılandırılmasında ilgili tüm kurum ve kuruluşların katılımlarının sağlanması ile geniş tabanlı bir yapının oluşmasına yardımcı olacaktır.

Mesleki eğitim programlarının istihdama yönelik olarak düzenlenmesi ile pratik eğitimin önemini arttıracaktır. Hizmetiçi eğitim biriminin oluşturularak uygulamaların sistemli bir şekilde yapılması, eğitimcilerin kendilerini yenilemesi

yeni teknolojileri tanıyıp mesleki eğitimde kullanmaları açısından faydalı olacaktır.İşletmelerde mesleki eğitime yönelik kurs ve seminerlerin düzenlenmesi sanayici ve işletme sahiplerinin bilinçlenmelerini sağlayıp verimliliklerini arttıracaktır.

II.1.3.Milli Eğitim Şurası ve Mesleki Eğitimle ilgili alınan Kararlar

IV.Milli Eğitim Şurası'nda Mesleki Eğitimle ilgili alınan kararlardan bazıları aşağıdaki biçimde sıralanabilir.

Karar 1: Mesleki ve Teknik Eğitimde Programlar uluslararası standartlara göre diploma ve çeşitli sertifikalara götürecek şekilde geniş tabanlı ve modüler esasa göre düzenlenir, bu düzenlemelerde gerekli koşulları karşılamak kaydıyla yatay ve dikey geçişler sağlanır.

Karar 2: Mesleki ve Teknik Eğitimin yeniden yapılanmasında yöneliş, finansman, planlama, program geliştirme, uygulama ve değerlendirme gibi her aşamada tüm ilgili kurum ve kuruluşların karar sürecine katılımları sağlanır.

Karar 5: Mesleki Teknik Öğretim Dairesi, verimlilik, hedef odaklılık, AB ülkelerinin Mesleki Teknik Öğretim'deki kurumlaşma esasları da dikkate alınarak yeniden yapılandırılır.

Karar 9: Mesleki Eğitim programları, iş piyasasının insan gücü gereksinimleri değerlendirilerek, istihdama yönelik olarak düzenlenir. Hizmet içi eğitimin yürütülmesi için Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi'ne bağlı olarak Hizmet İçi Eğitim Birimi oluşturulmalıdır.Uygulamalı ve tüm yıla yayılan geniş sürelerle, planlı ve programlı, bilimsel ve profesyonel bir anlayışla oluşturularak, hizmet içi eğitimlerin planlanması ve yürütülmesi görevini üstlenir.

Karar 16: İşletmelerde meslek eğitiminin daha etkili olabilmesi için gerekli önlemler alınır ve düzenlemeler yapılır.

Karar 18: İş yeri açmada, ustalık sertifikasına sahip olup olunmadığı takip edilir.

Karar 30: Mesleki Teknik Eğitimin geliştirilmesi için yeni modern meslek liseleri yapılması, alt yapı ve donanımlarının AB ve gelişmiş ülkelerdeki norm ve standartlarda olması sağlanır.

Karar 35: Ortaöğretimde Mesleki - Teknik eğitimin payının AB ülkelerindeki % 65 öğrenci oranına yükseltmesi hedeflenir.

Karar 47: Meslek Liselerinde okul - sektör ilişkilerini yürütecek, bölümler arasındaki ilişkileri ve organizasyonu sağlayacak, bölümlerin ihtiyaçlarını tespit edip, takip edecek, sektörde (İkili sistem içinde) stajları takip edecek bir "Teknik Müdür Muaviniği" kadrosunun yasa ile oluşturulması sağlanır (MEB. 2005).

Şura da alınan kararları incelediğimizde uluslar arası standartlara uygun diploma ve sertifikaları kapsayacak modüler esaslara göre düzenlenmesi mesleki eğitimin yapısını güçlendirecektir. Mesleki eğitin planlanması ve yapılandırılmasında ilgili tüm kurum ve kuruluşların katılımlarının sağlanması ile geniş tabanlı bir yapının oluşmasına yardımcı olacaktır.

Mesleki eğitim proramları nın istihdama yönelik olarak düzenlenmesi ile pratik eğitimin önemini arttıracaktır. Hizmetiçi eğitim biriminin oluşturularak uygulamaların sistemli bir şekilde yapılması, eğitimcilerin kendilerini yenilemesi yeni teknolojileri tanıyıp mesleki eğitimde kullanmaları açısından faydalı olacaktır.

İşletmelerde mesleki eğitime yönelik kurs ve seminerlerin düzenlenmesi sanayici ve işletme sahiplerinin bilinçlenmelerini sağlayıp verimliliklerini arttıracaktır.

II.1.4.1 Mesleki Eğitim Uygulamaları

II.1.4.2. Örgün Mesleki Eğitim Kurumları

Örgün mesleki eğitim kurumlarına orta okul mezunu öğrenciler seçme ve yerleştirme sınavı ile alınır. Öğrenciler aldıkları puanlara göre tercih sırasına göre yerleştirilirler. Meslek liselerinde eğitim süresi üç yıl teknik liseler ile otelcilik turizm liselerinde ise dört yıldır.

İşletmelerde meslek eğitimi yapacak okulların öğrencileri bu uygulamaya 10. sınıftan itibaren uygulamalı derslerin öğretim programlarında belirtilen

koşullara göre başlarlar. Öğrencilerin bu eğitimlerini mezun oluncaya kadar başladıkları iş yerinde tamamlamaları esastır. Ancak, işletmelerde programlananların bir kısmını yapılamaması halinde eksik kalan bu uygulamalar başka işletmelerde veya okul atölyelerinde tamamlanır.

Öğrenciler, temrin, iş, deney, projenin en az %80'ini yapmak zorundadırlar. Yirmi ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler çalıştırdıkları işçi sayısının yüzde onu kadar öğrenciye beceri eğitimi yaptırırlar. Beceri eğitimi uygulamasına da öğretim yılı başında başlanır. Hangi iş kollarının mesleki eğitim uygulaması kapsamına alınacağı bakanlık tarafından belirlenir. Öğrenciye beceri eğitimi yaptıracak işletmeler, ustalık yeterliğine sahip kişileri beceri eğitimi için görevlendirirler (Mebnet, 2005).

Eğitimde program ve öğretim tasarımı kitabında Doğan(1997) Toplumdaki tercihlere göre,mesleki eğitimin,genel işlevleri yarımında şu sorunlara da çözüm bulması gerektiğini şu şekilde sıralamaktadır. 1) İşsiz bireylere yeni beceriler kazandırmak, 2) Kadınların iş hayatına daha çok katılmalarını sağlamak, 3) Kırsal kesimden kente göç eden bireylerin işe girmelerine yardım etmek, 4) Tarımsal yapıdan endüstriyel yapıya geçişi kolaylaştırmak, 5) Yeni ve gelişen sanayi için yetişkinleri hazırlamak.

II.1.4.3. Çıraklık Eğitimi

Çıraklık eğitimi tarihsel olarak meslek elemanı yetiştiren en eski sistemlerden biridir. Çıraklık eğitiminde öğrenci, uygulama eğitimini işyerinde öğrenmekte ve mesleğiyle ilgili teknolojik bilgileri okulda edinmektedir. "Bugünkü uygulamalara göre çırak ve kalfa haftada bir gün okula gelmekte ve diğer zamanlarını iş yerinde geçirmektedir. Genç önce çırak olarak işe başlamakta, gerekli koşulları yerine getirip sınavı başardıktan sonra kalfa ve daha ileri aşamada usta olmaktadır (Doğan, 1997).

Çıraklık eğitimi ailede olduğu gibi yarı formal bir özellik taşır. Öğrenme büyük ölçüde gözlem, taklit ve tekrar yoluyla gerçekleşir. Usta, bir öğretmen gibi hareket eder. Önce meslekle ilgili en kolay işlemleri öğretir. Öğrenmeyi çırağın öğrenme hızına göre ayarlar ve yavaş yavaş yeni becerileri kazanır. Çırağın

başarısını ödüllendirir, yanlışları göstererek düzeltir ve çocuğa yanılma payı bırakır (Yörükoğlu, 1980).

Çıraklık eğitimi çok uzun zaman alır; belli bir dereceye kadar planlı olarak yürütülür. Informal eğitim süreci çıraklık eğitiminde çok etkili olarak çalışır. Çırak bir çok bilgi ve beceriyi, yaparak ve yaşayarak öğrenir (Fidan, 1985).

28/1988 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası'nda çıraklık eğitimi şu şekilde açıklanmıştır.

Çıraklar, mesleğin özelliğine göre, haftada altı saatten az olmamak üzere, on iki saate kadar genel ve mesleki teorik eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için çıraklara çalıştıkları işyerlerince ücretli izin verilir. Çıraklar, pratik eğitimlerini, işyerlerinde veya çıraklık eğitim merkezlerinde; teorik eğitimlerini ise, eğitim kurumlarında veya Bakanlıkça uygun görülen eğitime elverişli iş yerlerindeki eğitim ünitelerinde yaparlar. Teorik ve pratik eğitim, birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür. Pratik eğitim, hazırlanmış eğitim programlarına göre, işyerinin ve mesleğin özelliklerine uygun olarak Teknik Öğretim Görevlisinin (Öğretici Usta) gözetiminde yapılır. Çırakların eğitiminin esas ve usulleri tüzükle saptanır (MEB, 1986).

Çıraklık eğitimi iş veren ve öğrenci arasında yapılan çıraklık sözleşmesi ile başlar. Çıraklık eğitimi okul sanayi iş birliği ile yürütülmektedir. Öğrenciler, teorik derslerini okulda, pratik eğitimi iş yerlerinde kazanır. İş yerlerinde pratik eğitimi usta eğitici veya usta olan kişiler verir. Çıraklık eğitimi sistemine dahil olan DGDG öğrenci, çalışma saatleri, tatil günleri ve sağlık sigortası gibi birtakım haklara sahip olur (MEB, 1986).

II.1.5.Teknoloji Eğitimi

II.1.5.1.Genel Eğitimin Bir Parçası Olarak Teknoloji Eğitimi

Bu eğitimin amacı, genel eğitim bünyesinde kuram ve uygulamayı bütünleştirmek, genel derslerde öğrenilen kavramların uygulama ile ilişkisini kurmak, çalışma hayatına karşı olumlu tavır geliştirmek, öğrencilerini ilgi ve yeteneklerini anlamalarına yardım etmektir. Öğrencilerin daha bilinçli olarak

meslek alanlarına yönelmelerine imkan sağlar. Bu eğitim genel eğitimin kapsamı içinde yürütülür. Genel eğitimin bir parçası olarak teknoloji eğitimi, mesleki ve teknik eğitim için sağlam bir temel oluşturur ve mesleki eğitime hem daha çok hem de daha yetenekli öğrencilerin başvurmasına imkan sağlar (Alkan ve Diğerleri, 1996).

II.1.5.2.Örgün Mesleki Eğitim:

Bu eğitimin amacı, birbiri ile ilişkili meslekler için ortak bilgi ve becerileri geliştirmek, mesleki ve teknik eğitimin temelini oluşturan fen, matematik v.b. alanlarda işlevsel yeterlikler kazandırmak ve öğrencilerde işe giriş yetenekleri (karar verme, problem çözme, iletişim kurma v.b.) geliştirmektir. Bu eğitim örgün mesleki eğitimin kapsamında yürütülür (MEB, 1995).

II.1.5.3. Örgün Mesleki Eğitimin Tamamlayıcısı Olarak İşletmelerde Yürütülen Eğitim:

Bu eğitimin amacı gençlerin belirli bir meslekte mesleki bilgi ve becerilerini ayrıntılı olarak kazanmalarına yardım etmektir. Bu eğitim genel olarak işletmelerde yürütülür.

Mesleki ve teknik eğitimin etkili ve verimli olabilmesi için bu üç boyut arasında,(genel eğitim mesleki eğitim ve işletmelerle yapılan eğitim) işlevsel bir ilişkinin kurulması gerekir. Önerilen projesinin amacı, bir bütünlük içinde, ilgili taraflar arasındaki ilişkileri canlandırmaya yöneliktir (Doğan, 1994).

II. 2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Sistemleri ve Mesleki Eğitim

Son yıllarda Avrupa Birliği (AB)'nde eğitim ve mesleki eğitim konusuna verilen önem gittikçe artmaktadır. AB içinde kişilerin ve mesleklerin serbest dolaşımı, özellikle mesleki eğitim standartlarında uyumlaşmayı gerektirmiştir. Avrupa Birliği'nin mesleki eğitimle ilgili olarak izlediği temel ilkeler şöyle özetlenebilir:

- Herkes için uygun ve yeterli mesleki eğitim sağlayacak koşulların hazırlanması,
- Tüm sektörlerde ihtiyaç duyulan işgücünün yetiştirilmesi için imkanlar oluşturulması,
- Yeni teknolojilere uygun beceriler edinilmesinin sağlanması ve
- Bu alanda üye devletlerle işbirliği yapılmasıdır.

1963 yılında Konsey tarafından kararlaştırılan mesleki eğitim alanında ortak bir politika uygulanmasıyla ilgili on ilke çerçevesinde kalifikasyonların eşdeğerliği, genç işçilerin değişimi ve mesleki yönlendirme prensipleri getirilmiştir. Bu doğrultuda, 1974 yılında üye devletlerin temsilcilerinden oluşan bir komitenin eğitim programlarını koor-dine etmesine karar verilmiş 1976'da kabul edilen eylem programında ise, eğitim sistemlerinin iyileştirilerek ortak bir seviyeye getirilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, yabancı dil eğitiminin geliştirilmesi, yüksek öğretimde işbirliğine gidilmesi, göçmen işçiler ve çocukları için kültürel ve mesleki eğitim projeleri uygulanması, gençlerin öğrenim hayatından iş hayatına geçişini kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılması ve gençlerin istihdamının teşvik edilmesi, yeni teknolojilerin kullanımına yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi gibi alanlara öncelik verilmesi kararlaştırılmıştır.

1975 yılında Berlin'de kurulan Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi-CEDEFOP bünyesinde, mesleki eğitim programları arasında koordinasyon sağlanması, yeni teknolojiler ve yeni üretim metodlarının mesleki eğitime yansması gibi konularda çalışmalar yapılmaktadır. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1997 Sayfa 67)

II . 2. 1. Belçika Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim

Belçika'da zorunlu eğitim 10 yıldır ve 6-18 yaş arasındaki çocukları ve gençleri kapsar. 1983'de çıkarılan Kanun'a göre Belçika'da zorunlu eğitim yaşı 16'dan 18'e çıkarılmıştır. Diğer dual sistemin uygulandığı ülkelerde olduğu gibi en son ilave edilen 2 yılın partime olarak tamamlanabilme imkanı vardır.

Genel olarak Belçika'da mesleki eğitim, tam gün, meslek okullarında verilmektedir. Bunun tek istisnası el becerisine dayanan işlerdeki çıraklık eğitimi ile işletmelerdeki işletme içi eğitimidir. Çıraklık eğitimi ise bir sözleşmeye dayalı olarak düzenlenmektedir. 16-18 yaş arası zorunlu part-time eğitim döneminde olan öğrenciler, bir çıraklık sözleşmesi aracılığı ile teorik eğitim süreleri içinde işletme içi uygulamalı eğitimden yararlanabilmektedir.

Haftada bir gün eğitim merkezinde teorik eğitim, dört gün de işletmede uygulama yapılmaktadır. 1983 Kanunu çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamaların başarıya ulaşması sonucu, sanayi sektöründe çıraklık eğitimi ve ücretlilerin çıraklık eğitiminin yaygınlaştırılmasını sağlayıcı düzenlemeler getiren bir yasa kabul edilmiştir. Bu yasa, 50'den fazla personel istihdam eden işletmelerin, karma bir eğitim sisteminin parçası olmasını öngörmektedir. Diğer bir ifadeyle, genel ve teorik eğitim işletme dışı eğitim kurumlarında verilmekte, işveren ise stajyerlere uygulamalı eğitim sağlamakta ve belli bir ücret ödemektedir. Söz konusu ücret aynı işi yapan ve aynı vasıflara sahip bir işçinin aldığı normal ücretin belli bir yüzdesi olarak hesaplanmakta ve çıraklık sözleşmesi çerçevesinde belirlenmektedir. Eğitimin sonunda, eşit sayıda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan (ikili) komite tarafından yapılan bir sınavla, eğitimi başarıyla tamamladığı saptanan öğrencilere işveren tarafından, eğitimin kapsamını ve vasılları belgeleyen bir sertifika verilmektedir. Belçika'da lisan durumunun gerektirdiği koşullardan ötürü Fransızca ve Hollanda dilini konuşan nüfuslar için iki ayrı eğitim bakanlığı bulunmaktadır. Bu bakanlıklar mesleki eğitimden de sorumludurlar, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Ulusal Çalışma Konseyi ise mesleki eğitimin geliştirilmesi için gerekli tedbirleri belirlemekte ve ulusal düzeyde karşılaşılan sorunları incelemektedir. Genel ve teknik-teorik eğitimde olduğu gibi mesleki teorik eğitim de devlet tarafından finanse edilmektedir. Sosyal tarafların eğitimdeki rolü ise federal, bölgesel, sektörel ve işletme seviyelerinde kurumsallaştırmıştır. Onların tüm seviyelerdeki rolleri, eğitim politikalarının hedeflerini tespit etmek, finansmanını planlamak, uygulamak ve izlemektir. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1997 Sayfa 68-69)

II . 2. 2. Danimarka Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim

Danimarka'da zorunlu eğitim 9 yıldır ve 7-16 yaş arasındaki çocukları ve gençleri kapsar. Bu süre içinde tüm öğrenciler ulusal okullara ya da kolejlere gitmektedir. Kolej eğitiminin 10. yılı ise zorunlu olmayıp, öğrencilerin yaklaşık % 60'ı devam etmektedir.

Zorunlu Eğitimi, Halkokulu (Folkeskole) denilen temel eğitim okullarında verilir. Belediyelerin sorumluluğunda olan Halkokullarında mesleki eğitim dersleri 8. sınıftan sonra başlar. Bu derslerde işletmeler ve kurumlar ziyaret edilir ve buralarda çalışılır. Danimarka'da ortaöğretimin ikinci döneminde Jimnazyumlar, yüksek hazırlık sınıfları, temel mesleki eğitime dayalı ticaret liseleri, teknik okullar, temel mesleki eğitimin ikinci kısım ve çıraklık eğitimi yer

alır. Jimnazyum, 3 yıllık genel eğilimi sağlar ve öğrencileri üniversiteye hazırlar. Yüksek hazırlık sınıfları, halkokulunun 10. yılından sonra 2 yıllık genel eğitim verir ve yükseköğretime hazırlar. 1 yıl süren fernel mesleki eğitimi tamamlayan öğrencinin önünde üç seçenek vardır:

- Temel mesleki eğitimin ikinci kısmı.
- Ticaret okulu.
- Teknik okul.

Ticaret ve teknik okullardan mezun olanlar yükseköğrenime devam edebilmektedirler, Temel mesleki eğitimin ikinci aşamasına devam edebilmek için temel mesleki eğitimin birinci yılını bitirmiş ve bir işletme ile eğitim anlaşması imzalanmış olması temel koşuldur.- Danimarka'da 1969 yılında okul temelli mesleki eğitim çıraklık sistemi ile birleştirilerek "dual sistem"e geçiş adımları atılmıştır. Bu sistem, bir önceki çıraklık sisteminden farklı olarak teorik eğilime daha fazla yer vermekte ve öğrenciler çıraklık sözleşmesi yapmaktadır.

1991 yılında gerçekleştirilen mesleki eğitim reformu ile çıraklık, temel eğitim, ticaret ve teknik eğitim bütünleştirilmiş, yerel sanayinin katılımını teşvik etmek için derslerin içeriği ile yönetim merkezi olmayacak bir biçimde düzenlenmiştir. Danimarka'da. 3-4 yıl süren çıraklık eğitiminin yanısıra 16-19 yaş arasındaki gençlere eğitim sunan Üretim Okulları ile işsizliği azaltmaya yönelik, Gençler için Mesleki Eğilim Kursları da bulunmaktadır. Danimarka'da Eğitim Bakanlığı'nın sorumlu olduğu mesleki eğitim ve Çalışma Bakanlığının sorumlu olduğu mesleki eğitim ve yetişkin eğitimi programları geleneksel olarak işveren ve işçi organizasyonlarının yakın işbirliği içinde düzenlenmektedir. Ayrıca, işveren ve işçi organizasyonları eğitimden sorumlu tüm kurullarda temsil edilmektedirler. Sosyal tarafların rolü ulusal, sektörel ve yerel seviyelerde ve firmalar düzeyinde kurumsallaşmıştır. Aynı zamanda eğitimin planlaması, kalitesi ve uygulamadaki içeriği, çıraklık imtihanları ve çıraklık için gerekli nitelikler konularıyla da ilgilidirler. Bazı sosyal taraf organizasyonları da eğitim ve öğretim kursları sağlamaktadırlar. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1997 Sayfa 74-75)

II . 2. 3. İngiltere Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim

İngiltere'de zorunlu öğrenim 11 yıl olup ve 5-16 yaş arasındaki çocukları ve gençleri kapsamaktadır. Zorunlu öğrenim veren ikili (ilk ve ortaokullar] ve üçlü (ilk, orta, lise) okul sistemlerinin her biri yerel eğilim otoritesinin bölgesinde yer alabilmektedir, ingiltere'de

ilköğrenimi tamamlayan öğrencilerin % 90'ı çok amaçlı okullara, geri kalan öğrencilerin çoğu gramer okullarına veya modern okullara devam etmektedir. Genel eğitim veren gramer okulları öğrencileri üniversiteye veya mesleğe hazırlar. Modern ortaokullarda genel öğretim programına ek olarak meslek dersleri de yer almaktadır. Teknik okullar, sanayi ile yakın ilişki içinde çalışır ve öğrencilerin gelecek meslekleriyle ilgili genel bir eğitim verir. 18 yaşından küçük gençlere iki yıllık mesleki eğitim veren Gençlik Eğitimi Programı, hem işte hem iş dışında sağlanmaktadır. Bağımsız özel okullar (aralıdan yürütülen bu program, bazı standartları sağlamak koşulu ile istenildiği şekilde düzenlenebilmektedir. Bu programı tamamlayanlar başarı belgesi almaktadırlar, İngiltere'de gençlik eğitimi veren yaklaşık 3 bin kurum vardır ve 400 bin öğrencisi bulunmaktadır, işverenler bu kursu desteklemektedir.

Zorunlu öğretimden sonra meslek eğitimine yönelik olarak pek çok kurs vardır. Çıraklık eğilimi diğer Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi yaygın değildir. Çıraklık eğitim genellikle firma içinde gerçekleşmektedir. 1933 yılında başlayan birproje (Mesleki ve Teknik Eğitim Girişimi), 14-18 yaş grubundaki gençlere, beceri kazandırmayla birlikte, teknik, mesleki ve genel eğitim vermektedir. Eğitim ve Sanayi arasındaki ilişki, gençlerin gerekli becerileri kazanmalarına yardım etmektedir. Birçok örgüt, eğilim kurumları ve sanayi arasındaki ilişkileri geliştirmeye çalışmakla ve teşvik etmektedir. İngiltere'de mesleki eğitim politikası ulusal seviyede belirlenmekte ve Galler'de yerel olarak oluşturulan Eğitim ve işletme Konseyleri (TEC) ve iskoçya'daki Yerel İşletme Konseyleri (LEC) tarafından uygulamaya konulmaktadır. Aynı zamanda, bugün herbi-ri bağımsız olarak yönetilen kamunun finanse ettiği ileri eğitim kolejlerinin yaygın bilgi ağına ilaveten geniş çaplı özel sektör dcsleği vardır.

Bölgesel düzeydeki Birleştirilmiş Hükümet Büroları, rekabet edebilirlik ve sürdürülebilir ekonomik gelişme için uygun bir yaklaşımı desteklerler. Özel sektör işverenleri, ulusal hedeflerin oluşturulması da dahil olmak üzere eğilim politikasının uygulanmasında rehber olmaktadır. TEC ve LEC'lere de yerel düzeyde özel sektör işverenleri tarafından rehberlik edilmektedir, sektörel seviyede ise işverenler standartları hazırlayan sanayi rehber organları ve sanayi eğitim organizasyonları aracılığıyla rehberlik yapmaktadırlar. Özel sektör aynı zamanda; gençlik eğitim programlarındaki dönüşümlü sistem yoluyla gençlere; kendi çalışanlarına ve kamu finansman programları yoluyla işsizlere iş tecrübesi ve eğitim imkanı sağlamaktadırlar. 1995 yılında İngiltere'de Eğitim ve istihdam Daireleri birleşerek tek bir Daire haline gelmiştir. Bu da, eğitim, öğretim ve istihdama yeni bir boyut ve etkinlik getirmiştir.

Eğitim ve öğretim için işverenler tarafından tanzim edilen ulusal hedefler hükümet tarafından onaylanmaktadır. Bunlar gençler ve yetişkin işçiler için asgari vasıl seviyelerini

belirleyen ölçülebilir hedeflerdir. Ulusal hedefler önemli (anahtar) pozisyonda yetenekler kazanmak için hedefleri ihtiva edecek şekilde yakın bir dönemde revize edilmiş ve genişletilmiştir. İşverenler gönüllü olarak kendi çalışanlarının geliştirilmelerini sağlamaları için teşvik edilmişlerdir. "The Investors in People" (insana Yatırım Yapanlar) standardı, bir hedef nokta tespit etmiştir. Gençler ve yetişkinler için geniş çaplı eğitim ve mesleki eğitim sağlanmaktadır; bu işsizleri ve mesleki becerileri olan işsizlerin eğitimini, şirket eğilimini ve geleneksel kurslar aracılığı ve açık ve esnek eğitim ile temel becerileri sağlayan eğitimi kapsar. "The Investors in People" için ekstra şartlar hazırlanmıştır. Küçük firmaların eğitim kredi planlarında, en fazla 50 kişi çalıştıran küçük firmalarda çalışanlar itty.eteneklerini geliştirmek ve verimlilik ve büyümeyi artırmak için ödemesi ertelenmiş kredi sağlanmaktadır. Bu krediler eğitim maliyetleri ya da eğitim planlarını hazırlamada danışmanlık için kullanılabilir. İngiltere'de, Ulusal Mesleki Vasıflar (NVQ), bir kişinin mesleğinde ehliyetli olması için gerekli standartları açıklar. Enformal olarak gelişmiş ve işyerinde kazanılmış tecrübe yoluyla uzmanlığın tanınmasına izin verilir. Adaylar, vasıfların açıklanmasında belirlenmiş standartlara sahip olduklarını göstermek zorundadırlar. Bunlar işyerinde, bazı faaliyetleri üstlenerek ve uzmanlıklarını göstererek belirlenir. Uzmanlık, yazılı ya da sözlü olarak da gösterilebilir.

Daha önceden kazanılmış'beceriler Daha Önceki Eğitimin Akreditasyonu (APL) yoluyla tanınır. Bir adayın bu tanıma hak kazanabilmesi için onaylı bir NVQ merkezine (ki bu normal olarak bir işveren ya da okul olabilir) kayıt yaptırmaları gerekmektedir. Eğitim ve ücretli eğitim izni, işveren ve çalışanlar arasındaki sözleşme konularıdır. Ulusal mesleki vasıflara yönelik eğilime ödeme yapan kişiler için vergi affı vardır ve karşılıksız krediler verilmektedir. "The Investors in People" teşviği eğitimin şirket plan ve hedefleri ile entegrasyonunu sağlar. İngiltere'de sanayi değişimi geçiren şirketler için danışmanlık hizmeti mevcuttur. Çok miktarda işçi çıkartmalarının olduğu yerlerde, işçiler acil olarak kamu tarafından finanse edilen eğitim kurslarına alınmaktadırlar. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1997 Sayfa 75-76)

II . 2. 4. İtalya Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim

İtalya'da zorunlu öğretim süresi 8 yıl olup 6-14 yaşları arasındadır ve beş yıl süreli ilkökul döneminden sonra ortaokul eğitimi verilmektedir. İtalya'da okuldan ayrılma yaşını yükseltmek, yeni müfredatı tanıtmak için planlar yapılmıştır. 14-18 yaşlarını kapsayan yüksek

orta kısım genel ve teknik bilgiler sağlamaktadır. Teknik okullar 5 yıl sürmekte, ilk üç yılı genel becerileri, ikinci iki yılı daha yüksek seviye becerileri vermektedir. Mesleki kurumlar, gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmak veya bölgesel bazı eğitim kursu yoluyla kazanan son vasi ya da üniversiteye giriş için genel mesleki becerileri verirler. Serbest üniversiteler devlet üniversiteleri ile aynı eğitim derecesini sağlar, ancak bunlar özel fona sahiptirler ve yasal statüleri bulunmamaktadır. Ortaokul diplomasını alan gençler ya liseye devam etmek ya da meslek okullarına giderek çalışma hayatına atılmaktadır.

Zorunlu öğretim döneminin bitiminde gençlerin büyük çoğunluğu eğitimlerine devam etmektedir. Bunların % 50'si lise eğitime ve yükseköğrenime yönelmekte, geri kalanlar ise daha kısa süreli meslek okullarını tercih etmektedir. İtalya'da eyaletler 1972 ve 1978 yıllarından itibaren bağımsız bir şekilde ulusal eğitim sisteminden ayrı, yerel ekonomik ihtiyaçlara yönelik olarak mesleki eğitimi planlamakta ve uygulamaktadır, işsizliğin yüksek ve eğitimin yetersiz olduğu İtalya'nın güney bölgesinde gençler için uygulanan programların amacı ise ekonomik olmaktan ziyade sosyaldır. Son yıllarda İtalya'da zorunlu eğitimi tamamlayan gençlerin üçte birden fazlası mesleki eğitime yönelmektedir. Mesleki eğitime gitmek isteyen gençler için şu seçenekler mevcuttur;

- 3 yıl süreli teknik enstitüler ya da devlete ait mesleki eğitim enstitüleri,
- genellikle 2 yıl süreli ve özel bir eğitim sağlayan bölgesel mesleki eğitim merkezleri,

(c) giraklık eğitimi,

- doğrudan iş hayatına atılma ve eğer gerekliyse işyerinde (büyük firmalarda) belli bir eğitimden geçme,

Merkezi eğitim sistemi çerçevesinde bölgesel mesleki eğitim merkezlerinde düzenlen programlar, teknik ve teorik bilgilerin yanısıra uygulamalı eğitime de yer vermekte ve genellikle 2 yıllık dönemleri kapsamaktadır.

Sürekliliği ve daimi eğitimi ise esas olarak sosyal tarafların girişimiyle ve işletme düzeyinde gerçekleştirilmektedir. Bu tür eğitim programlarının amacı, özellikle üretim yapısının değişim süreci içinde olduğu işletme çalışanlarının vasıflarının geliştirilerek mesleki

hareketliliklerine imkan sağlanmasıdır. Ulusal düzeyde uygulanan mesleki eğitim politikasına ek olarak, işletmelerce gerçekleştirilen eğitim programları oldukça yaygındır. Özel sektörde Fiat, Olivetti gibi büyük firmalar, mesleki eğitim alanında tesis ettikleri kendi alt yapıları ile etkin eğitim ve kalifikasyon sağlayıcı programlar uygulamaktadırlar.

İtalya'da 1955 yılında uygulamaya konulan bir yasa çerçevesinde çıraklık sözleşmelerinin kapsam ve süresi her meslek kategorisi için toplu sözleşmelerle belirlenmektedir.

Stajyer konumu sağlanan çıraklık eğitimi öğrencileri, yapılan sözleşmeye göre 3 ile 5 yıl süreyle haftada 32 saat işletmede çalışmakta ve uygulamalı eğitim görmekte, 8 saat de teknik ve teorik eğitimden geçirilmektedir. Eğitim döneminin bitiminde stajyerler, Çalışma Bakanlığı'nca görevlendirilen bir eğitimcinin başkanlığında, işçi ve işveren kesimlerinde uzmanların oluşturduğu bir jüri tarafından sınava tabi tutulmaktadır. Ancak günümüzde toplu sözleşme modeline dayalı çıraklık eğitimi büyük işletmelerde rağbet görmemekte ve daha çok ticaret ve zanaat alanlarında geçerliliğini korumaktadır.

1984 yılında çıkarılan bir kanunla uygulamaya geçirilen eğitim-istihdam sözleşmeleri ise 15-29 yaşları arasındaki gençlere yönelik olup, istihdam bürosu aracılığı ile ya da doğrudan işletmeye yapılan başvuruya gerçekleştirilmektedir.

Bu tür sözleşmeler genellikle 2 yıl süreli olmakta ve bu sürenin bitiminde işletme stajyerle bir iş ilişkisi kurmaya ya da stajı bitirmeye karar vermektedir. İstihdam-eğitim sözleşmesi yapan işletmeler vergi avantajlarından yararlanabilmektedir. Ulusal düzeyde mesleki eğitimin sorumluluğu Eğitim Bakanlığı'na ait olup, ilgili programlar da bu Bakanlık tarafından hazırlanmaktadır.

İtalya'da mesleki eğitim, Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı ve bölgeler tarafından finanse edilmektedir. İtalya'da eğitime ilişkin geleceğe dönük hedefler ise;

- Eğitim şartlarının kalitesini yükseltmek ve herhangi bir niteliğe sahip olmadan ayrılanların sayısını azaltmak amacıyla mesleki eğitim kurumlarındaki reformları tamamlamak;
- Bölgelerin, yerel yetkililerin ve iktisadi sektörlerin arasındaki bağları güçlendirmek;

- Transfer edilebilir ortaokul sonrası eğitim kurslarını geliştirmek;

- AB'nin programlarının desteği ile Avrupa boyutunu ve insan kültürünü geliştirmek;

- Ortaöğretim geçme oranını % 74'e çıkarmak, ortaöğretimde geçenlerin % 65'ine ise 1999'a kadar bir nitelik kazandırmak olarak tespit edilmiştir. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1997 Sayfa 80-82)

II . 2. 5. Yunanistan Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim

Yunanistan'da zorunlu eğitim 9 yıldır. Bu süre içinde ilkökul eğitimi ve ortaöğrenimin ilk 3 yılı yer almaktadır. Zorunlu eğitim döneminin bitiminde öğrenciler yüksekoköğrenime devam etmelerini sağlayıcı 3 yıllık bir tamamlayıcı ortaöğretimden geçmektedirler. Yunanistan'da uygulanan eğitim sistemi esas olarak klasik genel eğitime dayalı olup mesleki eğitim oldukça az gelişmiştir. Mesleki eğitim sistemi dört temel modelden oluşmaktadır. Bunlardan iki yıl süreli **teknik meslek okulları**, öğrencileri yüksekoköğretim hazırlamakta, bu okullarda uygulamalı teknik eğitim gören öğrenciler, eğitim döneminin bitiminde aldıkları diploma ile eğitim gördükleri sektörde çalışabilmekte ya da teknik liselere devam edebilmektedir.

İkinci model ise, lise eğitiminden daha ileri düzeyde bir genel eğitimin yanısıra bir mesleki faaliyeti gerçekleştirebilecek seviyede **mesleki ve teknik eğitim** sağlayan okulların eğitim modelidir. Bu tür eğitim sisteminin bitiminde de, hizmet sektörü dahil ilgili tüm sektörlerde çalışma imkânına sahip olablen öğrenciler, yüksekoköğretimde devam edilmektedir.

Öğrencilerin dörtte üçünün genel eğitim sağlayan okulları tercih etmesi ve bunun ardından mesleki vasıf sağlamaya yönelik tamamlayıcı bir eğitime yönelmeleri nedeniyle, Yunan hükümeti yeni bir eğitim sistemi oluşturarak çok sektörü entegre lise modelini uygulamaya koymuştur. Mesleki eğitimle genel eğitim arasındaki organik bağ oluşturan bu modele daha çok büyük şehirlerde yaygınlık kazandırılmıştır.

Bunların dışında, farklı uzmanlık alanlarına yönelik (turizm, sağlık hizmetleri, vb) meslek liseleri de faaliyet göstermektedir. Yunanistan'da, çıraklık eğitimini seçen öğrenci sayısının çok düşük olması, bu eğitim modelinin gelişmesini engellemiştir.

1984-1985 döneminden itibaren çıraklık eğitimi karma sisteme yakınlaştırılmıştır. Buna göre, ilk yıl öğrencilerin İstihdam 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 esas olarak 3 yıl olup, öğrencilerin eğitim sağlayan işletmelere yerleştirilmesi istihdam Bürosu tarafından gerçekleştirilmektedir. İlk altı ay boyunca çıraklara vasıfsız işçi ücretinin % 50'si ödenmekte, eğitim süresince bu oran artarak % 100'e ulaşmaktadır.

Son yıllarda çıraklık eğitime başvuranların sayısında giderek artış görülmektedir. Bunun da temel nedeni, genç işsiz sayısındaki artış ve çıraklık eğitiminin bitiminde iş bulma imkanlarının daha fazla oluşudur. Yunanistan'da sosyal taraflar, ulusal mesleki eğitim politikası danışmanlık konseylerine ve mesleki eğitime ilişkin araştırma faaliyetlerine katılmaktadırlar. Ayrıca, sertifikalama (belgeleme) komitelerine de iştirak etmektedirler.

Aynı zamanda; yenilikçi; ulusal veya uluslararası seviyedeki organizasyonlar arasında işbirliği gerektiren; ve mali yardımın sağlanması için eğitim faaliyetleriyle ilgili katılımcıları gerektiren özelliklere sahip eğitim ve rehberlik programlarının tesis edilmesinde ve uygulamasında da yer almaktadırlar. Genel ve mesleki eğitim devlet tarafından finanse edilmektedir.

Özel sektör, mesleki eğitim giderlerine ve stajyerlerle çıraklara ödenen ücretlere %3.3 oranında katılmakta, sosyal güvenli, "urumunca toplanan bu miktar İstihdam Büro-su'na aktarılmaktadır. Çalışanlar da, toplam ücretlerinin % 2'sini, istihdam Bürosu'na aktarılmak üzere sosyal güvenlik kurumuna devretmektedirler. Bunun yanısıra Avrupa Sosyal Fonu, uygulamalı mesleki eğitimin finansmanında son derece önemli bir yer tutmaktadır. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1997 Sayfa 89-91)

II . 2. 6. Amerika Birleşik Devletlerinde Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde merkeziyetçilikten oldukça uzak bir eğitim sistemi vardır. Ulusal hükümet, devlet eğitim kurumlarına genel rehberlik hizmeti ve yardım sağlar. Ayrıca rehber kitaplara dayanarak mali kaynaklar sağlama yoluyla devlet eğitim programlarını etkiler. Ama, yerel eğitim kurumları görevlendirilerek, önemli eğitim kararları eyaletler tarafından alınır.

Amerika'da eğitimin yasal yapısı eyaletler tarafından belirlenir. Bununla birlikte, işgücünün ulusal ekonomi için taşıdığı önemden dolayı federal hükümet mesleki eğitimde önemli rol oynar.

ABD'nde eğitim, genelde 7-16 yaşları arasında zorunlu ve devlet okullarına devam etmekte olan öğrenciler için ücretsizdir. ABD'de eğitim, ilk, orta ve yükseköğretim olarak düzenlenmiştir. Okul yapıları eyaletlere göre değişmektedir. Bunlar;

- 8+4 Modeli (8 yıllık bir ilköğretimden sonra 4 yıl süreli ortaöğretim gelmektedir),
- 4+4+4 Modeli (4 yıllık bir ilkokul ve 4 yıllık bir ortaokuldan sonra 4 yıllık bir lise öğrenimi),
- 6+2+4 Modeli (6 yıllık bir ilkokul ve 2 yıllık bir ortaokuldan oluşan ilköğretimden sonra 4 yıllık bir ortaöğretim),
- 6+3+3 Modeli (6 yıllık bir ilkokul, 3 yıllık bir ortaokul ve yine 3 yıllık bir lise),
- 6+6 Modeli (6 yıllık ilköğretimden sonra 6 yıllık bir ortaöğretim),

Yukarıda belirtilen eğitim modelleri arasında en çok 6 yıllık ilkokul modeli uygulanmakta, ortaöğretim eyalet veya bölgede uygulanan modele göre 7., 9. veya 10. sınıfta başlamaktadır. Amerika'da eğitim, eyaletlerin sorumluluğu altındadır. Ulusal veya Federal bir eğitim sistemi yoktur. Eyaletlerin kendine özgü sistemleri vardır. Resmi ve özel bütün okullar eyalet eğitim bakanlığının kuralları çerçevesinde yönetilir.

Merkezi otoritenin yokluğu, okullar arasında farklılıklar kadar benzerlikler de yaratmıştır. Her uygulamada bir istisnaya rastlamak mümkündür. Genelde ortaöğretim okulları çok kapsamlı kabul edilmektedir. Yani mesleki ve teknik konular kadar akademik eğitiminde verildiği yerlerdir. İlkokuldan ortaokullara geçiş genellikle 7. sınıfta başlar ve girişte herhangi bir koşul aranmaz. Ortaöğretimden üniversiteye geçiş (lise sonrası kurumlarca yönetilen) sınavla olmaktadır. Bazı eyaletlerde ise lise diploması eyalet üniversitesine girmek için yeterlidir.

de mesleki eğitim, ortaöğretim sonrası düzeylerde yürütülmektedir. Ortaöğretim
yindeki genel eğitim, ortaöğretim sonrası çalışmalar için gerekli temel becerileri ve
temel hazırlıkları sağlar. Mesleki eğitim, ortaöğretim düzeyinde başlar ve ortaöğretim
sonrası düzeyin ikinci yılı sonuna kadar devam eder. Mesleki eğitim çerçevesinde kişiye iş
yapmak için vasıf kazandırma veya mevcut işiyle ilgili becerisini geliştirme amacıyla,
ortaöğretim, yükseköğretim ve yetişkinler eğitimi düzeyinde 400'den fazla öğretim programı
yürütülmektedir.

de anayasa, eğitim konusunda bir federal yetki hükmü içermemekte ve birçok eyalet bu
konudaki sorumluluklarını 15,000 kadar yerel yönetimdeki seçilmiş temsilcilere devretmektedir.
Bu yapıyla bir ulusal VOTEC sisteminden söz edilemez. Fakat 1917 tarihli Smith-Hughes
Kanunu'ndan bu yana federal fonlar mesleki eğitimin geliştirilmesi ve belli hedeflere yönltilmesi
amacıyla kullanılmaktadır.

Mesleki eğitim, Eyalet Mesleki Eğitim Kurulu'nun yetkisi altındadır. Yerel yönetim düzeyinde,
mesleki eğitimde tek bir örgütlenme biçimi yoktur. Çok programlı liseler, mesleki-teknik liseler,
meslek merkezleri, ortaöğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitim veren en yaygın
eğitim kurumlarıdır.

Çok Programlı Liseler: Öğrencileri bir yandan yükseköğretim kurumlarına hazırlarken, bir
yandan da çeşitli meslek alanlarına hazırlamayı amaçlayan çok programlı liselerde mesleki
eğitim, genel eğitimle birlikte sunulur. Öğrenciler, günün bir bölümünde atölye veya
laboratuvarlarda, kayıtlı bulundukları meslek programları ile ilgili çalışmaları yaparlar; günün bir
bölümünde ise akademik derslerle meslek programlarını destekleyici teorik derslerin verildiği
sınıflarda çalışmalarına katılırlar.

Mesleki Teknik Liseler: Belirli alanlarda uzmanlaşmış bölümleri bulunan mesleki teknik
liseler öğrencileri, belirli bir meslek alanında yetiştirirken bir yandan da lise diplomasının
verildiği genel eğitimi verirler. Bu okullar her türlü olanaklarıyla çevredeki okulların
öğrencilerinin yararlanmasına açıktır. Öğrencinin alacağı genel kültür ve meslek derslerini

asa ve yönetmelikler değil, öğrencinin ilgi ve yetenekleri belirler. Öğrenciler, günün bir ölümünü atölye ve laboratuvar çalışmaları ile diğer bölümünü sınıf çalışmaları ile değerlendirirler.

. Bölge Meslek Merkezi: Bölge meslek merkezi adını taşıyan mesleki teknik kurumlar, uygun emtlerde, çevrede yer alan çeşitli okulların öğrencilerine hizmet sunmak amacıyla kurulmuşlardır. Bir okuldaki mesleki ve teknik eğitim programlarına kayıtlı olan öğrenciler, çevredeki okulların yetkilileriyle ortaklaşa hazırlanmış olan zaman çizelgesine uygun olarak arım günlük atölye çalışmaları için gruplar halinde merkeze giderler. Bu merkezler, genellikle, sta öğretmenlerin yönetiminde mesleki ve teknik eğitime ilişkin teori ve beceriler sunarlar. öğrencinin devam ettiği okul ise, genel kültür ve mesleki teknik programları destekleyici onularda sınıf çalışmalarından sorumludurlar.

merika Birleşik Devletleri'nde, okul ile sanayi arasında işbirliğini ve ortaklaşa eğitim çalışmalarının yürütülmesini sağlayan çeşitli programlar vardır. Bunlar aşağıda belirtilmiştir.

İş Eğitimi Programları: Bu program, eğitimi, hayatını kazanarak sürdürmek isteyen tam zamanlı mesleki ve teknik lise öğrencilerine yardımcı olmak amacıyla düzenlenmiştir. Mesleki Eğitim Kanunu'na göre bu programa devam eden öğrenciler yerel eğitim kurumları ile kâr amacı gütmeyen kamu kuruluşlarında çalışırlar. Gençler, bu programlarda hem para alırlar, hem de temel iş alışkanlıkları ve davranışları elde ederler. Program, ayrıca, pekçok yoksul öğrencinin okulda kalmasına ve başarılı olmasına olanak sağlar.

İş, Tecrübe ve Meslek Tanıma Programları: Eğitim Bakanlığı ile Çalışma Bakan-lığı'nın organize ettiği bu program, eğitimi terketmiş 14-15 yaşlarındaki gençlere yöneliktir.

Ortaklaşa Mesleki Eğitim Programları: Okul ile çevredeki sanayi kuruluşları arasındaki birliği sonucu gerçekleştirilen bu programlar, öğrencileri iş hayatına hazırlamak amacıyla düzenlenmiştir. Eğitim, okul tarafından başlatılır, denetlenir ve değerlendirilir. Bu programda; okul ile işletme arasında yazılı bir anlaşma, öğrencilerin teorik eğitimlerini okulda alması, planlı

ve okul denetiminde çalışma dönemi, öğrencilerin devam ettikleri işyerinden yasaların belirttiği ölçüde ücret alması hususları yer alır. Bu programda öğrenciler:

- iş tecrübesi kazanırlar,
- işe ilişkin olumlu davranışlar elde ederler,
- Bilgilerini yenilerler,
- işletmenin işyerini ve malzemelerini kullanırlar.

Ayrıca bu programla;

- Okulların atölye ve laboratuvarındaki pahalı malzemeye olan ihtiyacı azalır.
- Okullardan daha fazla öğrencinin yararlanmasına olanak sağlar.
- Ekonomideki değişmelere hemen uyum sağlayabilecek esneklikte programların hazırlanmasına ve öğrencilerin yetiştirilmesine olanak sağlar.
- Bugünün ve geleceğin insangücü ihtiyacının yetiştirilmesine imkan sağlar.
- Gençlerin kolay iş bulmasına olanak sağlar.

d. Tecrübe Temelli Mesleki Eğitim Programları: Ortaöğretimin son iki yılında (11. ve 12. sınıflar) öğrenciler çevrede bir işyerine yerleştirilirler. Bu yolla işletmelerin iş tecrübelerinden öğrencilerin yararlanması sağlanır. Öğrenciler haftada 8 ile 30 saat arasında değişen bir süre için okuldaki sınıf, laboratuvar ve kütüphane çalışmalarına katılırlar. Geri kalan zaman ustalarla birlikte çevredeki projeler üzerinde çalışmakla geçirilir.

ABD'de mesleki ve teknik eğitim, eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. Mesleki ve Teknik eğitim, öğrencileri, okula devam ederken yarı zamanlı çalışmaya, mezun olur olmaz da tam zamanlı çalışmaya hazırlar. Yarı zamanlı ortaklaşa eğitim ve iş tecrübesi programları, genellikle lisenin son iki sınıfında uygulanır. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1997 Sayfa 91-94)

II . 2. 7. Japonya'da Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim

Japonya'da Amerika Birleşik Devletlerimden esinlenilen eğitim sistemi, geniş tabanlı amaçları olan "kapsamlı okul" prensibine uygun olarak ikinci Dünya Savaşından sonra ortaya çıkmıştır.

Japon devlet eğitim sistemi, karar vermede merkezi yapıya sahip olmasına rağmen, büyük ölçüde Amerikan eğitim sistemine dayandırılmıştır. Önemli kararların çoğu Milli Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı tarafından alınır.

Eğitim sistemi; ilkokullar, ortaokullar, liseler, yüksekokullar/üniversitelerden oluşur. Bu okulların öğrenim süreleri 6+3+3+4 olup zorunlu eğitim 6-15 yaşları arasında 6+3=9 yıl ve parasızdır.

Kuruluş statüsü açısından Japon okulları üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar, Resmi Devlet Okulları, Mahalli Okullar (il ve Belediye Okulları) ve Özel Okullardır.

Devlet, teknik öğretim ile yükseköğretime ağırlık vermektedir. Teknik ve teknoloji kurumlarının % 85'i devlet tarafından kurulmuştur. Japonya'da, okul sistemi dışında gerçekleştirilen her türlü eğitim faaliyetlerine "sosyal eğitim" denilmektedir. Öğrenim konusu olabilecek her türlü bilgi, beceri, sanat, kişisel ilgi ve kültürel etkinlikler sosyal eğitimin konusu olarak ele alınmaktadır. Her ilde halk eğitim müdürlüğü vardır. Kütüphaneler, müzeler, halk eğitim ve kültür merkezleri eğitim kurumlarının içinde değerlendirilmektedir.

Milli Eğitim, Bilim ve Kültür Bakanlığı bütün örgün eğitimden sorumludur. Ulusal düzeyde Bakanlık, kabineyle birlikte çalışarak bütçeleri, eğitimle ilgili yasa tasarılarını ve eğitim politikalarını oluşturur. Bakanlık, merkez ve belediyeler bazındaki eğitim kurullarına kaynak tahsis eder ve tavsiyelerde bulunarak teknik konularda rehberlik eder. Bakanlık anaokulundan yükseköğrenime kadar eğitim programlarını, standartları ve kredi yükümlülüklerini ve aynı zamanda ilk ve ortaokullarda okutulacak ders kitaplarını belirler. Bunlara ek olarak mesleki ve teknik eğitim için araç gereç standartlarını ilan eder. Bakanlığa, profesörlerden, işveren temsilcilerinden vs. oluşan bir Bilimsel ve Mesleki Eğitim Danışma Komitesi danışmanlık yapar.

Merkezi eğitim, devlet okulları personel işlerinin denetiminden, öğretmenlerin hizmet-içi eğitiminden, ders malzemelerinin alımı ve yönetimi ve özel eğitim faaliyetlerinden de sorumlu olan beş kişilik bir eğitim kurulu tarafından idare edilir.

Belediyelerde bu işler, eğitim kurumları kurma ve yönetmekle, bu eğitim kurumlarında personel işlerini idare etmekle, ilk ve orta okulların kitaplarını adapte etme ve eğitim kurumlarına rehberlik ve danışmanlık hizmetleri vermekle yükümlü üç, beş kişiden oluşan kurullar tarafından yürütülür.

Hızlı teknolojik gelişmelerden dolayı öğretmenlerin dönem dönem hizmet-içi eğitimden geçmeleri gerekir. Eğitim Bakanlığı, her on yılda bir yapılan eğitim programı değişikliklerinin ardından hizmet-içi eğitim imkanı verir.

Dünyada yaşanan geniş tabanlı eğitim eğilimi Japonya'da yeni bir kavram değildir. Japon işadamları genel birtakım becerilere sahip işçileri seçerek daha sonra şirketin ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirirler. Bu nedenle okulla sanayi arasındaki bağlar alt düzeyde ve önemsiz kalmıştır.

Japonya'da genel eğitim, akademik karakteri olan bir eğitim sistemi olarak düşünülmekte, aileler bu eğitimi yüksek eğitime geçiş için bir atlama taşı olarak görmektedirler.

Bakanlığın, mesleki eğitim ve işyeri tecrübesini genel eğitim ile birleştirme amacının gerçekleşmesi, öğrencilerin üniversiteye giriş hazırlıklarına engel olacağı düşüncelerinden dolayı zorlaşmaktadır. Mesleki eğitim Japonya'da genelde birçok ülkede gördüğü ilgiyi görememiştir. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1997 Sayfa 94-95)

Genel değerlendirme

Yirmibirinci yüzyılda yetişkin, kalifiye insan kaynağı en büyük rekabet unsuru olarak görülmektedir. Rekabet gücü olan işletmelerin teknoloji, mal ve hizmeti, coğrafi sınır tanımayan bir pazara zamanında ve kalite standartlarına uygun olarak üretmesi gerekmektedir. Bu durum kaliteli işgücüne ihtiyacı ortaya çıkartmaktadır. Hızlı değişikliklere uyumu sağlayabilen işletmelerin en belirgin özelliklerinden biri yüksek kaliteli işgücüne sahip olmalarıdır.

Günümüzde rekabet üstünlüğü, çalışanların teknolojik yeniliklere paralel olarak bilgi ve beceri düzeyini yükseltmekle sağlanabilmekte, uluslararası rekabette eğitim stratejik bir önem kazanmaktadır. Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki Gümrük Birliği çerçevesinde yoğunlaşan rekabetin baskısı altında, sanayi yeniden yapılanma sürecine girmiş ve bu da

işgücü mobilitesini artırmıştır. Bu sebeple, çalışma hayatını sürdürmekte olan veya işsiz kalmış bulunan işçilere yeniden beceri kazandırılması ve gençlerin yeni teknolojilere uygun becerilerle donatılmasına yönelik politikalar belirlenmesi gereklidir.

Ülkemizde, hızlı nüfus artışı, okullaşmayı ve eğitim niteliğini olumsuz yönde etkileyen en önemli faktördür.

Eğitim niteliğinin düşüklüğü üretim hacim ve kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle ülkemizde Avrupa ülkelerine göre çok düşük düzeyde olan (1/3-1/7 düzeyinde) işgücü verimliliğin artırılmasında eğitim büyük önem kazanmaktadır.

Ülkemizde işsizliğin en fazla mesleki becerisi olmayanlar arasında yaygın olduğu görülmektedir. İşsizlik oranı Avrupa ülkelerine göre çok daha yüksek olmasına rağmen, işgücü eğitime gerektiği kadar önem verilmemekte, işgücü piyasasının talepleri gözönüne alınarak yönlendirme yapılmamaktadır.

Yüksek teknoloji kullanan işkollarında nitelikli elemanların yetersiz sayıda olmasına rağmen, geleneksel dallarda yığılmalar bulunmaktadır. Oysa, Avrupa Birliği ülkeleri ve ABD gibi gelişmiş ülkeler işgücü eğitimini ciddi bir şekilde ele almışlar ve bu alanda COMETT, ARION gibi kapsamlı programlar geliştirmişlerdir.

Sanayileşmiş ülkelerde en az 8 yıl süreli zorunlu eğitime dayandırılan mesleki eğitim, okullardaki donanımın teknolojik gelişmeler paralelinde sürekli yenilenmesini gerektiren oldukça pahalı bir eğitim sistemi olup, eğitime önemli ölçüde kaynak ayıran ülkelerde uygulama alanı bulabilmektedir. Bu ülkelerde mesleki ve teknik eğitim modelinin gelecekte tüm lise çağındaki gençliği kapsayacağı da belirtilmektedir. Mesleki eğitimin gelecekteki önemini kavramış olan bu ülkelerde eğitimin finansmanı ulusal ve yerel yönetimlerce karşılanmaktadır.

AB ülkelerinde ve diğer sanayileşmiş ülkelerde eğitime verilen önem, kamu eğitim harcamalarının gayri safi yurt içi hasıla içindeki payından da anlaşılmaktadır. Bu oran ülkemizde en düşük düzeylerde. Oysa bugün itibarıyla ve rekabetin daha da yoğunlaşacağı yakın gelecek için, en önemli rekabet unsuru olan insangücü eğitime çok önem verilmesi gerekmektedir.

Ne var ki, ülkemizde bugünkü merkezi yapı, bölgelerdeki ekonomik farklılıklardan ve teknolojiye yeniliklerden dolayı hızla değişen işgücü ihtiyacını karşılamaktan uzaktır.

- Bugünkü eğitim sistemi, ihtiyaçlara anında cevap verebilecek esnek bir yapıya sahip değildir.

- İşletmelerin hayatta kalabilmeleri rekabet edebilme gücü ile doğru orantılıdır. Bunun için kendilerini sürekli yenilemeleri gerekmektedir. Mevcut sistemde okullarda kazanılan yeterliliklerle, iş hayatının ihtiyaçları arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Farkları kapatmak için iş hayatının program geliştirme ve planlama çalışmalarına katılımı sağlanmalıdır. Çünkü iş hayatının ihtiyaçları bölgelere, sektörler göre farklılık göstermekte ve teknolojik yeniliklerden dolayı hızla değişmektedir. Oysa mevcut sistem, çalışanları rekabet edebilecek bir duruma getirmek için fazla duyarlı değildir.

- Meslek standartlarının bulunmayışı da program geliştirme çabalarını aksatmakta, verilen eğitimin kalitesi tartışma konusu olabilmektedir.

- Öğrencilerin mesleki yönelmelerine yardımcı olacak sağlıklı bir sistem bulunmamaktadır. Bunun için sanayinin ihtiyaç duymadığı, istihdam olanaklarının sınırlı olduğu meslek dallarında gereksiz yığılmalar olmaktadır. Meslek seçebilmek için genç ve yetişkinlere, mesleklerin niteliklerini ve istihdam olanaklarını yansıtan bilgiler sistemli olarak sunulabilmelidir. Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile sistem desteklenmelidir.

- Okul-sanayi işbirliği eğitimde yeniden yapılanmanın odak noktası olmalıdır. Sonuç olarak, Gümrük Birliği'ne uyum sağlamak ve toplumumuzun sosyo-ekonomik açıdan gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla insangücü kaynaklarının yetiştirilmesinde, bu inceleme yayınında, "mevcut durum"un ve "anket çalışmasının değerlendirilmesi sırasında Türk Özel Sektörü tarafından dile getirilen sorunların dikkate alınarak biran önce çözümlendirilmesi gereklidir.

Ancak, sorunun çözümlenmesi yoluna gidilirken ülkemizdeki sayısı oldukça fazla olan ve birbirleri ile koordinasyonsuz olarak yürütülen dış kaynaklı eğitim projelerine ilaveler yapılarak ülke borç yükünün daha da artırılmamasına dikkat edilmelidir. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1997 Sayfa 96-98)

2. 3. METGE (Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme) PROJESİ

2.3.1 Mezun Öğrencilerin İzlenmesine Yönelik Çalışma

Sosyo – Ekonomik politikalar ekonominin büyümesini, hızını, teknolojiyi, işgücünün niteliğini ve sayısını etkilemektedir. Teknolojideki hızlı değişim, ulaşım ve iletişimin yaygınlaşması, istihdam ile eğitim sistemi arasındaki uyumu zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle de meslek okullarının, sosyo – ekonomik politikalara duyarlı değişim ve gelişimleri takip eden, uygulayan bir yapıya kavuşma zorunluluğu vardır.

Uluslararası mal ve hizmet satımındaki başarı, büyük oranda ülkelerin yetiştirdiği insan kaynaklarının sahip olduğu yeterliliklere bağlıdır.

Bu gerçeklerden yola çıkan Mesleki Teknik Öğretim Dairesi Müdürlüğü; Nüfus hareketlerinin, okulların fiziki kapasite kullanımının ve sektörel gelişimin izlenmesi ve buna bağlı olarak ihtiyaç duyulan öğretmenlerin de eğitiminin sağlanması amacıyla METGE projesi çalışmalarını başlatmıştır.

Bu projesinin temel amacı; Mesleki ve Teknik Eğitime taraf olan bakanlık, okul, işletme ve sivil toplum örgütlerinin katılımını sağlayarak, bireyin ve sanayi'nin ihtiyaçlarına duyarlı, değişikliklere en kısa zamanda uyum sağlayabilen, kendi kendini yenileyebilen ve geliştirebilen okul yapısı meydana getirmektir.

METGE projesi üç yıl süreli olup Projenin birinci yılında çalışmalar Atatürk Meslek Lisesi, Haydarpaşa Ticaret Lisesi ve Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinin katılımı ile Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesinde oluşturulan METGE biriminde çalışmalarını sürdürmektedir.

Toplumların ihtiyaçları gün geçtikçe artmakta ve değişmektedir, günümüzde bu değişimi yakalamak ve bu ihtiyaçları karşılayabilmek, teknik eğitimin ana hedeflerinden olmalıdır. Bu hedefe ulaşmak için Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığının başlattığı Mesleki Teknik Eğitimi geliştirme programında, Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi Pilot okul olarak seçilmiş olup bu çalışmalar halen dokuz bölümde sürdürmektedir. Bu bölümler Bilgisayar, Elektrik, Elektronik, Motor, Yapı, Yapı Ressamlığı, Metal işleri, Tesviye ve Mobilya Dekorasyon bölümleri halen faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Yirmi birinci yüzyılda dünyadaki gelişmeler, sanayileşmiş tüm ülkelerde bir değişim süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu değişim sadece ülke ekonomisini ve ticaretini etkilemekte kalmayıp bireylerin günlük yaşamına da yansımaktadır. Sanayileşme süreci ile

toplumun diğer sistemleri arasındaki etkileşim karşılıklıdır. Sanayi geliştikçe diğer sistemler etkilendiği gibi bu sistemlerin gelişmesi için uygun koşullar yaratılırsa sanayileşme sürecide hızlanabilmektedir (Doğan 1995).

Eğitim ve istihdam arasında her düzeyde ilişkilerin sürdürülmesi gerekir. Eğitimin her kademesi ile iş hayatı arasındaki etkileşim devamlılık göstermelidir. Çünkü eğitim sistemi özellikle mesleki ve teknik eğitim iş hayatı için itici bir güç görevi görmektedir.

Sanayileşme sürecini oluşturan en önemli öğelerden biri insan gücüdür. Bu bakımdan işgücü ile eğitim sistemi arasında çok yakın ilişkiler bulunmaktadır. Çağdaş teknolojiyi kullanacak, teknolojinin devamlılığını sağlayacak, yeni teknolojiler üretecek bilgi ve beceriler ile donatılmayan bir insan gücü, teknolojinin devamlılığını sağlamak bir yana, gelişen teknolojiye de ayak uyduramayacaktır.

Çağımızda bilim, teknoloji, endüstri ve mesleki teknik eğitim arasında çok yakın ilişkiler bulunmaktadır. Çağdaş endüstri teknolojiye dayanmaktadır. Teknoloji ise bilimsel çalışmaların uygulamaya konulmasıdır. Bilimsel çalışmalar teknoloji, teknoloji ise sanayide kullanılan üretim yöntemlerini ve araçlarını etkilemektedir.

Mesleki ve teknik eğitimin esas amacı sanayide kullanılan insan gücünü hazırlamaktır. Sanayide kullanılan üretim yöntemleri, araç ve gereçleri değiştikçe yetiştirilen insan gücünün özellikleri de değişmektedir. Bu bakımdan mesleki ve teknik eğitimde nitelikli insan gücü yetiştirmenin temel başlangıç noktası eğitim ihtiyaçlarının nitelik, nicelik yönünden belirlenmesi gerekliliği kaçınılmazdır. Mesleki ve teknik eğitim sanayinin uzağında çalışamaz ve güçlenemez. Çünkü öğretim programlarından mezun olan öğrenciler, okulun ürünü olurken aynı zamanda sanayinin insan gücü girdisi olarak görülmelidir. Mesleki ve teknik eğitim veren okullar kendi kalitelerini yükseltmek adına nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılayabilmek için iş hayatı (sanayi) ve genel olarak bölgelerinde oluşan değişiklikleri çok yakından takip etmeli ve en kısa zamanda bu değişiklikleri öğretim programlarına yansıtılabilmelidir. Teknoloji durağan olmadığına göre okullarımızdaki öğretim programları da durağan olmamalıdır.

Bir okulun başarısı mezunlarının nitelikleri ve alanlarında çalışabilmeleri ile ölçülmektedir. Bu noktada okulların nitelikli insan gücü yetiştirebilmeleri için çevrelerindeki nüfus hareketlerinden (göçler, çalışanlar, çalışmayanlar, çağ nüfusu) yeteri kadar öğrenci potansiyelinin olup olmamamsından, bölgedeki genç ve yetişkinlerin ilgi ve isteklerinden, sanayinin iş gücü ihtiyaçlarından, çevrelerindeki iş gücü yetiştiren diğer kurumların durumlarından haberdar olmaları kaçınılmazdır.

Bu noktadan hareketle okulların program geliştirme çalışmalarına temel teşkil edecek işgücü talebi ve arzı arasındaki farkı bulmaları gerekliliği bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın genel amacı, mezun görüşlerine dayalı olarak Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesinden mezun olan öğrencilerin mevcut durumlarının belirlenmesi ve okulun öğretim programlarının uygulama alanları ile ilişkisinin tespit edilmesidir.

Bu temel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1-Mezunların yıllara ve öğrenim gördükleri bölümlere göre dağılımları nasıldır.

2-Mezunlar ücretli bir işte çalışma durumları nasıldır.

3-Okuldan mezun olan öğrencilerin iş bulma süresi ortalama olarak ne kadardır.

4-Mezunların iş bulmada ağırlıklı olarak başvurdukları yöntemler nelerdir?

5-Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi öğretim programları ile iş hayatı beklentileri arasındaki ilişki nasıldır.

6-Mezun olan öğrencilerin, meslek alanına ilişkin memnuniyetleri ve kendilerini geliştirme istekleri nasıldır?

Önem

Mesleki ve teknik öğretim kurumlarında yaşanan sorunların büyük bir bölümü, günün ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte program geliştirme çalışmalarının yürütülmemesinden kaynaklanmaktadır.

Mesleki ve teknik öğretimin ne oranda başarılı olduğunun en iyi göstergesi mezunlarının durumunun belirlenmesidir. Mezunlardan elde edilecek veriler eğitim programlarının değerlendirilmesinde başvuru yollarından birisidir.

Mezunların izlenmesi konusunda yapılan bu araştırmanın; alanda yapılan ilk araştırma olması yanında program geliştirme çalışmalarının temelini oluşturan ihtiyaç belirleme faaliyetlerinin yürütülmesine katkı sağlaması açısından da önemlidir.

Bu araştırma; Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığına, Mesleki ve Teknik Öğretim Dairesi Müdürlüğüne, Meslek lisesi çalışanlarına, öğrencilere, sanayicilere, çevredeki genç ve yetişkinlere katkıda bulunacağı düşünüldüğünden önemlidir.

Mobilya Dekorasyon bölümünden 1992-2002 yılları arasında toplam 68 mezun vermiştir. Bu sayı Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesinin aynı yıllar içinde verdiği mezunlarının % 4,4'ü dür.

Anketle mezun olan Mobilya Dekorasyon bölümü öğrencilerinin 24 kişiye, oran olarak da %33,3'üne ulaşılmıştır.

Ulaşılan 24 Mobilya Dekorasyon bölümü mezunun % 70,8 'i ücretli bir işte çalışmakta, Çalışmayanların % 33,3 'ü Yüksek öğretime devam etmekte, geriye kalan ise askerlik yapmaktadır. Buradan çıkan sonuca göre işsiz Mobilya Dekorasyon mezunu yoktur.

Ulaşılan Mobilya Dekorasyon mezunlarının % 4,2 'si 300 milyon ve altında, % 20,8 mezun 301-400 milyon arasında , % 8,3 'ü mezun 401-500 milyon arasında , % 37,5 mezunda 500 milyon ve üstü ücret almaktadırlar. Alanında çalışanların 500 milyonun üzerinde maaş aldıkları saptanmıştır. Eğer sektörde iş olanakları artarsa Mobilya Dekorasyon mezunlarının ücretlerinin de artacaktır.

Mobilya Dekorasyon mezunlarının % 12,5 'i altı ay ve daha az sürede iş bulmuşlardır. Bunların % 89'u tanıdık ve ailesinin yardımı ile iş bulmaktadır. Burada dikkati çeken en önemli olay iş bulmada okulun hiç etkisinin olmayışdır. Okulun ve Mobilya Dekorasyon bölümünün sektörle iletişim kurmalı ve ilişkilerini geliştirmelidir.

Çalışan Mobilya Dekorasyon mezunlarının % 25,1 'i mesleği ile ilgili bir iş yapmaktadır.

Atölye çalışmalarında kazanılan becerilerin işe hazırlamadaki yeterliği konusunda % 41,7 'si yetersiz bulmuştur. Meslek dersleri öğrenimin de kazanılan bilgilerin iş hayatına hazırlamada yeterliliğine, % 29,2 ' si yetersiz bulmuştur. Genel bilgi derslerindeki öğrenimi ise % 12,5 oranında yetersiz bulmuşlardır. Burada dikkat edilirse mezunların genel bilgi dersleri ile meslek dersleri arasındaki ilişki kurulamamıştır. Genel olarak müfredatlar yeniden düzenlenmeli ve mesleki derslerle kültür dersleri arasındaki ilişki kurularak yeni bir program yapılmalıdır.

İşe girdikten sonra Mobilya Dekorasyon bölümü mezunlarının % 19,1 'i meslekleri ile ilgili herhangi bir kursa katıldığını, buradan hareketle okula ve Mobilya Dekorasyon bölümünün iyi bir çalışmayla bu alanda kurslar düzenleyebileceği sonucu çıkmaktadır.

Öneriler

Mezun öğrenciler okul tarafından sürekli izlenmeli ve belirli dönemlerde okul ve çalışma hayatı ile ilgili izlenimleri alınmalı geri dönütler öğretim programlarına yansıtılmalıdır.

Okul sanayi işbirliği sağlanarak mezunlara iş olanakları yaratılmalı.

Mezun öğrencilerin işe yerleştirilmesinde okul sanayi işbirliğinden hareket edilmeli, daha fazla öğrencinin iş bulması sağlanmalı.

İş bulamayan mezunlara yönelik sanayi ihtiyaçlarına uygun olarak kısa kurslar düzenlenmelidir.

Öğretim programlarında yer alan genel bilgi dersleri içerik olarak tekrar düzenlenmelidir.

Kamu yasasının Teknisyenlerin işe girişte aranan nitelikleri ile ilgili maddede düzenlemenin, meslek lisesi mezunlarının tanımı ile ilgili maddesi meslek liseleri mezunlarının işe giriş niteliği yorumu açık olmayacak şekilde düzenlenmelidir. değiştirilmelidir

2. 3. 2. İşveren Görüşleri

Bu araştırmanın genel amacı, Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi Mobilya Dekorasyon bölümü için basılı kaynaklar ve iş hayatındaki görüşlere dayalı olarak eğitim ihtiyaçlarının nitelik ve nicelik olarak belirlenmesidir. Bu temel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1-Yazılı kaynaklara göre mobilyacılık işgücü ihtiyacı nedir?.
- 2-İşveren görüşlerine dayalı olarak nicelik olarak eğitim ihtiyacı nedir?
- 3-İşveren görüşlerine dayalı olarak mobilyacılık alanlardaki işgücünden beklenen yeterlikler nelerdir?
- 4-Mevcut eğitim kurumlarında Mobilya Dekorasyon bölümünün kapasitesi nedir?
- 5- Mobilyacılıkta işgücü ihtiyacı bulunan alanlar nelerdir?

Önem

Mesleki ve teknik eğitim kurumları genel liselere oranla maliyeti daha yüksek okullardır. Mesleki ve teknik öğretim okulları yüklendikleri sorumlulukları yerine getirmede gerekli araştırmaları yapmalı, öğretim programlarını ülke ihtiyaçlarına duyarlı olarak şekillendirmelidir.

Bu anlamda eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi son derece önemlidir. Program geliştirme çalışmalarının temelini oluşturan ihtiyaç belirleme çalışmaları aynı zamanda alanda yapılan ilk araştırma olması açısından da önemlidir.

Bu araştırma; Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığına, Mesleki ve Teknik Öğretim Dairesi Müdürlüğüne, Meslek lisesi çalışanlarına, öğrencilere, sanayicilere, çevredeki genç ve yetişkinlere katkıda bulunacağı düşünüldüğünden önemlidir.

Bu bölümde yazılı kaynaklara ve işveren görüşlerine dayalı olarak hangi alanlarda, ne kadar kişinin görev yaptığı ve önümüzdeki yıllara göre hangi alanlara ve insan gücüne ihtiyaç duyulacağının ve iş görenlerin taşımaları gereken niteliklerin belirlenmesine yönelik çalışma yapılmıştır.

II.3.2.1. İşverenlerin Genel Özellikleri

Burada araştırma kapsamındaki işverenlerin mezunlarımız hakkındaki görüşleri uygulanan anketlerden sağlanan verilere dayalı olarak çeşitli özellikleri incelenmiştir.

Mobilyacılık alanında işverenlerle yüz yüze görüşülerek iş gücü belirleme anketi uygulanmıştır. Bunun yanında D.P.Ö, Personel Dairesi, Çalışma Dairesi, Ticaret Odası, Sanayi Odası, İhtiyat Sandığı, Sosyal Sigorta, Esnaf ve Zanaatkarlardan alınan verilerle şu andaki iş alanlarını ve burada görev yapan kişi sayıları hakkında bilgi edinilmiştir.

II.3.2.2 İşletmeler İle İlgili Bulgular

Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesinin meslek eğitimi alanlarından biri olan Mobilya Dekorasyon bölümü, ilgili örneklem kapsamına alınarak, Esnaf ve sanatkarlar odası, sanayi dairesi kaynaklarından yararlanılarak ilgili alanla ilgili işverenler tespit edilip ilişkiye geçilmiştir. Eleme formu kapsamında sağlanan veriler değerlendirilip tablo ve grafiklerle gösterilmiştir. Ayrıca bu kapsamda işverenlerden istenen görüşler düzenlenerek gösterilmiştir.

II.3.2.3. Görüşülen İşverenler

Mobilya Dekorasyon ve Üst yüzey işleri yapan 13 işletme ile görüşülmüş ve anketlerimize bu işletmeler cevap vermiştir. Görüşülen bu işletmeler ülke genelinin % 68 'e tekabül etmektedir. Görüşülen Tümü İşletmeler özel teşebbüs işletmeleri olup, görüşme yaptığımız işletmelerde % 90 işletme sahipleri olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca tümü mesleğinin mobilyacılık olduğunu beyan etmiştir. Sektörde halen çalışmakta olan teknik elemanların öğrenimleri ile ilgileri araştırıldığında % 90 ının meslek lisesi mezunu mobilyacı olmadığını gördük, genellikle Türkiye de usta çırak ilişkisiyle yetişmiş, ve gelişen Türkiye anayisinde iş bulamayıp, ülkemize gelip ucuz ücret ve uzun çalışma saati çalışan mobilyacılarının olduğu görülmektedir. İşverenlerin neden meslek lisesi mezunu mobilyacı alıştırılmadığı sorulduğunda ise, cevap verenlerin %50'si ihtiyacım yok %40'ı oranında ise anda yetişmiş elemanın olmadığını görüşünü belirtmişlerdir. Bunun yanında önemli bir

etkenin de çalışma saat ve çalışma koşullarının da meslek lisesinden mezun olan mobilyacıların bu alanda çalışmak istemediğini gözlemledik.

Mobilya Dekorasyon aldığı eğitimin işe uygun bulmayanlar %55,5 orandadır. Ancak meslek lisesi mezunlarının benzer tecrübeye sahip diğer çalışanlara göre ise oldukça başarılı bulanlar % 55,5 oranındadır. İşe girişte meslek eğitiminin alınması gereğine inanan işverenlerin oranı ise %60,7'sidir. Bu da işe girdikten sonra Mobilya Dekorasyon bölümünden mezun olanların işe daha erken adapte olduğunu göstermektedir. İyi bir koordinasyon ve işbirliği sayesinde müfredatlarda yapılacak değişikliklerle mezunlarımızın iş bulma ve kendi işini kurabilme olanağının yaratılması sayesinde Mobilya Dekorasyon bölümüne ilginin artması olasıdır.

Meslek eğitiminin gerekliliğini söyleyenlerin, bu eğitimin mesleki bilgilerin okullarda, becerinin ise işletmelerde verilmesinin gerekli olduğunu belirtenler %30,8 oranındadır. Bu durumda su anda bile işletmelerin okulla işbirliği yapmaya hazır olduğunu görülmemektedir.

Meslek liselerinin iş hayatıyla ilişki kuramadıkları, cevap veren işletmelerin % 55,6 'si bu kanıdadır. bundan kaynaklanan ve Mobilya Dekorasyon bölümü mobilyacılık alanında mezunlarına iş bulmada etkin rol almadığı görülüyor. Bunun yanında sanayinin ihtiyaç duyduğu teknolojideki yeniliklerin takip edilip öğrencilere yeterli bilgi ve becerinin kazandırılmadığı sonucu çıkarken, işletmelerinde meslek lisesi Mobilya Dekorasyon bölümü mezunu çalıştırmayı tercih eder misiniz sorusuna tüm işletmelerin olumlu yaklaşımı vardır.

İşverenlerin, büyük çoğunluğu işletmelerle okul arasında bir ilişkinin kurulmadığını ve ihtiyaç duydukları elemanlarda bilgi, beceri ve tutumları konusunda aradıkları vasıfta eleman bulmakta zorlandıkları belirtmektedirler.

Mobilya Dekorasyon, yapı ressamlığı ve yapı bölümlerinin ortak bir temele oturtulup bilgisayar bilgisi ile takviyeli bir bölüm oluşturulması gerekliliğini bize beyan etmişlerdir.

Yirmi birinci yüzyılda dünyadaki gelişmeler, sanayileşmiş tüm ülkelerde bir değişim süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu değişim sadece ülke ekonomisini ve ticaretini etkilemekte bireylerin günlük yaşamına da yansımaktadır. Sanayileşme süreci ile toplumun diğer sistemleri arasındaki etkileşim karşılıklıdır. Sanayi geliştikçe diğer sistemler etkilendiği gibi bu sistemlerin gelişmesi için uygun koşullar yaratılırsa sanayileşme sürecide hızlanabilmektedir (Doğan 1995). Eğitim ve istihdam arasında her düzeyde ilişkilerin sürdürülmesi gerekir. Eğitimin her kademesi ile iş hayatı arasındaki etkileşim devamlılık

göstermelidir. Çünkü eğitim sistemi özellikle mesleki ve teknik eğitim iş hayatı için itici bir güç görevi görmektedir.

Sanayileşme sürecini oluşturan en önemli öğelerden biri insan gücüdür. Bu bakımdan işgücü ile eğitim sistemi arasında çok yakın ilişkiler bulunmaktadır. Çağdaş teknolojiyi kullanacak, teknolojinin devamlılığını sağlayacak, yeni teknolojiler üretecek bilgi ve beceriler ile donatılmayan bir insan gücü, teknolojinin devamlılığını sağlamak bir yana, gelişen teknolojiye de ayak uyduramayacaktır.

Çağımızda bilim, teknoloji, endüstri ve mesleki teknik eğitim arasında çok yakın ilişkiler bulunmaktadır. Çağdaş endüstri teknolojiye dayanmaktadır. Teknoloji ise bilimsel çalışmaların uygulamaya konulmasıdır. Bilimsel çalışmalar teknoloji, teknoloji ise sanayide kullanılan üretim yöntemlerini ve araçlarını etkilemektedir.

Mesleki ve teknik eğitimin esas amacı sanayide kullanılan insan gücünü hazırlamaktır. Sanayide kullanılan üretim yöntemleri, araç ve gereçleri değiştikçe yetiştirilen insan gücünün özellikleri de değişmektedir. Bu bakımdan mesleki ve teknik eğitimde nitelikli insan gücü yetiştirmenin temel başlangıç noktası eğitim ihtiyaçlarının nitelik, nicelik yönünden belirlenmesi gerekliliği kaçınılmazdır. Mesleki ve teknik eğitim sanayinin uzağında çalışamaz ve güçlenemez. Çünkü öğretim programlarından mezun olan öğrenciler, okulun ürünü olurken aynı zamanda sanayinin insan gücü girdisi olarak görülmelidir. Mesleki ve teknik eğitim veren okullar kendi kalitelerini yükseltmek adına nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılayabilmek için iş hayatı (sanayi) ve genel olarak bölgelerinde oluşan değişiklikleri çok yakından takip etmeli ve en kısa zamanda bu değişiklikleri öğretim programlarına yansıtabilmelidir. Teknoloji durağan olmadığına göre okullarımızdaki öğretim programları da durağan olmamalıdır.

BÖLÜM III

III. 1. Yöntem

Bu araştırma tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilen betimsel bir çalışmadır (Karasar, 1998: 12). Oluşturulan anket örneklem grubundaki deneklere uygulanarak yapıldığından araştırma tarama modelindedir.

III. 2. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın alt problemlerine ait bulguların toplanması için ölçme aracı olarak iki anket kullanılmıştır. Anketlerin geliştirilmesinde METGE projesi kapsamında Sedat Simavi endüstri meslek lisesinde 2002 yılında mobilya ve dekorasyon bölümünde modüler eğitim için yapılan araştırmanın anket çalışmalarından yararlanılmıştır. Anket soruları araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Anketin geliştirilmesi için aşağıdaki aşamalar gerçekleştirilmiştir:

a- Birinci ankette işveren ve yöneticilere yönelik bir ön anket geliştirilmiştir. Anketin geliştirilmesi aşamasında açıklama bölümü hazırlanmıştır. Açıklama bölümünün ardından anketi yanıtlayanın görevi, eğitim düzeyi, kaç yıldır aynı yerde çalıştığı soruları yer almıştır. Ayrıca işyeri sahiplerine yönelik olarak ; işyerini kendimi kurdu, işyerini kimden devraldı soruları yer almıştır. İşyeri sahiplerine ayrıca ; kaç kişi istihdam ettikleri, çalıştırdıkları kişilerin meslek durumlarını gösteren belgelerinin olup olmadığı sorulmuştur.

İkinci aşamada işveren ve yöneticilerin mesleki teknik eğitime yaklaşımlarını belirlemek, çalışanların eğitilmesi yönündeki yaklaşımlarını saptamak, eğitim programlarının oluşturulmasına yönelik çalışmalara yaklaşımlarını tesbit etmek, yaşam boyu eğitim merkezlerine ihtiyaç duyup duymadıklarını belirlemek amacı ile 17 madde kullanılmış ve işveren ve yöneticilerin bu maddelere **tamamen katılıyorum, kısmen katılıyorum, karasızım, kısmen katılmıyorum, tamamen katılmıyorum** seçenekleri ile beşli derecelemeye uygun olarak düzenlenmiştir.

İkinci ankette işçilere yönelik bir ön anket hazırlanmıştır. Anketin geliştirilmesi aşamasında açıklama bölümünün ardından, anketi yanıtlayanın; işyerindeki konumu, maaş durumu, kaç yıldır aynı yerde çalıştığı, en son ne zaman terfi ettiği, mesleğinde ilerlemek için eğitim almaya ihtiyaç duyup, duymadığı, belgesinin seviyesi, eğitim alacağı bir kurumun olup olmadığı soruları yer almıştır.

İkinci anketin ikinci aşamasında işçilerin mesleki ve teknik eğitime yaklaşımlarını belirlemek, mesleki eğitim ihtiyaç oranlarını tesbit etmek, mesleki eğitimin belgelendirme yöntemlerinden beklentilerini saptamak, yaşam boyu eğitim merkezlerinden taleplerini belirlemek amacı ile 17 madde kullanılmış ve işçilerin bu maddelere; **tamamen katılıyorum, kısmen katılıyorum, katılmıyorum, kısmen katılmıyorum, tamamen katılmıyorum** seçenekleri ile beşli derecelemeyle uygun olarak düzenlenmiştir.

Anketin oluşturulması sırasında anketin güvenilirliğini saptamak üzere her aşamada uzman alanı uzmanı ile görüşülmüş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Anketin değerlendirilmesinde Doçent Doktor Cem Birol tarafında geliştirilen anketin aşırımalı değerlendirme tablosunun değerlerinden yararlanılmıştır.

III. 3. Anketin Uygulanması

Anketin uygulanmasında öncelikle işyeri sahiplerinde izin ve görüşleri alındı. Daha sonra işyerleri tek tek gezilerek anket formları işçilere ayrı, işveren ve yöneticilere ayrı dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden işveren ve yöneticilerden 28 anket geri toplanmıştır. Bunlardan 25 tanesi değerlendirilmiştir. Üç tanesi yanlış doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır.

İşçilere dağıtılan anket formlarından 113 tanesi geriye toplanmıştır. Bunlardan 100 tanesi değerlendirilmiştir. Onüç tanesi eksik ve yanlış doldurulduğu için değerlendirilmeye alınmamıştır.

III. 4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlemesi aşamasında geri dönen anketler araştırmacı tarafından incelenmiş ve veri toplama tablolarına tek tek elle işlenmiştir. Elde edilen verilerin analizi konu alanı uzmanı tarafından, birgisayarda, SPSS 15 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın alt problemlerine uygun olarak standart sapma ve (t) testinden yararlanılmıştır. Elde edilen tablolara bakılarak grupların katılım ortalamaları, ortalamalar arası fark ve bu farka uygulanan (p) değeri için .05 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

III . 5. Kısaltmalar:

K.K.T.C. : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.

M.E. ve K.B. : Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı

A.B.: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devleti

BM: Birleşmiş Milletler

III. 6. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini KKTC Lefkoşa ilçesi sınırları içinde faaliyet gösteren orta ölçekli mobilya ve dekorasyon işletmelerinde çalışan işçi, işveren ve yöneticiler oluşturmaktadır. Bu çalışmada evrenin tümüne ulaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini oluşturan işçi ve işvernlere ait genel bilgiler ve karşılaştırmalar aşağıdaki **Tablolarda** görülebilir.

Tablo-1 İşverenler İçin Uygulanan Anket Çalışmasının Güvenirlik testi Sonucu

Alfa Değeri	N of Items
,687	28

Yukardaki tablolardan da anlaşılacağı gibi işverenlere uygulanan anket çalışmasına yapılan güvenirlilik testi sonucu alfa değeri 0.687 olarak çıkmıştır. Bu değerle anket çalışmasının güvenilir olduğunu ispatlamaktadır.

Tablo-2 Anketi yanıtlayanın eğitim düzeyi

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
ilkokul	7	28,0	28,0
Ortaokul	3	12,0	12,0
Lise	3	12,0	12,0
Üniversite	12	48,0	48,0
Toplam	25	100,0	100,0

Tablo 2 İşyerlerinde işyeri sahipleri ve yönetici olarak çalışanların eğitim durumları yukardaki tabloda gösterilmektedir.

Buna göre yöneticilerin 12 tanesi (% 48) üniversite mezunu , 7 tanesi (% 28) ilkokul mezunu, 3 tanesi (% 12) ortaokul mezunu, 3 tanesi (% 12) lise munudur.

Sonuç olarak işletmelerde yönetici olarak çalışanların büyük çoğunluğunu üniversite mezunları oluşturmaktadır. İşyeri sahipleri ise ilkokul ve orta okul mezunudur.

Tablo-3 Anketi yanıtlayan kaçyıldır aynı yerde çalışmakta

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzdelik	GeçerliYüzdelik
0-2 yıl	8	32,0	32,0
3-5 yıl	3	12,0	12,0
6yıl ve daha fazla	12	48,0	48,0
Toplam	25	100,0	100,0

Yukardaki tablodanda anlaşılacağı gibi işletmelerde yönetici olarak çalışanların 12 tanesi (% 48) aynı işyerinde beş yıldan daha fazla çalışmaktadır. Buda yöneticilerin işyerlerinde istikrarlı bir şekilde çalıştıklarını göstermektedir.

**Tablo-4 Eğitim durumunuz nedir?**

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Üniversite Mezunu	12	48,0	48,0
Lise Mezunu	3	12,0	12,0
Meslek Lisesi Mezunu	1	4,0	4,0
Ortaokul Mezunu	9	36,0	36,0
Toplam	25	100,0	100,0

Yukardaki tablodanda anlaşılaçağı gibi işletmelerde yönetici olarak çalışan kişilerden 12 tanesi (%48) üniversite mezunudur, 3 tanesi (% 12) lise mezunu , 1 tanesi (% 4) meslek lisesi mezunu , 9 tanesi (% 36) ortaokul. Bu taplo işletmelerde yönetici olarak çalışanların çoğunlukla üniversite mezunu olduğı anlaşılmaktadır. İşyeri sahiplerinin ise büyük çoğunlukla ortaokul mezunu olduğı görülmektedir.

Tablo-5 İş yerinizde kaç kişi istihdam ediyosunuz?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
0-10 Arası	5	20,0	20,0
11-20 Arası	1	4,0	4,0
21'den Fazla	19	76,0	76,0
Toplam	25	100,0	100,0

Toblo 5'de anket uygulanan işyerlerinde istihdam edilen işçi sayısı yukarda görüldüğü gibidir. Buna göre 21 kişi fazla işçi istihdam eden işyeri 19 adet (% 76)' dır. Bu sonuçda anket yapılan işyerlerinin %76 oranında orta ve büyüğ ölçekli işletmeler olduğunu göstermektedir.

Tablo-6 İşyerinizde çalışan işçilerin meslek durumlarını gösteren belge oranları aşağıdaki şıklardan hangisine uymaktadır?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Hepsinin Ustalık Belgesi Vardır	2	8,0	8,0
Çalışanların Yarısının Ustalık Belgesi Vardır	3	12,0	12,0
Çalışanların Dörtte birinin ustalık Belgesi vardır	13	52,0	52,0
Hiçbirinin belgesi yoktur	7	28,0	28,0
Toplam	25	100,0	100,0

Yukardaki tabloda işletmelerdeki işçilerin meslekle ilgili belge durumları

rülmektedir. Buna göre anket uygulanan işyerlerinin 13'ünde çalışanların dörtte

ünün hiçbir belgesi olmadığı tesbit edilmiştir. Buda sektördeki eğitim ihtiyacına duyulan

yacı göstermektedir.

Tablo-7 İşçilere uygulanan anket çalışmasının güvenilirlik sonucu aşağıda belirtilmiştir.

Alfa Değeri	N of Items
,685	31

Yukardaki tablolardan da anlaşılacağı gibi işçilere uygulanan anket çalışmasına yapılan güvenirlilik testi sonucu alfa değeri 0.685 olarak çıkmıştır. Bu değerle anket çalışmasının güvenilir olduğunu ispatlamaktadır.

Tablo-8 Anketi cevaplayanın işyerindeki konumu nedir?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Usta	86	86,0	86,0
Kalfa	10	10,0	10,0
işçi	4	4,0	4,0
Total	100	100,0	100,0

Tablo 8’de işyerlerinde çalışanların 86’ sı (%86) usta, 10 ‘ kalfa (% 10) , 4’ ü (% 4) düz işçidir. Bu tabloda çalışanların % 86 ‘nın usta olduğunu göstermektedir.

Tablo-9 Belgenizin seviyesi nedir?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Çıraklık Belgesi	6	6,0	6,0
Kalfalık Belgesi	9	9,0	9,0
Ustalık belgesi	18	18,0	18,0
Usta Öğreticilik	7	7,0	7,0
Hiç Belgem yok	60	60,0	60,0
Toplam	100	100,0	100,0

Tabloda 9’da sektörde çalışan işçilerin belge durumları yukardaki gibidir. Çıraklık belgesi olanlar 6 kişi (% 6), kalfalık belgesi olanlar 9 kişi (%9), ustalık belgesi olanlar 18 kişi (% 18), usta öğreticilik belgesi olanlar 7 kişi (% 7), hiç belgesi olmayanlar ise 60 kişidir (% 60) . Bu sonuçta sektörde çalışanların büyük çoğunluğunun belgesinin olmadığını göstermektedir.

Tablo-10 Meslek seviyenizi gösterecek belgeniz varmı?

	Frekans	Yüzdelikk	Geçerli Yüzdelik
Evet	38	38,0	38,0
Hayır	62	62,0	62,0
Toplam	100	100,0	100,0

Bu tabloda ise işyerlerinde çalışan işçilerin meslek seviyelerini gösteren belgelerinin olup olmadığı ile ilgili durum gösterilmektedir. Buna göre 62 kişinin (% 62) meslek seviyelerini gösteren belgelerinin olmadığı görülmektedir. Oysa 16. tabloda çalışanların % 86 ' sı usta olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo-11 Anketi cevaplayan kaç yıldır aynı işyerinde çalışmaktadır?

Çalışma süresi	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
0-2 Yıl Arası	30	30,0	30,0
3-5 Yıl Arası	33	33,0	33,0
6 yıldan fazla	37	37,0	37,0
Toplam	100	100,0	100,0

Yukardaki tabloda aynı işyerinde işçilerin çalışma süreleri verilmektedir; 33 işçi (% 33) üç ile beş yıldır aynı işyerinde çalışmaktadır. 30 işçi ise (% 30) iki yıldan az süreden beri aynı yerde çalıştığını belirtmiştir. 37 işçide (% 37) beş yıldan fazla aynı işyerinde çalıştığını belirtmiştir.

Tablo-12 Anketi cevaplayan enson ne zaman terfi etti?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
3 Yıl Önce	16	16,0	16,0
2 Yıl Önce	6	6,0	6,0
1 yıl önce	10	10,0	10,0
Hiç Terfi etmedi	68	68,0	68,0
Total	100	100,0	100,0

Tablo 12'deki ankette de işçilerin terfi süreleri gösterilmektedir. Buna göre 16 işçi (% 16) üç yıl önce, 6 işçi (% 6) 2 yıl önce, 10 işçi (% 10) bir yıl önce terfi ettiğini belirtmiştir. 68 işçi ise (% 68) hiç terfi etmediğini belirtmiştir.

Tablo-13 Anketi cevaplayan daha iyi ücret almak için mesleğinde ilerlemeyi düşünür mü?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Evet	92	92,0	92,0
Hayır	8	8,0	8,0
Total	100	100,0	100,0

Tablo 13'de işçilerin daha iyi ücret almak için mesleğinde ilerlemeyi düşünenlerin sayısı 92 (% 92) kişidir. Buda sektörde çalışanlar hepsi şu anki durumlarından memnun olmadığını göstermektedir.

Tablo-14 Anketi cevaplayan meslekte ilerlemek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormu?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Evet	67	67,0	67,0
Hayır	33	33,0	33,0
Total	100	100,0	100,0

Tablo 14'deki ankette işçilerden 67' si (% 67) mesleğinde ilerleyebilmek için eğitim almaya ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Bu da işçilerin büyük çoğunluğunun mesleki eğitime yaklaşımlarını göstermektedir.

Tablo-15 Belgenizin seviyesi geliştikçe gelirinizin artacağı düşünüyormusunuz?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Evet	72	72,0	72,0
Hayır	28	28,0	28,0
Total	100	100,0	100,0

Bu tabloda işçilerin mevcut belgelerinin seviyesi arttıkça gelirlerinin artıp artmayacağı sorgulanmıştır. Ankete katılan işçilerden 72 kişi (% 72) evet yanıtı vermişlerdir. Bu sonuç işçilerin mesleki eğitime olan olumlu yaklaşımlarını göstermektedir.

Tablo-16 Mesleğinizde gelişebilmek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormusunuz?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Evet	69	69,0	69,0
Hayır	31	31,0	31,0
Toplam	100	100,0	100,0

Tablo 16'da işçilere mesleklerinde gelişmek için eğitim almaya ihtiyaçlarının olup olmadığı sorulmuştur. Ankete katılan işçilerden 69 kişi (% 69) olumlu yanıt vermiştir. Bu sonuçta sektör çalışanlarının eğitime ihtiyaçları olduğunu göstermektedir.

Tablo-17 K.K.T.C. Lefkoşa kazasında mesleğinizde eğitim alabileceğiniz bir eğitim kurumu varmıdır?

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Evet	18	18,0	18,0
Hayır	82	82,0	82,0
Total	100	100,0	100,0

Tablo 17'de işçilere Lefkoşa kazasında meslekleri ile ilgili eğitim alabilecekleri bir kurumun olup olmadığı sorgulanmıştır. Ankete katılan işçilerden 82 ' si olumsuz yanıt vermiştir. Bu sonuçta sektörün eğitim ihtiyacını karşılayabilecek bir eğitim kurumuna ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM IV

IV BULGULAR VE YORUMLAR

Yapılan araştırmada mobilya ve dekorasyon sektöründe işveren, yönetici ve işçilerden alt problemlere göre anketler yardımı ile elde edilen veriler tablolar yardımı ile sunulmuştur.

IV. 1. Alt problemlere ilişkin bulgular:

IV.1.1. Tablo 18 İşçi ve işverenlerin mesleki eğitime yaklaşımlarının belirlenmesi,

Tablo 18

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Hepsinin Ustalık Belgesi Vardır	2	8,0	8,0
Çalışanların Yarısının Ustalık Belgesi Vardır	3	12,0	12,0
Çalışanların Dörtte birinin ustalık Belgesi vardır	13	52,0	52,0
Hiçbirinin belgesi yoktur	7	28,0	28,0
Toplam	25	100,0	100,0

Tablo 18'de işletme sahibi ve yöneticilere işyerinde çalışan işçilerin belgelerinin olup olmadığı sorulmuştur. Elde edilen sonuç ise 25 işyerinden, 13'ünde çalışan işçilerin dörtte üçünün hiç belgesi olmadığı tesbit edilmiştir. Yapılan görüşmelerde işverenler çalışanlarının belge alabilmesi için mesleki eğitim almaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Tablo 19

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Çıraklık Belgesi	6	6,0	6,0
Kalfalık Belgesi	9	9,0	9,0
Ustalık belgesi	18	18,0	18,0
Usta Öğreticilik	7	7,0	7,0
Hiç Belgem yok	60	60,0	60,0
Toplam	100	100,0	100,0

Tablo 19'da işletmelerde çalışan işçilerin meslek seviyelerini gösteren belge durumları görülmektedir. Buna göre yüz işçiden altmışının hiç belgesinin olmadığı tesbit edilmiştir. Yapılan görüşmelerde işçiler belge alabilmek için mesleki eğitime ihtiyaç duymaktadırlar.

IV.1. 2- Tablo 20 İşçilerin ihtiyaç duyduğu mesleki eğitim yöntem ve içeriğinin belirlenmesi,

Tablo 20

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Evet	92	92,0	92,0
Hayır	8	8,0	8,0
Total	100	100,0	100,0

Tablo 20'de işçilere; "mesleğinizde gelişebilmek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormusunuz" diye sorulmuştur. Elde edilen sonuç, yüz işçiden doksanikisi olumlu cevap verdiğini göstermektedir. Buda işçilerin büyük çoğunlukla meslekte ilerlemek için eğitim almaya ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Tablo 21 Bu alanda çalışan her kademedeki işçinin teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için belirli aralıklarla eğitim almaları gerektiğini düşünüyorum.

Tablo 21

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Kararsızım	6	6,0	6,0
Kısmen Katılıyorum	18	18,0	18,0
Tamamen Katılıyorum	76	76,0	76,0
Toplam	100	100,0	100,0

Tablo 21'de işçilere teknolojik gelişmelere ayak uydurmak için belirli aralıklarla eğitim almaya ihtiyaç duyup, duymadıkları sorgulanmıştır. Elde edilen sonuca göre ankete katılan 100 işçiden 76 'sı evet cevabını vermiştir. Bu sonuçta işçilerin teknolojik gelişmelere ayak uydurmak için eğitim almaya ihtiyaç duyduklarını göstermektedir.

IV.1. 3. İşverenlerin mesleki eğitimde program çalışmalarına yaklaşımlarının belirlenmesi,

Tablo 22 İşyeri sahiplerinin kendi alanlarında en iyi eğitime sahip olmaları gerektiğini düşünüyorum.

Tablo22

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Kısmen Katılıyorum	1	4,0	4,0
Tamamen Katılıyorum	24	96,0	96,0
Toplam	25	100,0	100,0

Tablo 22 'de işverenlere işyeri sahiplerinin kendi alanlarında en iyi eğitime sahip olmaları gerektiğini düşünüyormusunuz diye soruldu. Ankete katılan 25 kişiden 24'ü tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 23 Mobilya ve dekorasyon alanında eğitim veren kurumun program çalışmalarına katkı sunmak istiyorum.

Tablo 23

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Tamamen katılmıyorum	2	8,0	8,0
Kısmen Katılmıyorum	1	4,0	4,0
Kararsızım	3	12,0	12,0
Kısmen Katılıyorum	5	20,0	20,0
Tamamen Katılıyorum	14	56,0	56,0
Toplam	25	100,0	100,0

Tablo 23 'de işveren ve yöneticilere mobilya ve dekorasyon alanında eğitim veren kurumun program çalışmasına katkı sunmak istiyormusunuz şeklindeki soruya 14 kişi (% 56) tamamen katıldıklarını, 5 kişi(% 20) kısmemen katıldıklarını belirtmişlerdir.

IV.1. 4. Tablo 24 İşçilerin ihtiyaç duydukları mesleki eğitimi alabilecekleri bir kurumun olup, olmadığının belirlenmesi,

K.K.T.C. Lefkoşa kazasında mesleğinizde eğitim alabileceğiniz bir eğitim kurumu varmıdır?

Tablo24

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Evet	18	18,0	18,0
Hayır	82	82,0	82,0
Toplam	100	100,0	100,0

Tablo 24'de K.K.T.C. Lefkoşa kazasında mesleğinizde eğitim alabileceğiniz bir eğitim kurumu varmıdır? Diye sorgulanmıştır. Ankete katılan 100 işçiden 82 ' si (% 82) hayır cevabını vermişlerdir. Bu sonuçta sektörün eğitim alabileceği bir kuruma acil ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

IV.1.5. Tablo25 İşverenlerin ve işçilerin yetiştirilecek işgücünün belgelendirmesine yönelik beklentilerinin belirlenmesi.

Tablo 25

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Kısmen Katılmıyorum	1	4,0	4,0
Kararsızım	4	16,0	16,0
Kısmen Katılıyorum	11	44,0	44,0
Tamamen Katılıyorum	9	36,0	36,0
Toplam	25	100,0	100,0

Tablo 25'de mesleki eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan-diplomaya geçiş sistemi olmalı. Böylece sisteme giriş çıkışın daha kolay olacağını düşünüyorum şeklindeki sorgulamaya işveren ve yöneticilerden 11 kişi (% 44) kısmen katıldıklarını, 9 kişi (% 36) tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçta işveren ve yöneticilerin belgelemede sertifikadan- diplomaya geçiş sistemini %70 oranında desteklediklerini göstermektedir.

Tablo 26

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Kısmen Katılmıyorum	4	4,0	4,0
Kararsızım	2	2,0	2,0
Kısmen Katılıyorum	16	16,0	16,0
Tamamen Katılıyorum	78	78,0	78,0
Toplam	100	100,0	100,0

Tablo 26'da mesleki eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan-diplomaya geçiş sistemi olmalı. Böylece sisteme giriş çıkışın daha kolay olacağını düşünüyorum şeklindeki sorgulamaya işçilerden 78 kişi (% 76) tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir, 16 kişide (% 16) kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçta işçilerin bu görüşe % 94 oranında katıldıklarını göstermiştir.

IV.1. 6. Tablo 27 Yaşam boyu eğitim merkezinde verilecek olan eğitim ve sisteme giriş ve çıkışların esnekliği konusunda işçilerin görüşlerinin belirlenmesi

Tablo 27

	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik
Kısmen Katılmıyorum	4	4,0	4,0
Kararsızım	2	2,0	2,0
Kısmen Katılıyorum	16	16,0	16,0
Tamamen Katılıyorum	78	78,0	78,0
Toplam	100	100,0	100,0

Tablo 27'de mesleki eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan – diplomaya geçiş sistemi olmalı. Böylece sisteme giriş çıkışı daha kolay olacağını düşünüyorum. Şeklindeki sorgulamaya ankete katılan işçilerden 78 kişi (% 78) tamamen katıldıklarını , 16 kişide (% 16) kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçta işçilerin sisteme giriş – çıkışın esnek olması görüşünü desteklediğini göstermiştir.

IV. 2.1 Yorumlar

Yapılan araştırmada mobilya ve dekorasyon sektöründe işveren, yönetici ve işçilerin sektörün değişik problemlerine ilişkin görüşlerine başvurulmuştur. Elde edilen görüşlerin ışığında şu sonuçları çıkarabiliriz:

Yaptığımız araştırma sonucunda sektörde çalışanların %75'nin meslek seviyelerini gösteren bir belgelerinin olmadığı görülmektedir. Bu sonuç sektörde çalışanların büyük çoğunluğunun meslekle ilgili herhangi bir eğitim almadıklarını göstermektedir.

Bu soruna çare olabilmek için öncelikle sektörde çalışanları sağlıklı bir şekilde mesleki eğitim almaları sağlanmalıdır. Yapılan eğitim çalışması sonunda yapılacak sınavla belgelendirme çalışması yapılmalıdır.

Tesbit edilen diğer önemli konulardan biride çalışanların mesleki eğitime yaklaşımlarıdır. Yapılan araştırmada çalışanlara "mesleğinizde gelişebilmek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormusunuz?" şeklindeki sorumuza %92 oranında olumlu yanıt vermişlerdir. Buda bizlere sektör çalışanlarının mesleki eğitime olumlu baktıklarını göstermektedir. Sektörde çalışanlara "teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek için belirli aralıklarla eğitim almaya ihtiyaç duyuyormusunuz?" sorusuna %76 oranında evet yanıtını vermişlerdir. Bu sonuçtan sektör çalışanlarının gelişmeye ve yeniliğe açık, eğitim aldıkça değişen teknolojiye ayak uydurabileceklerini göstermektedir.

Sektördeki işveren ve yöneticilere "mobilya ve dekorasyon sektöründe eğitim veren kurumların program çalışmalarına katkı sunmak isterminiz" şeklindeki sorumuza % 56 oranında olumlu yanıt vermişlerdir. Buradan işveren ve yöneticilerin program çalışmalarına katılımda gönüllü oldukları sonucunu çıkarabiliriz.

Mobilya ve dekorasyon sektöründe eğitim çalışmaları sonunda belgelendirmenin diğer avrupa ülkelerimnde olduğu gibi sertifikadan-diplomaya geçiş sistemi şeklinde olması gerekliliği araştırılmıştır. Ankete katılanların %78'nin bu görüşe katıldıkları tesbit edilmiştir. Bu sonuç bizlere mesleki ve teknik eğitimde sadece dipolamanın hedeflenmesinin eksik bir çalışma olduğunu göstermektedir.

Genel olarak toparladığımızda böyle özetleyebileceğimiz araştırma konumuzla ilgili bulgular aşağıdaki tablolarımızda deteyli olarak sunulmuştur.

IV.2.2

. Anket sonucu elde edilen verilerin değerlendirilmesi:

IV.3.1. soruda yer alan " İşyeri sahiplerinin kendi alanlarında en iyi eğitime sahip olmaları gerektiğini düşünüyorum. "Şeklindeki düşünceye yönelik verilen yanıtlarda anlamlı bir fark vardır. Bu görüşe yönetici ve işverenlerin işçilere göre daha yoğun olarak katıldıkları görülmektedir.

IV.3.2. soruda yer alan " Mobilya ve dekorasyon fabrikalarında yönetici olanların mutlaka kendi alanlarında eğitim almış olmaları gerektiğini düşünüyorum." Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.3. soruda yer alan"İşyerinde çalışan herkesin bu alanda eğitilmiş olması gerektiğini düşünüyorum. " Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.4. soruda yer alan " Çalışanların belirli periyotlarla eğitilmesi gerektiğini düşünüyorum." Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.5.soruda yer alan " Çalışanların eğitilmesi için uygun bir eğitim kurumuna çok ihtiyaç duyuyorum. " Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.6.soruda yer alan " Mobilya ve dekorasyon alanında eğitim veren kurumun program çalışmalarına katkı sunmak istiyorum. " Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

Tablo 28

Anket Soruları	Sınıf	N	Aritmatik Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşyeri sahiplerinin kendi alanlarında en iyi eğitime sahip olmaları gerektiğini düşünüyorum	İşveren ve Yönetici	25	4,96	,200	2,143	,034
	İşçi	100	4,58	,878	3,938	
Mobilya ve dekorasyon fabrikalarında yönetici olanların mutlaka kendi alanlarında eğitim almış olmaları gerektiğini düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,76	,523	-,166	,868
	İşçi	100	4,78	,543	-,170	
İşyerinde çalışan herkesin bu alanda eğitilmiş olması gerektiğini düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,52	1,005	,094	,925
	İşçi	100	4,50	,937	,090	
Çalışanların belirli periyotlarla eğitilmesi gerektiğini düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,60	,913	,735	,464
	İşçi	100	4,44	,988	,771	
Çalışanların eğitilmesi için uygun bir eğitim kurumuna çok ihtiyaç duyuyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,32	1,215	,000	1,000
	İşçi	100	4,32	1,053	,000	
Mobilya ve dekorasyon alanında eğitim veren kurumun program çalışmalarına katkı sunmak istiyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,12	1,269	-,747	,457
	İşçi	100	4,32	1,180	-,715	

IV.3.7.soruda yer alan " Mobilya ve dekorasyon sektöründe eğitilmiş insan gücünün sektörü geliştirmeye katkı sunacağını düşünüyorum. " Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.8.soruda yer alan " Bu alanda eğitim çalışmalarının istihdamı arttıracağını düşünüyorum. " Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.9.soruda yer alan " Bu alanda çalışan her kadamedeki işçinin teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için belirli aralıklarla eğitim alamaları gerektiğini düşünüyorum. " Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.10.soruda yer alan " Mesleki-teknik eğitimde uygulanan eğitim programlarının piyasanın ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünüyorum." Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticilerin işçilere oranla daha fazla katıldıkları görülmektedir.

IV.3.11.soruda yer alan " Meslek liselerinin hazırlanacak olan modüler eğitim programları sayesinde yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürülmesinin daha faydalı olacağını düşünüyorum. " Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.12.soruda yer alan " Meslek liselerinin yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürülmesi sonucunda mezunlara verilecek olan sertifika ve diplomaların uluslar arası geçerli olması gerektiğini düşünüyorum. " Şeklindeki düşünceye işveren ve yöneticilerin işçilere oranla daha fazla katıldıkları görülmektedir

Tablo 29

Anket Soruları	Sınıf	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t	p
Mobilya ve dekorasyon sektöründe eğitilmiş insan gücünün sektörü geliştirmeye katkı sunacağını düşünüyorum.	İşçi	100	4,32	1,180	- ,715	,257
	İşveren ve Yönetici	25	4,40	,957	- 1,138	
	İşçi	100	4,60	,739	- ,974	
Bu alanda eğitim çalışmalarının istihdamı arttıracığını düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,44	1,044	- ,416	,678
	İşçi	100	4,52	,810	- ,357	
Bu alanda çalışan her kadamedeki işçinin teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için belirli aralıklarla eğitim alamaları gerektiğini düşünüyorum	İşveren ve Yönetici	25	4,68	,748	- ,146	,885
	İşçi	100	4,70	,577	- ,125	
Mesleki-teknik eğitimde uygulanan eğitim programlarının piyasanın ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	3,16	1,599	- 4,332	,003
	İşçi	100	4,26	,991	- 3,286	
Meslek liselerinin hazırlanacak olan modüler eğitim programları sayesinde yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürülmesinin daha faydalı olacağını düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,48	,510	- ,258	,797
	İşçi	100	4,42	1,130	- ,394	
Mobilya ve dekorasyon sektöründe modüler eğitim programlarının oluşturulmasında sektör çalışanlarında görüşünün alınmasının daha faydalı olacağını düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,32	,988	- 1,891	,061
	İşçi	100	4,68	,815	- 1,684	

IV.3.13.soruda yer alan " Mesleki eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan-diplomaya geçişsistemi olmalı. Böylece sisteme giriş çıkışın daha kolay olacağını düşünüyorum " Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.14.soruda yer alan " Meslek liseleri yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürüldüğünde mezun olacak kişilere verilecek sertifika ve diplomaların uluslar arası geçerliliği olması gerektiğini düşünüyorum. " Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.15.soruda yer alan " Verilecek belgelerin uluslar arası geçerliliği olması için ÖLÇME – DEĞERLENDİRME BİRİMİNİN ayrı olması gerektiğini düşünüyorum." Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.16. soruda yer alan " Meslek standartlarının belirlenmesi ve bu standartlara göre eğitim verilmesi sonucu mezunların daha kolay istihdam edileceğini düşünüyorum." Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

IV.3.17.soruda yer alan " Mobilya ve dekorasyon sektöründe oluşturulacak olan YAŞAM BOYU EĞİTİM MERKEZİ sayesinde bütün çalışanların kolayca belge alacağını düşünüyorum." Şeklindeki düşünceye katılım yönünden işveren ve yöneticiler ile işçiler arasında bir fark saptanmamıştır.

Tablo 30

Mesleki eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan-diplomaya geçiş sistemi olmalı. Böylece sisteme giriş çıkışın daha kolay olacağını düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,12	,833	3,409	,004
	İşçi	100	4,68	,709	3,094	
Meslek liseleri yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürüldüğünde mezun olacak kişilere verilecek sertifika ve diplomaların uluslararası geçerliliği olması gerektiğini düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,64	,810	,551	,583
	İşçi	100	4,72	,604	,463	
Verilecek belgelerin uluslararası geçerliliği olması için ÖLÇME – DEĞERLENDİRME BİRİMİNİN ayrı olması gerektiğini düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,24	1,091	,079	,937
	İşçi	100	4,26	1,143	,081	
Meslek standartlarının belirlenmesi ve bu standartlara göre eğitim verilmesi sonucu mezunların daha kolay istihdam edileceğini düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,60	,957	,062	,951
	İşçi	100	4,61	,650	,049	
Mobilya ve dekorasyon sektöründe oluşturulacak olan YAŞAM BOYU EĞİTİM MERKEZİ sayesinde bütün çalışanların kolayca belge alacağını düşünüyorum.	İşveren ve Yönetici	25	4,52	,770	,574	,567
	İşçi	100	4,39	1,063	,695	

Tablo- 31 Anket sorularına verilen cevaplar arasında işyerlerindeki konumlar açısından gruplar arasında anlamlı farkın olup olmadığına ilişkin ANOVA sonuçları

Anketle İlgili Sorular	İşyerinde ki Konumu	Ankete Katılanlar	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İşyeri sahiplerinin kendi alanlarında en iyi eğitime sahip olmaları gerektiğini düşünüyorum.	Usta	86	4,60	,924	,257	,774
	Kalfa	10	4,40	,516		
	İşçi	4	4,50	,577		
	Toplam	100	4,58	,878		
Mobilya ve dekorasyon fabrikalarında yönetici olanların mutlaka kendi alanlarında eğitim almış olmaları gerektiğini düşünüyorum.	Usta	86	4,81	,497	3,072	,051
	Kalfa	10	4,40	,843		
	İşçi	4	5,00	,000		
	Toplam	100	4,78	,543		
İşyerinde çalışan herkesin bu alanda eğitilmiş olması gerektiğini düşünüyorum	Usta	86	4,56	,835	5,868	,004
	Kalfa	10	4,60	,516		
	İşçi	4	3,00	2,309		
	Toplam	100	4,50	,937		
Çalışanların belirli peryotlarla eğitilmesi gerektiğini düşünüyorum.	Usta	86	4,53	,850	3,009	,054
	Kalfa	10	3,80	1,687		
	İşçi	4	4,00	1,155		
	Toplam	100	4,44	,988		
Çalışanların eğitilmesi için uygun bir eğitim kurumuna çok ihtiyaç duyuyorum.	Usta	86	4,35	,991	8,050	,001
	Kalfa	10	4,80	,422		
	İşçi	4	2,50	1,732		
	Toplam	100	4,32	1,053		
Mobilya ve dekorasyon alanında eğitim veren kurumun program çalışmalarına katkı sunmak istiyorum	Usta	86	4,30	1,218	,722	,488
	Kalfa	10	4,20	1,033		
	İşçi	4	5,00	,000		
	Toplam	100	4,32	1,180		

Mobilya ve dekorasyon sektöründe eğitilmiş insan gücünün sektörü geliştirmeye katkı sunacağını düşünüyorum.	Usta	86	4,65	,665	5,020	,008
	Kalfa	10	4,60	,516		
	İşçi	4	3,50	1,732		
	Toplam	100	4,60	,739		
Bu alanda eğitim çalışmalarının istihdamı arttıracığını düşünüyorum.	Usta	86	4,63	,687	6,683	,002
	Kalfa	10	4,00	,943		
	İşçi	4	3,50	1,732		
	Toplam	100	4,52	,810		
Bu alanda çalışan her kadamedeki işçinin teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için belirli aralıklarla eğitim alamaları gerektiğini düşünüyorum	Usta	86	4,70	,595	,386	,681
	Kalfa	10	4,80	,422		
	İşçi	4	4,50	,577		
	Toplam	100	4,70	,577		
Mesleki-teknik eğitimde uygulanan eğitim programlarının piyasanın ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünüyorum.	Usta	86	4,21	1,019	1,336	,268
	Kalfa	10	4,40	,843		
	İşçi	4	5,00	,000		
	Toplam	100	4,26	,991		
Meslek liselerinin hazırlanacak olan modüler eğitim programları sayesinde yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürülmesinin daha faydalı olacağını düşünüyorum.	Usta	86	4,40	1,181	,860	,426
	Kalfa	10	4,80	,422		
	İşçi	4	4,00	1,155		
	Toplam	100	4,42	1,130		
Mobilya ve dekorasyon sektöründe modüler eğitim programlarının oluşturulmasında sektör çalışanlarında görüşünün alınmasının daha faydalı olacağını düşünüyorum.	Usta	86	4,70	,768	5,429	,006
	Kalfa	10	5,00	,000		
	İşçi	4	3,50	1,732		
	Toplam	100	4,68	,815		
Mesleki eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan-diplomaya geçişsistemi olmalı. Böylece sisteme giriş çıkışın daha kolay	Usta	86	4,67	,743	,271	,763
	Kalfa	10	4,80	,422		
	İşçi	4	4,50	,577		
	Toplam	100	4,68	,709		

olacağını düşünüyorum						
Meslek liseleri yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürüldüğünde mezun olacak kişilere verilecek sertifika ve diplomaların uluslar arası geçerliliği olması gerektiğini düşünüyorum.	Usta	86	4,70	,634	,571	,567
	Kalfa	10	4,80	,422		
	İşçi	4	5,00	,000		
	Toplam	100	4,72	,604		
Verilecek belgelerin uluslar arası geçerliliği olması için ÖLÇME – DEĞERLENDİRME BİRİMİNİN ayrı olması gerektiğini düşünüyorum.	Usta	86	4,23	1,155	2,070	,132
	Kalfa	10	4,80	,422		
	İşçi	4	3,50	1,732		
	Toplam	100	4,26	1,143		
Meslek standartlarının belirlenmesi ve bu standartlara göre eğitim verilmesi sonucu mezunların daha kolay istihdam edileceğini düşünüyorum	Usta	86	4,59	,675	,747	,476
	Kalfa	10	4,60	,516		
	İşçi	4	5,00	,000		
	Toplam	100	4,61	,650		
Mobilya ve dekorasyon sektöründe oluşturulacak olan YAŞAM BOYU EĞİTİM MERKEZİ sayesinde bütün çalışanların kolayca belge alacağını düşünüyorum.	Usta	86	4,48	,979	4,112	,019
	Kalfa	10	4,20	,789		
	İşçi	4	3,00	2,309		
	Toplam	100	4,39	1,063		

Tablo 32

Anket Soruları	Sorular	Toplam
Düşünce Farkı bulunan Sorular	3-5-7-8-12.sorular	Beş (5) soru
Düşünce Farkı Bulunmayan Sorular	1-2-4-6-9-10-11-13-14-15-16-17.sorular.	Oniki (12) soru

Anket sorularına verilen cevaplar arasında işyerlerindeki konumlar bakımından gruplar arasında anlamlı farkın olup olmadığına ilişkin sorgulama yapılmıştır.

Elde edilen sonuca göre üçüncü soruda yer alan “ İşyerinde çalışan herkesin bu alanda eğitilmiş olması gerektiğini düşünüyorum” şeklindeki düşünceye işletmelerde ustalar en fazla oranda katılmıştır, kalfa olarak çalışanlar onları takip ederken en az katılım işçilerde gözlenmiştir. Bunun sebebidir işçilerin eğitim düzeyinin ustafa ve kalfalara göre düşük olmasıdır.

Beşinci soruda yer alan “ Çalışanların eğitilmesi için uygun bir eğitim kurumuna çok ihtiyaç duyuyorum.” Şeklindeki görüşe ustalar 4,35 kalfalar 4,80 işçiler 2,50 oranında katılmaktadır. Bu sonuçta bize eğitim kurumlarına en fazla işletmelerde kalfa olarak çalışanların ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. İşçilerin ise bu görüşe az oranda katılması çelişki gibi görülsede bu alanda hiç eğitim almamış oldukları gerçeğini unutmamak gerekir.

Yedinci soruda yer alan “ Mobilya ve dekorasyon sektöründe eğitilmiş insan gücünün sektörü geliştirmeye katkı sunacağını düşünüyorum.” Şeklindeki görüşe ustaların ve katılım oranları birbirine çok yakın çıkmıştır. (ustalar 4,65-kalfalar 4,60) , işçilerde ise bu oran 3,50 'dir.

Sekizinci soruda yer alan " Bu alanda eğitim çalışmalarının istihdamı arttıracağını düşünüyorum." Şelindeki görüşe en fazla ustaların katıldığı edilmiştir.

Bunun sebebi de usta olarak çalışanların sektörün gerçekleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olduklarını göstermektedir. Kalfalar bu görüşe 4,00 oranında katılırken, işçiler 3,50 oranında katılmışlardır.

Onikinci soruda yer alan " Mobilya ve dekorasyon sektöründe modüler eğitim programlarının oluşturulmasında sektör çalışanlarında görüşünün alınmasının daha faydalı olacağını düşünüyorum." Şeklindeki düşünceye katılım oranına bakıldığında ustaların ve kalfaların arasında çok az fark olduğu görülmektedir. İşçilerde ise diğer sorularda olduğu gibi katılım oranı yine düşük çıkmıştır.

1-2-4-6-9-10-11-13-14-15-16-17.sorulara katılım oranına bakıldığı zaman konumları bakımında usta, kalfa ve işçiler arasında kayde değer bir farkın olmadığı gözlenmektedir.

BÖLÜM V

V.1. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın sonuç ve önerileri açıklanmıştır.

V.1.1. Sonuçlar

V.1.1.1. İşveren ve yöneticiler sektörde çalışanların belirli aralıklarla eğitilmesi gerektiği görüşüne tamamen katılmaktadırlar, böylece çalışanların teknolojik gelişmelere ayak uydurabileceklerini belirtmişlerdir. İşçiler ise sektörde çalışan herkesin kendi alanlarında en iyi eğitime sahip olmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

V.1.1.2. İşçiler mesleklerinde gelişmelerini sağlayacak içeriğe sahip bir mesleki eğitim istemektedirler. Böylece hem mesleklerinde ilerleyebileceklerini hem de gelir seviyelerinin yükseleceğini düşünmektedirler.

V.1.1.3. İşveren ve yöneticiler mobilya ve dekorasyon sektöründe program çalışmalarında sektör çalışanlarının da görüşünün alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Program çalışmalarına katkıda bulunmak istedikleri tesbit edilmiştir.

V.1.1.4. İşçiler Lefkoşa ilçesinde ihtiyaç duydukları mesleki eğitimi alabilecekleri bir eğitim kurumunun olmadığını belirtmişlerdir. Hale hazırda meslek liselerinin sadece örgün eğitim verdiğini, bu sistemde çalışanların zaman bakımından ve sisteme giriş açısından eğitim almalarının mümkün olmadığını belirtmişlerdir.

V.1.1.5. İşveren, yönetici ve işçiler yetiştirilecek işgücünün belgelendirilmesinde sertifikadan- diplomaya geçiş şeklinde olması gerektiğini belirtmişlerdir. Böylece sisteme giriş ve çıkışın daha kolay olacağını belirtmişlerdir.

V.1.1.6. İşçiler sektörde oluşturulması düşünülen yaşam boyu eğitim merkezine giriş – çıkışın, eğitim zamanının sektörde çalışan herkesin tam zamanlı yararlanabilmesi için esnek bir yapıya sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir.

V.1.2. Öneriler

V.1.2.1. Oluşturulacak olan yaşam boyu eğitim merkezinde sektörün ihtiyaç duyduğu alanlarda ve içerikte eğitim programları oluşturulmalı. Talep eden herkese esnek bir zamanlama ile eğitim verilmelidir. Böylece sektörde çalışanların teknolojik gelişmelere uyum sağlamaları sağlanırken, yeni istihdam olanakları sağlanarak işsizliğe azda olsa çare bulunmuş olunacaktır.

V.1.2.2. Yaşam eğitim merkezlerinde verilmesi düşünülen eğitimin içeriği sektör çalışanlarının mesleklerinde ilerlemesini sağlamalıdır. Çalışanlar mesleklerinde geliştikçe daha fazla gelir elde edebileceklerini belirtmişlerdir.

V.1.2.3. Yaşam boyu eğitim merkezlerinde verilecek olan eğitim programlarının oluşturulmasında sektörde çalışanların, işverenlerin ve yöneticilerin de görüşünün alınmalıdır. Böylece sektörün eğitim çalışmalarına gönüllü katılmaları sağlanacaktır.

V.1.2.4. Mobilya ve dekorasyon sektöründe çalışanların eğitim alabileceği bir kurum olmadığı tesbit edilmiştir. Bu nedenle sektörde en kısa zamanda sektör çalışanlarının da faydalanabileceği yaşam boyu eğitim merkezi oluşturulmalıdır.

V.1.2.5. Verilecek eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan – diplomaya geçiş sistemi olmalı. Böylece sisteme giriş - çıkış kolay olacaktır. İsteyen herkesin istediği zaman eğitim alması sağlanmış olacaktır.

V.1.2.6. Mesleki eğitimde yedi gün yirmidört saat esasına göre tam zamanlı modüler eğitime geçilmeli. Böylece sektör çalışanlarının, kendi çalışma saatları dışında istedikleri zamanda eğitim almalarına olanak tanınmış olacaktır.

V.1.2.7. Mobilya ve dekorasyon sektörü özelinde mesleki eğitimde yaşam boyu eğitim merkezlerinin oluşturulmasında diğer sosyal ortaklarımız olan Esnaf ve zanaatkarlar odası, Sanayi odası, Ticaret odası ve Çalışma dairesi ile her aşamada işbirliği sağlanmalıdır. Böylece sektörün diğer elemanlarında eğitime gönüllü katılımları sağlanmış olunacaktır. Bunun sonucu mezunların istihdam problemi olmayacaktır.

V.1.2.8. Diğer avrupa ülkelerinde olduğu gibi genç işsizlere meslek kazandırmak ve istihdamlarına olanak sağlamak için çıraklık eğitim sisteminde değişiklik yapmalıyız. Örneğin; Yunanistan'da öğrencilerin dörtte üçünün genel eğitim sağlayan okulları tercih etmesi ve bunun ardından mesleki vasıf sağlamaya yönelik tamamlayıcı bir eğitime yönelmeleri nedeniyle, Yunan hükümeti yeni bir eğitim sistemi oluşturarak çok sektörlü entegre lise modelini uygulamaya koymuştur. Mesleki eğitimle genel eğitim arasındaki organik bağ oluşturan bu modele daha çok büyük şehirlerde yaygınlık kazandırılmıştır. K.K.T.C.'inde de aynı okullaşma oranı olduğuna göre eğitim sistemimizde genel liselerle mesleki eğitim arasında organik bir bağ kurulduğunda özellikle genç işsizlere çare bulunacaktır.

V.1.2.9. Çıraklık eğitim sistemimizde hale hazırda uygulanabilir değildir. Bu nedenle genel amacı istihdama yönelik bir çıraklık eğitim sistemine geçilmelidir. Örneğin Belçika eğitim sisteminde olduğu gibi; Çıraklık eğitimi bir sözleşmeye dayalı olarak düzenlenmelidir. Çırakların haftada bir gün eğitim merkezinde teorik eğitim, dört gün de işletmede uygulama yapmaları sağlanmalıdır.

V.1.2.10. Ülkemizde mesleki eğitimin hiç bir aşamasında sosyal ortaklar eğitimin yapılandırılmasına katılmadıkları gözlenmiştir. Oysa diğer avrupa ülkelerinde mesleki eğitimin her aşamasında sosyal ortaklar komisyonda yerlerini almaktadır. Bu nedenle ülkemizde de mesleki eğitimin yönetilmesinde, uygulanmasında, belgelendirilmesinde ve istihdam çalışmalarında komisyonlar yardımı ile yerlerini almaları sağlanmalıdır.

V.2. Gelecek Araştımlar İçin neriler

V.2.1. Gelecekte yapılabilecek benzeri bir çalışmanın bu araştırmada kullanılan evrenden daha geniş bir evrenle yapılması sağlanabilir.

V.2.2. Gelecekte yapılabilecek benzeri bir çalışmada meslek eğitimde çalışan mobilya ve dekorasyon bölümü ğretmenlerinin de görüşü alınmalıdır.

V.2.3. Gelecekte yapılabilecek benzeri çalışmalarda yaşam boyu eğitim merkezlerinde uygulanacak eğitim programlarının içeriğine dönük bir çalışmada yer almalıdır.

V.2.4. Gelecekte yapılacak benzeri bir çalışmada diğer sosyal ortaklarımız olan esnaf ve zanaatkarlar odası, sanayi odası, dernek ve ilgili sendikalarında grşleride yer almalıdır.

V.2.5. Gecekte yapılacak benzeri bir çalışmada yaşam boyu eğitim merkezlerinin kendi programını geliştiren ve değiştirebilen kurumlar olarak geliştirilmesi konusuda yer almalıdır.

KAYNAKÇA

AKTAN C. Can [www. Canaktan.org.tr](http://www.Canaktan.org.tr) (**Eğitimde Paradikmal Değişimler**) Alınış Tarihi 14 -03- 2008

GERAY Cevat (1978) **Halk Eğitimi** Ankara Üniversitesi Yayınları No :78
Yayın Tarihi 1978

www.ua.gov. T.C. Başbakanlık D.P.T. Avrupa Birliği Eğitim Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Alınış Tarihi 05 – 03 – 2008)

www.tisk.org.tr. KATLANDUR Sacit Bayraktar Holding Yönetim Kurulu Başkanı (Alınış Tarihi 07- 04- 2008)

AKBAŞ Oktay, ÖZDEMİR Soner (2002) **M. Milli Eğitim Dergisi Yaz-Güz Dönemi** (Sayfa 150-156)

DOĞAN Hıfzı, ALKAN Cevat, SEZGİN S (1980) **İlhan Mesleki ve Teknik Eğitim Prensipleri** Ankara üniversitesi Yayınları No: 90 Yayın Tarihi 1980

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU AĞUSTOS 1997

Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı (M. E.veK. B.) Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE)

Doğan, H. (1997). **Eğitimde Program ve Öğretim Tasarım**. Ankara: Önder Matbaacılık.

Ergin, A. (1995). **Öğretim Teknolojisi İletişim**. Ankara: Pegem yayıncılık.

Karasar, N. (1998) **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Ankara: Bahçelievli

Birol. C (1996) **Öğretim elemanlarının iletişimsel etkinliklerine yönelik karşılaştırmalı değerlendirme** ANKARA

Alkan, C. ve diğerleri. (1996).**Mesleki Teknik ve Eğitimin Prensipleri**. Ankara: Gazi Üniversitesi

Demirel, Ö. (2002). **Planlamadan Sanata Öğretme Sanatı**, Ankara:Pegem Yayıncılık.

Doğan, H. (1994). **Mesleki Teknik Eğitimde Yenileşme**.Ankara:Önder Matbaacılık.

Doğan, H. (1997). **Eğitimde Program ve Öğretim Tasarımı**, Ankara: Önder Matbaacılık.

Erdoğan, İ. (2004). **Eğitimde Program ve Öğretim Tasararımı**, Ankara:Pegem Yayıncılık.

M.E.B. (2000). Kız, **Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü** . Ankara

M.E.B. Metge (2000). **Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü**, Ankara

M.E.B. (2001) "**Aktif Öğrenme ve Yaratıcı Öğrenmeyi Anlamak**",
Yansıma, sayı: 14

MEB, (2004) . **Socrates eğitim programı**, <http://www.meb.gov.tr>.

Pocztar, J. (1977). **Programlı Öğretim "Kuramları ve Uygulaması"**, Ankara:
(Çeviren: Alişan Hızal, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları

Pucel, J..D. (1989). **Instructional Design**.New Yorkı:MC Graw-Hill
Puplishing Company. Sakarya Kitabevi

V.4. EKLER 1

V.4.1.Mobilya ve Dekorasyon Sektöründe Lefkoşa Kazasında Faaliyet Gösteren İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Yaşam Boyu Eğitim Merkezine İhtiyaçlarını Belirlemeye Yönelik Anket Formu

Bu çalışma K.K.T.C. Lefkoşa kazasında faaliyet gösteren mobilya ve dekorasyon atölyelerinde çalışan işçilerin mesleki ve teknik eğitime yaklaşımlarını belirlemek, eğitim ihtiyaçlarını ortaya çıkarmak, yaşam boyu eğitim merkezine olan ihtiyaçlarını belirlemek amacı ile düzenlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler tamamıyla bilimsel amaçlı olarak değerlendirilip yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Anket uygulanan kişilerle ilgili herhangi bir bilgi tez çalışmasında yayınlanmayacaktır.

Anketimize göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dilerim. Saygılarımla

Hazırlayan: Selman Çamdeviren

Tez Danışmanı: Dr. Mustafa Gürsoy

1- Anketi cevaplayanın işyerindeki konumu nedir?.....

2- Anketi cevaplayanın eğitim durumu nedir?.....

3- Anketi cevaplayan kaç yıldır aynı işyerinde çalışmaktadır?.....

4- Anketi cevaplayan enson ne zaman terfi etti?.....

5- Anketi cevaplayan daha iyi ücret almak için mesleğinde ilerlemeyi düşünürmü?.....

6- Anketi cevaplayan meslekte ilerlemek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormu?.....

V.4.2.Lütfen aşağıdaki ifadelerde size uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

1- Bu işyerinde konumunuz nedir?

a- Çırak

b- Kalfa

c – Usta

d – Usta başı

2- kaç yıldır bu işyerinde çalışmaktasınız?

a- 0-2 yıl

b- 2-5 yıl

c- 5 ' yıldan fazla

3- Meslek seviyenizi gösterecek belgeniz varmı?

a- Evet var

b- Hayır yok

4- Belgenizin seviyesi nedir?

a- Çıraklık belgesi

b- Kalfalık belgesi

c- Ustalık belgesi

d- Usta öğreticilik belgesi

5 –Belgenizin seviyesi geliştikçe gelirinizin artacağını düşünüyor musunuz?

a- Evet düşünüyorum

b- Hayır düşünmüyorum

6 –Mesleğinizde gelişebilmek için eğitim almaya ihtiyaç duyuyormusunuz?

a- Evet ihtiyaç duyuyorum.

B- Hayır ihtiyaç duymuyorum.

7- K.K.T.C. Lefkoşa kazasında mesleğinizde eğitim alabileceğiniz bir eğitim kurumu varmıdır?

a- Evet vardır.

B- Hayır yoktur.

8- Mesleğinizde gelişebilmek için bir eğitim kurumuna ihtiyaç duyuyormusunuz?

a- Evet duyuyorum.

B- Hayır duymuyorum.

V.4.1. Lütfen aşağıdaki ifadelerle ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ilgili seçeneği (x) işaretleyerek belirtiniz.

	Tamamen katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Karasızım	Kısmen katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
İşyeri sahiplerinin kendi alanlarında en iyi eğitime sahip olmaları gerektiğini düşünüyorum.					
Mobilya ve dekorasyon fabrikalarında yönetici olanların mutlaka kendi alanlarında eğitim almış olmaları gerektiğini düşünüyorum.					
İşyerinde çalışan herkesin bu alanda eğitilmiş olması gerektiğini düşünüyorum.					
Çalışanların belirli periyotlarla eğitilmesi gerektiğini düşünüyorum.					
Çalışanların eğitilmesi için uygun bir eğitim kurumuna çok ihtiyaç duyuyorum.					
Mobilya ve dekorasyon alanında eğitim veren kurumun program çalışmalarına katkı sunmak istiyorum.					
Mobilya ve dekorasyon sektöründe eğitilmiş insan gücünün sektörü geliştirmeye katkı sunacağını düşünüyorum.					
Bu alanda eğitim çalışmalarının istihdamı arttıracak olduğunu düşünüyorum.					
Bu alanda çalışan her kademedeki işçinin teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için belirli aralıklarla eğitim almaları gerektiğini düşünüyorum.					
Mesleki-teknik eğitimde uygulanan eğitim programlarının piyasanın ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünüyorum.					
Meslek liselerinin hazırlanacak olan modüler eğitim programları sayesinde yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürülmesinin daha faydalı olacağını düşünüyorum.					
Mobilya ve dekorasyon sektöründe modüler eğitim programlarının oluşturulmasında sektör çalışanlarının görüşünün alınmasının daha faydalı olacağını düşünüyorum.					

Mesleki eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan-diplomaya geçiş sistemi olmalı. Böylece sisteme giriş çıkışın daha kolay olacağını düşünüyorum					
Meslek liseleri yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürüldüğünde mezun olacak kişilere verilecek sertifika ve diplomaların uluslar arası geçerliliği olması gerektiğini düşünüyorum.					
Verilecek belgelerin uluslar arası geçerliliği olması için ÖLÇME – DEĞERLENDİRME BİRİMİNİN ayrı olması gerektiğini düşünüyorum.					
Meslek standartlarının belirlenmesi ve bu standartlara göre eğitim verilmesi sonucu mezunların daha kolay istihdam edileceğini düşünüyorum.					
Mobilya ve dekorasyon sektöründe oluşturulacak olan YAŞAM BOYU EĞİTİM MEKEZİ sayesinde bütün çalışanların kolayca belge alacağını düşünüyorum.					

V.5. EKLER 2

V.2.1. Mobilya ve Dekorasyon Sektöründe Yaşam Boyu Eğitim Merkezlerinin Oluşturulması İçin İşverenlere Yönelik Anket Formu

Bu çalışma K.K.T.C. Lefkoşa kazasında faaliyet gösteren mobilya ve dekorasyon fabrikası sahiplerinin mesleki ve teknik eğitime yaklaşımlarını belirlemek, çalışanların eğitilmesine, geliştirilmesine yönelik beklentilerinin belirlenmesi ve yaşam boyu eğitim merkezlerinin oluşturulması amacı ile düzenlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler tamamıyla bilimsel amaçlı olarak değerlendirilip yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Anket uygulanan kişilerle ilgili herhangi bir bilgi tez çalışmasında yayınlanmayacaktır.

Anketimize göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla

Hazırlayan: Selman Çamdeviren

Tez Danışmanı: Dr. Mustafa Gürsoy

- 1- Anketi Yanıtlayanın Görevi.....
- 2- Anketi yanıtlayanın eğitim düzeyi.....
- 3- Anketi yanıtlayan kaç yıldır aym yere çalışmakta.....
- 4- Anketi yanıtlayan işyerini kendimi kurdu.....
- 5- Anketi yanıtlayan işyrini kimden devirdi.....

V.2.3. Lütfen aşağıdaki ifadelerde size uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

1- Bu işyerinizde konumunuz nedir?

a- İşyerinin sahibi b- İşyerinin müdürü c- İşyerinde usta başı

2- Kaç yıldır bu işletmede çalışmaktasınız.

a- 0-2 yıl b- 2-5 yıl c - 5 yıldan fazla

3- Eğitim durumunuz nedir?

a- Üniversite mezunu b- Lise mezunu c- Meslek lisesi mezunu d- Orta okul mezunu

4- Mobilya ve dekorasyon sektörü ile ilgili belgenizin seviyesi aşağıdakilerden hangisidir?

a- Usta öğreticilik belgesi b- ustalık belgesi c - kalfalık belgesi d- belgem yok

5- İşyerinizde kaç kişi istihdam ediyorsunuz?

a-0-10 arası b-10-20 arası c-20'den fazla

6- İşyerinizde çalışan işçilerin mesleki durumlarını gösteren belge oranları aşağıdaki şıklardan hangisine uymaktadır?

a- Hepsinin ustalık belgesi vardır
b- Çalışanların yansının ustalık belgesi Vardı
c- Çalışanların dörtte birinin ustalık belgesi vardır
d- Hiç birinin belgesi yoktur.

V.5.1. Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ilgili seçeneği (x) işaretleyerek belirtiniz.

	Tamamen katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Kararsızım	Kısmen katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
İşyeri sahiplerinin kendi alanlarında en iyi eğitime sahip olmaları gerektiğini düşünüyorum.					
Mobilya ve dekorasyon fabrikalarında yönetici olanların mutlaka kendi alanlarında eğitim almış olmaları gerektiğini düşünüyorum.					
İşyerinde çalışan herkesin bu alanda eğitilmiş olması gerektiğini düşünüyorum.					
Çalışanların belirli periyotlarla eğitilmesi gerektiğini düşünüyorum.					
Çalışanların eğitilmesi için uygun bir eğitim kurumuna çok ihtiyaç duyuyorum.					
Mobilya ve dekorasyon alanında eğitim veren kurumun program çalışmalarına katkı sunmak istiyorum.					
Mobilya ve dekorasyon sektöründe eğitilmiş insan gücünün sektörü geliştirmeye katkı sunacağını düşünüyorum.					
Bu alanda eğitim çalışmalarının istihdamı arttıracığını düşünüyorum.					
Bu alanda çalışan her kadamedeki işçinin teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için belirli aralıklarla eğitim almaları gerektiğini düşünüyorum.					
Mesleki-teknik eğitimde uygulanan eğitim programlarının piyasanın ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünüyorum.					

Meslek liselerinin hazırlanacak olan modüler eğitim programları sayesinde yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürülmesinin daha faydalı olacağını düşünüyorum.					
Mobilya ve dekorasyon sektöründe modüler eğitim programlarının oluşturulmasında sektör çalışanlarının görüşünün alınmasının daha faydalı olacağını düşünüyorum.					
Mesleki eğitimin belgelendirilmesinde sertifikadan-diplomaya geçiş sistemi olmalı. Böylece sisteme giriş çıkışın daha kolay olacağını düşünüyorum.					
Meslek liseleri yaşam boyu eğitim merkezlerine dönüştürüldüğünde mezun olacak kişilere verilecek sertifika ve diplomaların uluslararası geçerliliği olması gerektiğini düşünüyorum.					
Verilecek belgelerin uluslararası geçerliliği olması için ÖLÇME – DEĞERLENDİRME BİRİMİNİN ayrı olması gerektiğini düşünüyorum.					
Meslek standartlarının belirlenmesi ve bu standartlara göre eğitim verilmesi sonucu mezunların daha kolay istihdam edileceğini düşünüyorum.					
Mobilya ve dekorasyon sektöründe oluşturulacak olan YAŞAM BOYU EĞİTİM MEKEZİ sayesinde bütün çalışanların kolayca belge alacağını düşünüyorum.					