



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İŞLETMELERDEKİ BECERİ EĞİTİMİNE İLİŞKİN  
ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİ**

**HAKAN KARAKAYA**

**132184083**

**DENİZLİ-2017**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**İŞLETMELERDEKİ BECERİ EĞİTİMİNE İLİŞKİN ÖĞRENCİ  
GÖRÜŞLERİ**

**HAKAN KARAKAYA**

**132184083**

**Danışman**

**Doç. Dr. Kazım ÇELİK**

**DENİZLİ-2017**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ ONAY FORMU

EĞİTİM BİLİMLERİ Anabilim Dalı, EĞİTİM YÖNETİMİ Bilim Dalı öğrencisi Hakan KARAKAYA tarafından hazırlanan “İşletmelerdeki Beceri Eğitimine İlişkin Öğrenci Görüşleri” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Kazım ÇELİK

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun.....  
tarih ve ..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK

Enstitü Müdür

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, proje yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında:

Proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,

Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,

Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,

Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,

Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,

Bu projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir proje çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Hakan KARAKAYA

## ÖZET

### İşletmelerdeki Beceri Eğitimine İlişkin Öğrenci Görüşleri

Hakan KARAKAYA

Bu çalışmanın amacı, işletmelerdeki beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlamadaki yeterliliği ve öğrencilerin beceri eğitimi hakkındaki görüşlerinin belirlenmesidir. Beceri eğitiminin öğrencileri iş hayatına hazırlamada rol alan değişkenlerin etki düzeylerine bakılmıştır. Tarama modeli ve nicel yöntemlerin kullanıldığı araştırmanın örneklemini Denizli İlinin Çal ilçesindeki Çal METEM’de eğitim gören 41 (n) öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Aydoğan (2002) tarafından geliştirilen “Staj Değerlendirme Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin incelenmesinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma ile t-testi ve Anova testlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında İşletmelerdeki beceri eğitiminin yeterliliğinin cinsiyete ve yaşa göre farklılık göstermediği görülmüştür. Beceri eğitimi yeterliliğinin yaşa göre değişmediği görülmesine rağmen verilere bakıldığında az da olsa yaşa göre değişiklik olduğu söylenebilir. Katılımcılar 17, 18 ve 19 yaşlarındadır. 19 yaşındaki katılımcıların beceri eğitiminin yeterliliğine olumlu cevaplar verdiği görülmüştür. Yaş artıkça beceri eğitiminden elde edilen kazanımın da arttığı sonucuna ulaşılabilir. Öğrencinin staj yerini staj koordinatörü aracılığı ile ya da kendisi bulma durumuna göre beceri eğitiminden elde edilen fayda da farklılık görülmemiştir. Öğrencilerin devlet veya özel sektörde staj yapma durumları beceri eğitiminden sağlanan faydaya etki etmediği bulunmuştur. Öğrencilerin staj yeri belirlemedeki önceliklerinin beceri eğitiminden sağlanan faydaya etki ettiği görülmüştür. Kazandıracığı mesleki beceriler dikkate alarak staj yeri belirleyen öğrencilerin beceri eğitiminden edindiği kazanımın daha fazla olduğu görülmüştür. Daha sonra mezun olduktan sonra iş garantisi

sağlama durumuna göre staj yeri belirleyenler gelmektedir. Staj yapma zorunluğu ise beceri eğitiminden sağlanan kazanıma en az etki eden staj yeri belirleme nedenidir.

**Anahtar Kelimeler:** Staj uygulaması, İşletmelerde beceri eğitimi, Beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlaması

## İÇİNDEKİLER

<b>ETİK BEYANNAMESİ .....</b>	<b>ii</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>iii</b>
<b>İÇİNDEKİLER .....</b>	<b>v</b>
<b>TABLOLAR LİSTESİ .....</b>	<b>viii</b>
<b>SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ .....</b>	<b>ix</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>1</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	3
1.1.2. Alt Problemler .....	3
3.1. Araştırmanın Amacı .....	4
3.2. Araştırmanın Önemi .....	4
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.5. Tanımlar.....	5
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>6</b>
<b>ALANYAZIM TARAMASI.....</b>	<b>6</b>
2.1. İşletmedeki Beceri Eğitiminin Öğrencileri İşe Hazırlamadaki Yeterliliği .....	6
2.1.1. Meslek Eğitimi .....	6
2.1.2. Okul, İşletme Birliği ve Beceri Eğitimi .....	6
2.1.3. Mesleki Eğitimde Okul İşletme Birliği .....	7
2.2. Okul İşletme Birliğine Yönelik Çeşitli Uygulamalar .....	10
2.2.1. Yoğunlaştırılmış Eğitim Uygulaması .....	10
2.2.2. OSANOR (Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi) .....	11
2.2.3. METEP (Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi) .....	11

2.2.4. METGE (Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi).....	12
2.3. Okul İşletme Birliği ve Beceri Eğitime Yönelik Yasalar .....	12
2.3.1. 2089 Sayılı “Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık” Kanunu .....	12
2.3.2. 3308 Sayılı “Çıraklık ve Mesleki Eğitim” Kanunu .....	13
2.3.3. 3795 Sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun.....	15
2.3.4. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu.....	16
2.3.5. Okul İşletme Birliği ve Beceri Eğitime Yönelik Diğer Düzenlemeler.....	18
2.4. İşletmelerde Yapılan Beceri Eğitimi Uygulamaları .....	19
2.4.1. İşletmelerin Mesleki Eğitimle İlgili Görev ve Sorumlulukları.....	20
2.4.2. Beceri Eğitimi Uygulamasında Okul Yetkililerinin Görev ve Sorumlulukları	22
2.4.3. Öğrencilerin Görev ve Sorumlulukları .....	23
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>25</b>
<b>YÖNTEM .....</b>	<b>25</b>
3.1. Araştırma Deseni .....	25
1.2. Araştırmanın Evreni .....	25
3.3. Araştırmanın Örnekleme .....	25
3.4. Veri Toplama Aracı .....	27
3.5. Veri Toplama Süreci.....	27
3.6. Verilerin Analizi .....	28
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>29</b>
<b>BULGULAR.....</b>	<b>29</b>
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum .....	30
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum .....	31
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	32
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>34</b>



<b>SONUÇ ve ÖNERİLER .....</b>	<b>34</b>
5.1. Sonuç .....	34
5.1.1. İşletmelerdeki Beceri Eğitiminin Öğrencileri İşe Hazırlamasına İlişkin Görüşleri Arasındaki Cinsiyet ve Yaşa Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Sonuçlar .....	34
5.1.2. 2. Staj Yerinin Belirlenmesine İlişkin Öğrenci Görüşleri Arasındaki Sonuçlar.....	34
5.1.3. 3. Derslerden Öğrenilen İşe Yaramasına ve Staj Yeri Belirlemedeki Temel Önceliğe İlişkin Öğrenci Görüşleri Sonuçları.....	35
5.2. Öneriler .....	35
5.2.1. Okullara Yönelik Öneriler .....	35
5.2.2. Staj Yerlerine (İşletme veya Kurumlar) Yönelik Öneriler .....	36
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>37</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>40</b>

## TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 3. 1 Anket Çalışmasına Katılan Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	26
Tablo 4. 1 Beceri eğitimi ile öğrencileri işe hazırlama duruma ilişkin görüşlerinin ortalaması.....	29
Tablo 4. 2 İşletmelerdeki beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlama durumunun cinsiyete göre değerlendirilmesi t Testi Sonuçları.....	30
Tablo 4. 3 İşletmelerdeki beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlama durumunun yaşa göre değerlendirilmesi Anova testi sonuçları .....	30
Tablo 4. 4 Staj yerinin belirlenmesi, kurumun niteliğine göre beceri eğitiminin sağladığı fayda durumunun değerlendirilmesi t Testi Sonuçları .....	31
Tablo 4. 5 Kurumda çalışan sayısına göre beceri eğitiminin sağladığı fayda durumunun değerlendirilmesi Anova testi sonuçları .....	31
Tablo 4. 6 Staj Yeri Belirlemedeki Temel Önceliğinin Değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları .....	32
Tablo 4. 7 Derslerden Öğrenilen İşe Yaramasına İlişkin Öğrenci Görüşlerinin değerlendirilmesi t Testi Sonuçları .....	33

**SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ**

<b>ABD</b>	: Anabilim Dalı
<b>diğ.</b>	: Diğerleri
<b>Dr.</b>	: Doktor
<b><i>f</i></b>	: Frekans
<b>M.E.B.</b>	: Millî Eğitim Bakanlığı
<b>s.</b>	: Sayfa No
<b>SBE</b>	: Sosyal Bilimleri Enstitüsü
<b>SS</b>	: Standart Sapma
<b>Prof.</b>	: Profesör
<b>YYLT</b>	: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
<b><math>\bar{X}</math></b>	: Ortalama

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

#### 1.1. Problem Durumu

Dünya çapındaki gelişime bağlı olarak, her ortamda rekabet ortamı oluşmuştur. Bu rekabet ortamında nitelikli çalışana sahip olmak veya insan gücünün geliştirilmesi gibi konuların ön plana çıktığı görülmektedir. Rekabette bir adım öne geçmenin eğitim sisteminde yapılacak değişikliklerle, yani eğitim sistemini gelişime paralel olarak düzenlemelerle gerçekleştirilebileceği düşünülebilir.

Eğitim, insanın doğumundan ölümüne kadar devam eden bir süreçtir. Kişinin eğitimi önce ailede, sonra okulda, daha sonra iş yaşamında ve böyle ölene kadar devam eder. Kişilerin almış oldukları eğitim kişilerin hayatının yanı sıra yaşadıkları toplumu ve içinde yaşadıkları ülkeyi de etkilemektedir (Sabuncuoğlu, 2005, ss. 124-125).

Eğitim ekonomik kapasiteyi artırmada önemli bir yatırım aracıdır. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerini artırabilmek için eğitime yatırım yapmaları yerinde bir çalışma olacaktır. İş gücünün kalitesini yükseltmek iyi bir eğitim programıyla gerçekleştirilebilir. İş gücünün eğitim düzeyi ekonomik üretimi, sanayi kollarını ve hizmet sektörünü doğrudan etkilemektedir. Eğitim alanına ayrılan bütçenin fazla olduğu ülkelerde iş gücü verimliliğinin fazla olduğu aynı şekilde eğitim alanına ayrılan bütçenin düşük olduğu ülkelerde iş gücü verimliliğinin düşük olduğu görülmüştür.

Mesleki eğitim, kişinin yapmak istediği işle ilgili başarılı ve etkili bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve davranışlara yönelik gelişmesini sağlamayı amaç edinen eğitim sistemidir (Anapa, 2008, s.4). Kişilerin iş yaşamına atılmadan önce yapacakları işle ilgili her türlü bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olmaları iş verimliliklerini olumlu yönde etki edecektir.

Mesleki eğitim ile sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerine nitelikli eleman yetiştirmek amaçlanmaktadır. Özellikle son yıllarda çalışanların kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri, meydana gelen gelişime ayak uydurmaları önem taşımaktadır. Bilgi ve becerinin edinilmesinin yanı sıra yayılması da gerekmektedir. Eğitimin planlanması ve uygulanması zor ve oldukça maliyetli bir süreçtir. Bunun için kişilerinde bu alanda teşvik edilmesi bu sürecin daha iyi işlenmesini sağlar. Örgütlerin hedef ve stratejileri doğrudan eğitimden etkilenmektedir (Sabuncuoğlu, 2005, s.124).

Eğitim planlaması yapılırken hedefin belirlenip, planlamanın ona göre yapılması gerekir. Ülkelerin her alanda güç kazanabilmesi, öğrenmeye açık, nitelik kazanmış ve gelişime her daim açık olan iş gücü ile mümkün olabilir. Kişilerin eğitim alanında desteklenmelerinin yanı sıra eğitime açık olmaları konusunda da teşvik edilmeleri, kişilerin kendilerini geliştirmeleri konusunda önem arz etmektedir.

Örgün eğitimin planlanması, finans sağlanması ve uygulanması devlet tarafından yapılmaktadır. Mesleki açıdan örgün eğitim verilen kurumların yeterli olmadığı söylenebilir. Bunun için çalışanların mesleki eğitimini işletmeler üstlenmektedir. Planlamasını, finansmanını ve uygulamasını işletmeler üstlenmektedir. Meslek eğitimi sunan okullarda edinilen bilgi ve becerilerin işletmeler aracılığıyla geliştirilmesi mümkün olabilmektedir (Bingöl, 2006, s.233).

Mesleki eğitim sistemi, çalışma yaşamının tüm öğeleriyle sürekli bir etkileşim içerisindedir. Mesleki okullarda verilen eğitim sistemi, çalışma yaşamındaki gelişme ve değişikliklere göre şekillendirilmelidir. Mesleki eğitimde, sadece eğitim sisteminin iyileştirilmesi yeterli olmayabilir. İşletmelerin, mesleki eğitimin geliştirilmesine yeterli katkı sağlaması önem taşımaktadır (Şimşek, 1999, ss. 20, 119).

İş yaşamına nitelikli eleman yetiştirebilmek için genel eğitim ve mesleki eğitim bir arada verilmelidir. Mesleki eğitimde bireyin, toplumun ve iş yaşamının gereksinimlerinin karşılanması amaçlanır. Mesleki eğitimin planlanması ve uygulanması meslek eğitimciler

ile toplum ve iş hayatını temsil eden grupların iş birliği içinde çalışmalarını gerektirir (Doğan, Hacıoğlu, Ulusoy, 1997, s.21).

Meslek eğitimde okul işletme birliğinin temel amacı, meslek öğrencilerinin hem gerekli eğitimlerini tamamlamak hem de meslek alanına hazırlanabilmelerini sağlamaktır. İş birliği kapsamında karşılıklı sorumluluk, eldeki kaynaklardan en iyi şekilde yararlanmak, gençliğe ve topluma hizmet, eğitim olanaklarını geliştirmek gibi etmenlere dayalı olarak şu amaçlar gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır (Gürol, 1997, s.34).

Eğitim sistemi ülkelerin gelişmişlik düzeyleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Mesleki eğitim veren okullar öğrencileri iş hayatına hazırlamakta tek başına yeterli olmayabilmektedir. Bu okullarda daha çok temel ve teorik bilgiler üzerine eğitim verilmektedir. Öğrenciler edindikleri teorik bilgileri, bir işyeri vasıtasıyla deneyimleyip, geliştirebilirler. Nitelikli çalışanlar yetiştirilebilmesi için; meslek okullarının ve işletmelerin iş birliği içinde olması ve iyi bir eğitimin verilebilmesi için en uygun eğitim programının belirlenip, uygulanmalıdır.

İş yaşamına nitelikli eleman yetiştirebilmek için genel eğitim ve mesleki eğitim bir arada verilmelidir. Mesleki eğitimde teorik bilgi ve genel eğitimin verildiği eğitim kurumları yeterli olmayabilir. Mesleki eğitim kurumları ile işletmelerin iş birliği içinde olması ve eğitim kurumlarında verilen eğitimin işletmeler aracılığı ile öğrencilerin iş yaşamını da deneyimlemesi ile desteklenebilir. Bu çalışma, öğrencilerin okullarda gördükleri öğrenim ile işletmelerde yapılan iş arasındaki uyum ve kazanımları belirlemeyi amaçlamaktadır.

### **1.1.1. Problem Cümlesi**

METEM öğrencilerinin işletmelerdeki beceri eğitimine ilişkin görüşleri nedir?

### **1.1.2. Alt Problemler**

Belirlenen alt problemler aşağıdaki şekildedir:

1. İşletmelerdeki beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlamasına ilişkin öğrenci görüşleri arasında:
  - a) Cinsiyet ve
  - b) Yaşagöre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Staj yerinin belirlenmesine ilişkin öğrenci görüşleri arasında:
  - a) Staj kurumunu bulma yöntemi
  - b) Kurumun niteliği
  - c) Kurumda çalışan sayısıgöre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Derslerden öğrenilenlerin işe yaramasına ve staj yeri belirlemedeki temel önceliğe ilişkin öğrenci görüşleri anlamlı farklılık göstermekte midir?

### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, işletmelerdeki beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlamadaki yeterliliği ve öğrencilerin beceri eğitimi hakkındaki görüşlerinin belirlenmesidir. Beceri eğitiminin öğrencileri iş hayatına hazırlamada oldukça önemli bir rolü vardır. Beceri eğitiminin yeterliliğinin ölçülebilmesi için bu eğitimi alan öğrencilerin görüşlerinin alınması bu alanda daha net sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

### **3.2. Araştırmanın Önemi**

Nitelikli çalışanların yetiştirilebilmesi için mesleki eğitim veren okullarda verilen temel teorik bilgilerin yanı sıra öğrencilerin bu bilgileri deneyim yolu ile pekiştirmeleri ve iş hayatına atılmadan önce iş yaşamı hakkında bilgi edinmeleri önem taşımaktadır. Öğrencilerin eğitim dönemlerinde staj yolu ile kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda okul-işletme iş birliği ile öğrenciler bu alanda desteklenebilir. İşletmelerde verilen bu beceri eğitiminin yeterlilik düzeyi veya geliştirilmesi gereken yönlerinin saptanmasını sağlayan araştırmalar yapılmalıdır. Bu araştırma sonuçlarına göre okul-işletme iş birliğine bağlı olan beceri eğitimini destekleyici çalışmalar yapılabilir.

### 3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu alışma 2016-2017 Eğitim ğretim yılında yapılmıştır.
2. Anket alışması Denizli'nin al ilçesindeki METEM son sınıf öğrencileriyle yapılmıştır.

### 1.5. Tanımlar

**İşletme:** İşletme, bir ekonomik sistem için gerekli olan mal ve hizmetlerin üretimini sağlayan ve kâr amacı taşıyan faaliyetlerde bulunan kurumlar olarak tanımlanabilir (Soyluer, 2007, s.7).

**Mesleki Eğitim:** Mesleki eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin getirdiği bilgi beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak, bireyi zihinsel, duygusal, sosyoekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir (Ağaç, 2004, s.1).

**Beceri Eğitimi (İşletmelerde Mesleki Eğitim):** Meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumları, ğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarına, işletmelerde beceri eğitimi denir (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 1. Bölüm, 4. Madde).



## İKİNCİ BÖLÜM

### ALANYAZIM TARAMASI

#### 2.1. İşletmedeki Beceri Eğitiminin Öğrencileri İşe Hazırlamadaki Yeterliliği

##### 2.1.1. Meslek Eğitimi

Mesleki eğitim, ilköğretimi tamamlamış olan öğrencilerin, ileriki yıllarda öğrenme yaklaşımlarına bağlı olarak belli bir meslek dalında gelişmelerini amaçlayan örgün ve yaygın mesleki eğitim ile çıraklık eğitim faaliyetlerin tümüdür. Toplum ve kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için belirli bir meslek dalında bilgi, beceri ve davranış kazandıran, kişinin yeteneklerini geliştirerek toplumda sosyal ve ekonomik yönden güçlü olmasını sağlayan bir sistemdir (Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Strateji Belgesi, 2010: 15).

Bay'a (2010, s.4) göre; Mesleki ve teknik eğitim genel anlamda, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir. Mesleki ve teknik eğitim; kişi, meslek ve eğitim unsurlarının uyumlu bir şekilde bir araya getirilmesinden bir eğitim sistemidir ve kişinin tüm yönlerden gelişmesini amaçlamaktadır. Toplum istihdamına dayalı tüm eğitim kademelerini içinde barındıran ve iş ile eğitimi bütün olarak değerlendiren bir eğitim sistemidir.

##### 2.1.2. Okul, İşletme Birliği ve Beceri Eğitimi

Bu çalışmada öğrencilerin işe hazırlanmasında işletmelerdeki beceri eğitiminin yeterliliği araştırılmıştır. Bu bölümde; okul, işletme birliği, okul işletme birliğine yönelik uygulama ve yasalar ve işletmelerde yapılan beceri eğitimi uygulamalarına yönelik literatür taramalarına yer verilmiştir.

### 2.1.3. Mesleki Eğitimde Okul İşletme Birliği

Mesleki eğitim sistemi, çalışma yaşamının tüm öğeleriyle sürekli bir etkileşim içerisindedir. Mesleki okullarda verilen eğitim sistemi, çalışma yaşamındaki gelişme ve değişikliklere göre şekillendirilmelidir. Mesleki eğitimde, sadece eğitim sisteminin iyileştirilmesi yeterli olmayabilir. İşletmelerin, mesleki eğitimin geliştirilmesine yeterli katkı sağlaması önem taşımaktadır (Şimşek, 1999, s. 20, 119).

İş yaşamına nitelikli eleman yetiştirebilmek için genel eğitim ve mesleki eğitim bir arada verilmelidir. Mesleki eğitimde bireyin, toplumun ve iş yaşamının gereksinimlerinin karşılanması amaçlanır. Mesleki eğitimin planlanması ve uygulanması meslek eğitimciler ile toplum ve iş hayatını temsil eden grupların iş birliği içinde çalışmalarını gerektirir (Doğan, Hacıoğlu, Ulusoy, 1997, s.21).

Meslek eğitimde okul işletme birliğinin temel amacı, meslek öğrencilerinin hem gerekli eğitimlerini tamamlamak hem de meslek alanına hazırlanabilmelerini sağlamaktır. İş birliği kapsamında karşılıklı sorumluluk, eldeki kaynaklardan en iyi şekilde yararlanmak, gençliğe ve topluma hizmet, eğitim olanaklarını geliştirmek gibi etmenlere dayalı olarak şu amaçlar gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır (Gürol, 1997, s.34).

- Kuramsal bilgiyi uygulama ile güçlendirmek, okullarda verilen eğitim çalışma koşullarıyla ilişkilendirilmek, öğrenme sürecini daha etkili ve işlevsel kılmak,
- Öğrencilere iş becerileri, alışkanlıkları, bilgi edinme ve davranış geliştirme konularında olanaklar sağlamak,
- Okullar ile iş yerleri arasında sağlıklı iletişimin kurulmasını sağlamak,
- Mesleki eğitim olanakları sağlayarak örgün meslek eğitimi hizmetlerini desteklemek,
- Eğitimine ekonomik sıkıntılar nedeniyle devam edemeyenlere, ekonomik yönden destek sağlamak,

- Okuldan sonra iş hayatına uyum sağlamayı kolaylaştırmak,
- Bazı iş kollarında arz ve talep dengesinin sağlanmasına destek olmak,
- Toplumun ve iş yaşamının var olan olanak ve kaynaklarından yararlanmak,
- Genel ve mesleki eğitim verilen okullardaki eğitim sisteminin kapsamını genişletmektir.

Okul işletme birliğinin öğrencilere sağladığı yararlar Gürol ve Doğan'a göre şu şekildedir.

- Öğrencilerin okullarına devam ederken aynı zamanda çalışmaları, aile bütçesine katkı sağlar,
- Teoride öğrenilen bilgilerin pekiştirilmesi sağlanır,
- İş bulma şansı artar,
- Mesleki becerilerin iş ortamında gelişmesi sağlanır,
- Okuldan sonra işe alışma sürecini kolaylaştırır,
- Kişi sorumluluk sahibi olabilir ve kendine güveni artar,
- Olumlu çalışma davranışları kazanmak,
- Dayanışma halinde takım çalışması yapabilme yeteneği kazanmak,
- Çalışılan işte sürekliliğin sağlanması,
- Henüz okul bitmeden iş yaşamına aşinalık kazanılır,
- İş yaşamındaki her türlü ilişki, sosyal haklar, ücret ve vergi gibi konularda gözlemler yapma ve bilgi edinmek,
- İş yaşamındaki her türlü gelişme ve teknolojik gelişmelerden haberdar olmak,
- Alınan eğitimin deneyimle desteklenmesi, yapılan işten memnuniyet duyulmasını sağlar,
- Kendine, çevresindeki bireylere ve yaşadığı topluma yarar sağlaması olarak sıralanabilir (s.34-36; s.55-57).

Okul işletme birliğinin eğitim kurumuna sağladığı yararlar şu şekildedir (Uyanık, 1994, s.163-164).

- Eğitim sistemi iş yaşamı ile karşılaştırılır.
- Eğitim giderlerinde tasarruf sağlar.
- Verilen mesleki eğitimin etkili, verimli ve gerçeğe dayalı olmasını sağlar.
- İş yerleri ile ilgili teknolojik gelişmeler ve yenilikler yakından gözlemlenip, uygun önlemler ve uygulamalar geliştirilir.
- Endüstrideki talep ve değişiklere göre eğitim programı yenilenir ve geliştirilir.
- İşletmelerde çalışan öğrenciler okulun eğitimine de katkıda bulunur.
- İşletmelerdeki araç, gereç ve çalışanlardan yararlanılarak meslek kalitesi artırılır ve meslek dalları çeşitlendirilebilir.
- Öğrencilerin dönüşümlü olarak işletmelerde çalışmalarını ile okulların kapasitelerinin üzerinde öğrenciye eğitim verebilmeleri sağlanır.

Okul işletme birliğinin işletmelere (sanayi sektörüne) sağladığı yararlar şu şekildedir (Doğan, 1984, s.56-57).

- İşletmeler bu şekilde ileride bünyesinde çalıştırabileceği çalışanları kendi yetiştirmiş olur.
- Uyum süreci daha kısa ve masrafsız olur.
- Okul yönetimi ile iş yeri iletişimi sağlamlaşır.
- Koordinatör öğretmenin iş birliğinden yararlanır.
- Eğitim programları sanayinin ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilir.
- Bireylerin iş performansları değerlendirilerek işe alma süreci geliştirilir.
- Halkla ilişkiler gelişir.
- Çalışan öğrencilerin iş gücünden yararlanır.

Okul işletme birliğinin çevreye (topluma) sağladığı yararlar şu şekildedir (Gürol, 1997, s. 36).

- Topluma, ekonomik yönden özgür olan bireyler kazandırılır.
- Yetenekli, becerikli ve deneyimli insan gücü potansiyeli geliştirilir.
- Toplumun eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamakta, gençlere farklı şekillerde ve yöntemlerde destek sağlar.
- Bireylerin mesleğe hazırlanması ile korunmaları da sağlanabilir. Bireylerin işsizlik ve işsizliği takip eden çeşitli sorunlarla mücadele edebilmeleri sağlanır.
- Bireylerin işe ve yaşama hazırlanmaları konusunda birçok kurumun bir arada, iletişim halinde olmaları sağlanır.

## **2.2. Okul İşletme Birliğine Yönelik Çeşitli Uygulamalar**

Yıllar boyu okul işletme birliği ile ilgili birçok uygulama geliştirilmiştir. Bu uygulamalardan önde gelenleri çalışmanın devamında alt başlıklarla açıklanacaktır.

### **2.2.1. Yoğunlaştırılmış Eğitim Uygulaması**

Okul işletme birliğine yönelik yoğunlaştırılmış eğitim uygulaması 1975-1986 yılları arasında kullanılmıştır. Endüstrinin yoğun olduğu yerlerdeki mesleki ve teknik okullarda atölye ve meslek derslerinin bloklaştırılıp, öğrencilerin bir kısmının atölye eğitimini iş yerlerinde almaları ile okullarda açılan boşlukların yeni öğrencilerle doldurulmasına yönelik bir uygulamadır (Gürol, 1997, s.68).

Endüstri meslek liselerinde 1985-1986 eğitim-öğretim yılında haftalık ders programlarında yer alan derslerden; genel bilgi dersleri bir blokta, atölye ve meslek dersleri farklı blokta toplanarak, okul yönetimi tarafından belirlenen ölçüde yoğunlaştırılarak okutulması şeklindeki uygulamadır. Bu uygulama ile bir eğitim- öğretim yılı üç döneme ayrılarak bir dönemi işletmede beceri eğitimi olarak belirlenmiştir. Yoğunlaştırılmış eğitim uygulaması sonrasındaki gelişmeler şunlardır:

- Danışma kuralları oluşturulmuş,
- Bu yöntem doğrultusunda eğitim programları hazırlanmış,
- Topluma kaliteli hizmet sunabilecek yeni okulların açılması sağlanmış,
- Yeni meslek grupları oluşturulmuş,
- Öğretmenlerin eğitimini verdikleri konuları işletmeler aracılığıyla daha yakından inceleyebilmişlerdir (Gürol, 1997, s.69).

### **2.2.2. OSANOR (Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi)**

Türkiye’de sanayinin gelişimi ile bu alanda ihtiyaç duyulan eleman sayısı da artmıştır. Daha önceleri bu alanda personel yetiştirme sorumluluğu Milli Eğitim Bakanlığına aitken, 1970’li yıllarda bu alanda ihtiyaç duyulan nitelikli personelin karşılanabilmesi için yeni bir uygulama geliştirilmiştir. Okulların sanayi ile işbirliği yapmalarını amaçlayan OSANOR uygulaması geliştirilmiştir. OSANOR eğitimi, 1978-1979 eğitim-öğretim yılı başında Milli Eğitim Bakanlığı ile Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Araştırmaları Merkezinin ortaklaşa yürüttükleri çalışmayla gerçekleştirilmiştir (Doğan, 1984, s.249-250).

OSANOR uygulaması ile gerekli olan işgücünü, sanayi ile eğitim kurumlarının ortaklaşa çalışarak giderilmesi amaçlanmıştır. Bu proje başlangıçta dört Endüstri Meslek Lisesinde uygulanmıştır. Daha sonrasında Ticaret ve Kız Teknik Meslek Liselerini de kapsayarak 23 okulda uygulanmıştır (Gürol, 1997, s.69).

### **2.2.3. METEP (Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi)**

OSANOR uygulaması zamanla ihtiyaçlar ve değerlendirmeler göz önünde bulundurularak geliştirilmiştir. 1982-1983 eğitim-öğretim yılında uygulama METEP olarak adlandırılmıştır. Yeni uygulama kapsamına; 10 Endüstri Meslek Lisesi, 6 Kız Meslek Lisesi, 3 Ticaret Meslek Lisesi, 1 Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi ve 1 Sekreterlik Meslek Lisesi alınmıştır. Son uygulandığı yıla kadar 17 meslek alanı uygulamaya dâhil edilmiştir. Bu proje 1986 yılında uygulamadan kaldırılmıştır (Gürol, 1997, s.73-74).

#### **2.2.4. METGE (Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi)**

METGE uygulamasının temel amacı; kadınların bölgesel düzeyde iş yaşamına hazırlanmasıdır. Proje, 1993 yılının nisan ayında Milli Eğitim Bakanlığı Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü tarafından yedi bölgeyi temsilen seçilen 7 ilde 7 pilot kız meslek lisesinde uygulamaya başlanmıştır. 1994 yılında 9 il 11 okul ve 1995 yılında ise 21 il 27 okul proje uygulamasına dâhil edilmiştir (Gürol, 1997, s.75).

Projenin uygulama aşamasında bölgesel okullarda yeni yapılanmalar oluşturulmuştur. Bu yapılanmalar OSANOR uygulaması sırasında oluşturulanlarla benzerlik göstermektedir.

### **2.3. Okul İşletme Birliği ve Beceri Eğitimine Yönelik Yasalar**

Okul- işletme birliğine yönelik öne çıkan iki yasa çalışmanın devamında alt başlıklar ile ele alınmıştır. Bunlar: 2089 Sayılı “Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık”, 3308 Sayılı “Çıraklık ve Mesleki Eğitim”, “3795 Sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun”, “222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu” ve Okul İşletme Birliği ve Beceri Eğitimine Yönelik Diğer Düzenlemelerdir.

#### **2.3.1. 2089 Sayılı “Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık” Kanunu**

Kanun, 507 sayılı kanuna tabi iş yerleri ile 5590 sayılı kanuna göre kurulmuş olan mesleki oluşumlara bağlı işyerleri ve buralarda çalışan çırak, kalfa ve ustaları kapsamına almaktadır. 1977 yılında yürürlüğe girmiştir. Uygulamada yer alacak eslek gruplarını belirleme yetkisi çıraklık kurumuna verilmiştir.

Kanuna göre; çıraklık için ilkokul mezunu olmak, 14 yaşından büyük 18 yaşından küçük olmak ve seçtiği mesleğin gerektirdiği özellikleri taşımak şartları aranmaktadır. İşyerleri çıraklık eğitimi alan çalışanlarına iş kanunuyla belirlenen asgari ücretin yüzde 30’undan az olmamak şartı ile ücret ödemelidir. Çıraklık eğitiminde çalışanlar bir yılını tamamladıktan sonra iş yerleri yılda bir ay ücretli izin vermelidir. Çıraklığa başlayacak kişi ile iş yerleri arasında çıraklık sözleşmesi yaparak işe başlanmalıdır. Haftada en fazla sekiz

saat teorik ve pratik meslek kursları düzenlenmelidir. Çıraklar, bir sonraki adım olan kalfalık için kalfalık sınavına girmeliler ve geçerli notu almalıdırlar.

Kalfalık belgesini aldıktan ve kalfa olarak üç yıl çalıştıktan sonra geliştirme kurlarına katılıp başarı gösterenler ustalık sınavına katılma hakkı kazanırlar. Lise dengi mesleki ve teknik öğretim okulları mezunlarına sınavsız ustalık belgesi verilir. Kanunla Bakanlıkta “Çıraklık Kurulu”, illerde “Çıraklık Eğitim Komiteleri” kurulmuştur. Yine kanunla, kurullara katılacak kişiler, kurulların görev ve sorumlulukları da belirlenmiştir. Kanun dokuz yıl yürürlükte kalmıştır ve bu süreçte bazı sorunlarla karşılaşmıştır. Bu sorunlardan bazıları şunlardır:

- Çıraklık eğitiminin kapsamının dar tutulması,
- Sigorta primlerinin işveren tarafından giderilmesi, eğitime olan ilgiyi azaltmıştır,
- Denetim ve ceza ile ilgili düzenlemelerin yetersiz olması,
- Okul ve işyerleri arasında yeterli iletişimin sağlanamaması,
- Çıraklık eğitim çalışmalarının başlangıçta endüstri meslek liselerinin içinde yapılması, uygulama alanının dar olması,
- Toplumun çıraklık eğitime karşı olumsuz ön yargı taşımasıdır (Gülseven, 1999, s.43).

### **2.3.2. 3308 Sayılı “Çıraklık ve Mesleki Eğitim” Kanunu**

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, 1986 yılında çıkarılmıştır. Bu kanun, yaygın ve örgün mesleki-teknik eğitimi bir sistem bütünlüğü içerisinde geliştirmeye odaklanmıştır. Günümüzdeki mesleki eğitim sisteminin temelini oluşturmaktadır. Bu kanuna göre; 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler, işçi sayısının yüzde 5’inden az, yüzde 10’undan fazla olmamak üzere öğrenci kabul etmek zorundadır. Öğrenciler, meslek lisesi son sınıfta haftada üç gün olmak üzere iki dönem boyunca işletmeye gitmelidirler. Öğrencilerin çıraklar gibi asgari ücretin en az yüzde üçünü almalıdırlar. Sigortaları da devlet tarafından karşılanmaktadır.



Etkili mesleki-teknik eğitimin geliştirilmesi için bilimsel çalışmaların, değişikliklerin ve teknolojik gelişmelerin yakından takip edilip, yeni uygulamalar bulunmalı ve yenilenmelidir. Bakanlıkça bu alandaki ihtiyaçların giderilmesi için planlama, araştırma, geliştirme ve üretim hizmetleri yapmak için Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi (METARGEM) kurulmuştur. Bakanlığa bağlı olan METARGEM sözleşmeli personel çalıştırabilmekte ve verdiği hizmetler karşılığında döner sermayeden gelir sağlamaktadır. Bu merkezin hizmet verdiği alanlar ve görevleri çok geniş olduğu için görevleri alt gruplara ayrılmıştır. Bunlar; program geliştirme, tasarım geliştirme, teknik yayınlar, araştırma ve planlama, ölçme ve değerlendirme, eğitim teknolojisi (Gürol, 1997, s.148).

Bu kanunun amaçları:

- Zorunlu eğitimden sonra örgün eğitime devam edemeyen gençlerin düzenli olarak çıraklık eğitimi almalarını sağlamak,
- Mesleki-teknik okullardaki öğrencilerin bilgilerini pekiştirmek ve becerilerini iş ortamında geliştirmelerini sağlamak,
- Mesleki kurslar ile istihdam için gerekli özelliklere sahip olmayan genç veya yetişkinlerin iş hayatına hazırlanması,
- Mesleki-teknik eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için yeni finansman kaynakları sağlamak,
- Mesleki-teknik eğitimi yeni araştırma ve çalışmalarla sürekli destekleyip, geliştirmek,
- Mesleki-teknik eğitimin planlama, geliştirme ve değerlendirme sürecinde iş yaşamını katkılarını sağlamak,
- Mesleki-teknik eğitimlerin verildiği işletmelerdeki eğitim amaçlı üretim çalışmalarını geliştirmektir (Gürol, 1997, s.77).

Daha sonrasında, 12.-15. ve 16. Milli Eğitim Şuralarında mesleki ve teknik eğitim konusunda kararlar alınmıştır. 1996 yılında toplanan 15. Millî Eğitim Şûrası sonuç raporunda “2000’li yıllarda Türk Milli Eğitim Sisteminin mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı olması gerektiği” konusuna değinilmiştir. 1999 yılında toplanan 16. Millî Eğitim Şûrası, mesleki ve teknik eğitimin orta öğretim sistemi ile birlikte, yeniden yapılandırılması konu alınmıştır. Bu şurada, mesleki ve teknik ortaöğretimi bitiren öğrencilerin, ön lisans programlarına sınavsız geçebilmeleri kararlaştırılmıştır. 1988 yılında toplanan 12. Milli Eğitim Şurasında değinilen bazı konuların bugün dahi çözüme kavuşturulmaması açısından önem taşımaktadır. Bunlar:

- Mesleki ve Teknik Ortaöğretim hem iş hayatına eleman hem de yükseköğretime öğrenci hazırlayan endüstriyel, sanat ve meslek eğitimi programlarını uygulayan eğitim-öğretim kurumlarıdır.
- Mesleki ve Teknik Lise mezunlarının, öncelikle, okullarında takip ettikleri programlara uygun yükseköğretim kurumlarına girişlerinin sağlanması,
- 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitim Kanununa göre sendikaların ve diğer bütün kuruluşların, Mesleki ve Teknik Eğitim Fonuna katkılarının düzenli sağlanmasıdır (Demir-Şen, 2009, s.45-46).

### **2.3.3. 3795 Sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun**

Mühendis ve mimarlar dışında kalan teknik personelin; eğitim seviyelerine göre unvan, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi amaçlanmıştır. 3795 Sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun 1992 yılında kabul 29 Nisan’da Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

Kanuna göre;

- Mesleki ve teknik öğretim veren ortaöğretim kurumlarından mezun olanlar ile denkliği Millî Eğitim Bakanlığınca kabul edilen diğer mesleki ve teknik öğretim veren ortaöğretim

kurumlarından mezun olanlar ve bu okullara denk mülga okullardan mezun olanlara “teknisyen”,

- Lise üstü iki yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, "tekniker",
- Lise üstü üç yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, "yüksek tekniker",
- Lise üstü dört yıl süreli yüksek teknik öğretim gören erkek teknik öğretmen okulu, erkek teknik yüksek öğretmen okulu, yüksek teknik öğretmen okulu ve teknik eğitim fakültesi mezunları ile kız teknik öğretmen okulu, kız teknik yüksek öğretmen okulunun ve mesleki eğitim fakültesinin teknik eğitim veren bölümlerinden mezun olanlara "teknik öğretmen",
- Teknik öğretmen unvanını kazananlar için Yükseköğretim Kurulunca belirlenen mühendislik fakültelerince düzenlenecek iki yarıyıl süreli mühendislik eğitimi tamamlama programını en fazla dört yarıyıl içinde bitirenlere allarında “mühendis”, unvanı verilir.

Bu Kanun kapsamında unvana sahip personelin yetki ve sorumlulukları, ulusal ve uluslararası meslek standartları ve yeterlilikler çerçevesinde Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınarak Mesleki Yeterlilik Kurumunca hazırlanan yönetmelikle belirlenir (Resmî Gazete, 1992, Madde (Md.) 3,6).

#### **2.3.4. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu**

Zorunlu eğitimin kademeli olarak 4 yıl ilköğretim, 4 yıl ortaöğretim ve 4 yıl lise olmak üzere 12 yıla çıkarıldığı 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanun’u 2012-2013 yılından itibaren uygulamaya konulmuştur. Eğitim sisteminde yapılan bu son düzenlemede ülkedeki mesleki ve teknik eğitimin nitelik ve niceliğinin artırılması amaçlanmıştır.

Mesleki ve Teknik Eğitim Okulu öğrencilerinin okullarda kazandıkları bilgi, beceri ve yeteneklerini 11 ve 12. Sınıflarda öğrenim görmekte iken beceri eğitimi ve staj uygulamaları ile geliştirme ve zenginleştirmeleri kanunla ve yönetmelikle zorunlu hale getirilmiştir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 18. Maddesinde: “Yirmi ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi

yaptırmalıdır. Mesleki eğitim kapsamına alınıp alınmadığına bakılmaksızın yirmiden az personel çalıştıran işletmeler de mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerine bu Kanun'un ilgili hükümlerine göre beceri eğitimi yaptırabilirler” hükmü yer almaktadır (<http://www.kto.org.tr/print.php?type=1&id=563>).

Bu doğrultuda mesleki ve teknik eğitimin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla 02.12.2016 tarihli ve 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelere göre şu değişiklikler yapılmıştır:

- Çıraklık eğitimi zorunlu eğitim haline getirilmiştir.
- 3308 sayılı kanuna “staj”, “tamamlayıcı eğitim” ve “telefi eğitimi” terimleri eklenerek bu öğrencilerin işletmede çalıştıkları süre boyunca ücret almaları sağlanmıştır.
- İşveren tarafından çıraklara ve meslek lisesi öğrencilerine ödenecek beceri eğitimi ve staj ücretlerinin 3’te 2’si devlet tarafından karşılanacaktır.
- Mesleki ve teknik eğitim öğrencilerinin 10, 11 ve 12. Sınıfta iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigortalanmaları zorunlu hale getirilmiştir.
- Mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarına teknisyen unvanı verilmesi kararlaştırılmıştır.
- Teknik öğretmen unvanını kazanan öğretmenlere YÖK’ün belirleyeceği mühendislik fakültelerince açılacak tamamlama programlarına katılıp, eksik dersleri alarak “mühendis” unvanı alabilme olanağı verilmiştir.
- Mesleki ve teknik ortaöğretimden mezun olanların meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş uygulaması kaldırılmıştır. Bunun yerine üniversiteye geçiş sınav sonucuna göre alanında eğitim almak isteyen öğrencilere ek puan verilmesi kararlaştırılmıştır (Gülay, 2016, s.2).

### 2.3.5. Okul İşletme Birliği ve Beceri Eğitimine Yönelik Diğer Düzenlemeler

652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname de 02.12.2016 Tarihli ve 6764 Sayılı Kanun ile değiştirilen maddeler de Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün görevleri belirtilmiştir. Kanuna göre:

- Meslekî ve teknik eğitim ve öğretim veren okul ve kurumların yönetimine ve öğrencilerinin eğitim ve öğretimine yönelik politikalar belirlemek ve uygulamak.
- Eğitim ve öğretim programlarını, ders kitaplarını, eğitim araç-gereçlerini hazırlamak veya hazırlatmak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak.
- Eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirecek, meslekî eğitimi yaygınlaştıracak politika ve stratejiler geliştirmek, uygulamak ve uygulanmasını koordine etmek.
- 5.6.1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununa göre aday çırak, çırak, kalfa ve ustaların genel ve meslekî eğitimlerini sağlamaktır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunda, 02.12.2016 Tarihinde, 6764 Sayılı Kanun ile bazı maddelerde değişiklik yapılmıştır. Kanunun 5. Maddesinde yapılan değişikliğe göre: Meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı genel sağlık sigortası hükümlerine tabi tutulmaları belirtilmiştir.

Kanunun 6. Maddesinde yüksekokullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrencilerin sigortalı sayılmayacakları belirtilmiştir. Meslekî ve teknik eğitime, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimine, staja veya bursiyer olarak göreve başladıkları tarihten itibaren sigortalı sayılacaklardır. Meslekî veya teknik ortaöğretimde okumakta iken staja tâbi tutulan öğrenciler ile tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler için Millî Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar veya kurumlar prim ödeme yükümlüsüdür. Ayrıca, yükseköğrenim sırasında staja tâbi tutulan

veya işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler için öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumu prim ödeme yükümlüsüdür.

#### **2.4. İşletmelerde Yapılan Beceri Eğitimi Uygulamaları**

Meslek eğitimi veren okullarda verilen eğitim uzmanlık eğitiminden daha çok temel meslek eğitimi niteliğindedir. Temel meslek eğitimi, kişinin iş yaşamına, belirli bir meslek veya meslek grubunda işe başlayabilmesi için gerekli olan asgari derecede bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olmasına, genel ve mesleki kültür kazanmasına ve kişinin yeteneklerini farklı yönlerde geliştirmesine yardımcı olur. İleri meslek eğitimi, temel meslek eğitimine dayalı olup, bir meslek dalında uzmanlaşmayı amaçlar.

İşletmede mesleki eğitim gören öğrencinin teorik eğitimi okul, kurum veya iş yerinin eğitim biriminde yapılır. Teorik eğitim ve işletmede mesleki eğitim programının özelliği ve sınıflar itibarıyla haftalık ders çizelgelerinde belirtilen süre kadardır (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği).

Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumu ile okul ve iklim şartları da dikkate alınarak yılın belli zamanlarında faal olan yiyecek içecek hizmetleri, konaklama ve seyahat hizmetleri, eğlence hizmetleri, denizcilik alanları ile Bakanlıkça uygun bulunan diğer alan/dal öğrencileri 10 uncu ve 11 inci sınıfın bitimi tarihinden itibaren işletmelerde mesleki eğitimlerini yoğunlaştırılmış olarak görebilirler. Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin okulda almaları gereken dersler, işletmelerle yapılacak iş birliği çerçevesinde yoğunlaştırılarak okutulabilir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği).

İşletmedeki mesleki eğitim, il millî eğitim müdürlüklerince hazırlanan ilgili öğretim yılı çalışma takvimine göre yapılır. Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını okulda yapan öğrenciler, öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, sektörü tanımalarını, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla yarı yıl ve yaz

tatillerinde staj çalışması yapar. Staj süresi toplam 40 iş günü olup bunun 15 gününe kadarı 10 uncu sınıfın sonunda yapılabilir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği).

#### **2.4.1. İşletmelerin Mesleki Eğitimle İlgili Görev ve Sorumlulukları**

İşletmelerin faaliyetlerinin etkin bir şekilde sürdürebilmeleri için nitelikli personele ihtiyaç duyulmaktadır. Mesleki alanda işletmelerde ihtiyaç duyulan işgücünü yetiştirmek genel olarak mesleki ve teknik eğitim kurumlarının sorumluluğundadır. Bu kurumların eğitim ortamlarının gerekli mesleki ve teknik eğitimin verilmesi için yeterli olmamasından dolayı, okul işletme iş birliğini amaçlayan bir sistem oluşturulmuştur. Bu iş birliğine dayalı eğitim modelinde; gereksinimleri giderecek kararlar birlikte alınır ve uygulanır.

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 144' üncü maddesine göre, mesleki eğitim yaptıracak işletmelerin görev ve sorumlulukları şunlardır (Millî Eğitim Bakanlığı, İşletmelerde Mesleki Eğitim/Staj Sözleşmesi):

- Mesleki eğitimin, ilgili meslek alan/dalları çerçeve öğretim programlarına uygun olarak işletme belirleme komisyonu tarafından belirlenen yerde yapılmasını sağlamak,
- Mesleki eğitim yapılacak alan/dalların her biri için, öğrencilerin mesleki eğitiminden sorumlu olmak üzere, ustalık veya meslekî yeterliğe sahip ve iş pedagojisi eğitimi görmüş nitelikte usta öğreticiyi veya eğitim personelini eğitimde görevlendirmek,
- Usta öğretici ve eğitici personel bulunmaması durumunda, okul/kurum müdürlükleri ile iş birliği yaparak açılacak iş pedagojisi kursuna ilgili personelin katılımını sağlamak,
- Mesleki eğitim için gerekli olan temrin malzemelerini temin etmek,

- İşletmede mesleki eğitim gören öğrenciye, ödenecek ücret miktarı, ücret artışı ve diğer imkânları kapsayan eğitim sözleşmesini öğrenci veya yasal temsilcisi ve okul/kurum müdürü ile birlikte imzalamak,
- Öğrencilerin devam durumlarını izleyerek devamsızlıklarını ve hastalık izinlerini iki iş günü içinde elektronik ortamda veya yazılı olarak ilgili okul/kurum müdürlüğüne bildirmek,
- Öğrencilerin ilgili döneme ait puan çizelgelerini dönem sonundan beş iş günü önce kapalı zarf içinde ilgili okul/kurum müdürlüğüne teslim etmek (zarf öğrenciye verilmez),
- Öğrenciler tarafından tutulan iş dosyasını, istenmesi durumunda veya yıl sonu beceri sınavından önce ilgili okul/kurum müdürlüğüne teslim etmek,
- Öğrencilere teorik eğitim, telâfi eğitimi ve okul/kurumda yapılacak sınavlar ile okulda yapılacak resmî tören ve sosyal faaliyetler için belirlenen günlerde ücretli izin vermek,
- Öğrencilere yarı yıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin vermek,
- İşletmede mesleki eğitime devam eden öğrencilere bir ders yılı içinde devamsızlıktan sayılmak ve mevzuatla belirlenen azami özürsüz devamsızlık süresini geçmemek üzere, ilgili okul/kurum müdürlüğünün de görüşünü alarak ücretsiz mazeret izini vermek,
- İşletmede mesleki eğitim başladıktan sonra personel sayısında azalma olması durumunda da eğitime alınmış olan öğrencileri, okul/kurumdan mezun oluncaya kadar işletmede eğitime devam ettirmek,
- Öğrencinin, işletmenin farklı bir şubesi/biriminde eğitim görmek üzere eğitim yerinin değişmesi hâlinde okul müdürlüğünü bilgilendirmek,
- Öğrencilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması ve tedavileri için 6331 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat kapsamında gerekli önlemleri almak,



- Eğitimi yapılan meslek alan/dallarının öğretim programlarında bulunduğu halde, işletmedeki imkânsızlıklar nedeniyle öğretilmeyen konuların eğitimi için okul/kurum müdürü ile iş birliği yapmak,
- İşletmelerde mesleki eğitiminin çerçeve öğretim programına uygun olarak yürütülmesi ve okul/kurum ile işletme arasında eğitimde sürekli iş birliğini sağlamak, öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumlarını izlemek ve rehberlikte bulunmak amacıyla okul müdürlüğünce görevlendirilen koordinatör öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesinde yardımcı olmaktır.

Öğrenciye, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çerçevesinde, işletmede bulunduğu sürece kullanılmak üzere çalışandan farklı özellikte yaka kartı, iş kıyafeti ve benzeri tedbirleri almaktır.

#### **2.4.2. Beceri Eğitimi Uygulamasında Okul Yetkililerinin Görev ve Sorumlulukları**

Meslek eğitiminde okullar mesleki ve teknik konularda öğrencilerin teorik bilgiyi almasını sağlarlar. Öğrencilerin iş yaşamına hazırlanmalarını ve işletmelerde ihtiyaç duyulan niteliklerde iş gücü yetiştirilebilmesini sağlamak için okulların işletmelerle iş birliği içinde faaliyet göstermesi gerekir.

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 78' inci maddesine göre okul/kurum müdürünün görev ve sorumlulukları şunlardır (Millî Eğitim Bakanlığı, İşletmelerde Mesleki Eğitim/Staj Sözleşmesi):

- Öğrenci veya yasal temsilcileri ile birlikte işletmelerle mesleki eğitim sözleşmesini imzalamak,
- Eğitimi yapılacak meslek alan/dallarıyla ilgili çerçeve öğretim programlarının ve öğrencilerin işletmede yaptıkları etkinliklerle ilgili formların ders yılı başında işletmelere verilmesini sağlamak,
- İşletmelerdeki mesleki eğitimin eğitici personel/usta öğretici tarafından yapılmasını sağlamak,

- İşletmelerdeki mesleki eğitimin ilgili meslek alan/dalı çerçeve öğretim programlarına uygun olarak yapılmasını sağlamak,
- Öğrencilerin ücretli ve ücretsiz mazeret izinleri ile devam-devamsızlık durumlarının izlenmesini ve kayıtlarının tutulmasını sağlamak,
- İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin sigorta primlerine ait işlemlerin mevzuatına göre yürütülmesini sağlamak,
- İşletmelerle iş birliği yaparak, öğrencilerin mesleki eğitiminden sorumlu usta öğretici veya eğitici personelin yetiştirilmesi için iş pedagojisi kursları açmak, başarılı olanlara "Usta Öğretici" belgesi vermek, bununla ilgili kayıtları tutmak,
- İşletmelerde görevli usta öğretici ve eğitici personelin hizmet içi eğitiminde, okul/kurumun personel ve diğer imkânlarıyla yardımcı olmak,
- İşletmelerde yapılan mesleki eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileri ile iş birliği yaparak eğitimle ilgili gerekli önlemleri almak,
- Okul müdürü veya koordinatör müdür yardımcısının değişmesi durumunda ilgili işletmeyi bilgilendirmek,
- İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık yapmaktır.

#### **2.4.3. Öğrencilerin Görev ve Sorumlulukları**

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 36, 124, 126 ve 147' nci maddelerine göre işletmede mesleki eğitim gören/staj yapan öğrencinin görev ve sorumlulukları (Millî Eğitim Bakanlığı, İşletmelerde Mesleki Eğitim/Staj Sözleşmesi):

- İş yerinin şartlarına, kılık-kıyafet ve çalışma düzenine uymak,
- Üretim ve hizmetle ilgili gizlilik gerektiren konular ile kişilere ait özel bilgileri başkalarıyla paylaşmamak,
- Sendikal etkinliklere katılmamak,
- Eğitime düzenli olarak devam etmek,
- Mesleki eğitim ile ilgili iş dosyası tutmak,

- Staja devam edenler için staj dosyası tutmak,
- İşletmede mesleki eğitim yaptığı günlerde devamsızlık yaptığı süreye ilişkin özür belgesi veya yazılı veli beyanını özür gününü takip eden en geç beş iş günü içinde okul/kurum müdürlüğüne teslim etmektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın araştırma yöntemi hakkında alt başlıklarla genel bir bilgi sunulmuştur. Bunlar; araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süresi ve verilerin analizidir.

#### 3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri öğrencilerin demografik bilgilerini yansıtan yedi maddelik kişisel bilgi formudur. Bu maddeler; yaş, cinsiyet, staj kurumunu bulma yöntemi, kurumun niteliği, kurumdaki çalışan sayısı, staj yeri belirlemedeki temel önceliğiniz, derslerden öğrenilenlerin işe yarama durumudur. Bağımlı değişkenler ise işletmelerde verilen beceri eğitiminin yeterliliğinin belirlenmesine yönelik ifadelerden meydana gelmektedir.

#### 1.2. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Denizli İli Çal ilçesindeki Çal METEM son sınıf öğrencileri (N=41) oluşturmaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırmanın örneklemi Denizli İlinin Çal ilçesindeki Çal METEM’de eğitim gören 41 (n) öğrenci oluşturmaktadır.

**Tablo 3. 1**

*Anket Çalışmasına Katılan Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı*

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	30	73,2
	Erkek	11	26,8
Yaş	17	3	7,3
	18	32	78
	19	6	14,6
Staj Kurumunu Bulma Yöntemi	Okulunuzdaki Staj Koordinatörü	30	73,2
	Kendiniz	11	26,8
Kurumun Bulunduğu İl	Denizli	41	100
Kurumun Niteliği	Devlet Sektörü	33	80,5
	Özel Sektör	8	19,5
Staj İçin Öncelik Belirleme	Mezun Olduktan Sonraki İş Garantisi	10	24,4
	Kazandıracığı Mesleki Beceriler	19	46,3
	Staj Yapma Zorunluluğu	12	29,3
Kurumda Çalışan Eleman Sayısı	1-10 Kişi	24	58,5
	10-50 Kişi	13	31,7
	50'den Fazla	4	9,8
Derslerden Öğrenilen İşe Yaraması	Evet	33	80,5
	Hayır	8	19,5

Çalışmaya katılan öğrencilerden 30 (%73,2)'u kadın, 11 (%26,8)'i erkektir. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında 32 (%78)'sinin 18, 6 (%14,6)'sının 19 ve 3 (%7,3)'ünün 17 yaşında olduğu görülmüştür. Katılımcılardan 30 (%73,2)'unun staj yaptığı kurumu okulundaki staj koordinatörünün yardımı ile 11 (%26,8)'inin ise kendisi bulunduğu görülmüştür. Katılımcıların 33 (%80,5)'ü devlet sektöründe, 8 (%19,5)'i ise özel sektörde staj yapmaktadır. Katılımcıların 19 (%46,3)'u kazandıracığı mesleki beceriler nedeniyle, 12 (%29,3)'si staj yapma zorunluluğundan ve 10 (%24,4)'u mezun olduktan sonra iş garantisi sağlaması açısından staj yapmaktadır. Çalışmaya katılanların 24 (%58,5)'ü 1-10 (%58,5) kişi aralığında, 13 (%31,7)'ü 10-50 kişi aralığında ve 4 (%9,8)'ü 50'den fazla çalışana sahip bir işletmede staj yapmaktadır. Katılımcılardan 33 (%80,5)'ü derslerde öğrendiklerinin işe yaradığını, 8 (%19,5)'i ise yaramadığını bildirmiştir.

### 3.4. Veri Toplama Aracı

Çalışmada amacına uygun anket formlarının ölçekleri incelenmiş likert tipi anket uygulamasının bulunduğu Prof. Dr. Burhan Çil danışmanlığında Zeynep Ferhat Aydoğan'ın hazırladığı dört farklı pilot uygulama sonunda geliştirdiği ölçek seçilmiştir (ss. 69-70). Sade ve anlaşılır olması soru sayısının öğrencilerin ilgisini dağıtmayacak kadar az kapsayıcı olacak kadar konunun içinde olduğu gözlemlenen ölçeğin izinleri gerekli görüşmelerin sonunda alınmış çalışmaya başlanmıştır. İşletmelerdeki staj uygulamasının verimliliğinin incelendiği çalışmada 8 soru demografik ve staj öğrencisi ile staj uygulamasındaki hedef kurumların mevcut durumları incelenmiştir. 10 soru ise staj uygulamasının yeterliliğini ölçmeyi amaç edinen beşli likert yöntemi kullanılarak sınıflandırılmıştır.

Öğrencilerde verilen cevapların karşılık gelen düzenlemesi aşağıdaki gibidir:

1. Kesinlikle katkısı yok
2. Katkısı yok
3. Az katkısı var
4. Katkısı var
5. Çok katkısı var

Bu sınıflamaya göre beş cevabını veren kişinin staj uygulamasından aldığı katkı düzeyi maksimum seviyededir ve bir cevabını veren kişinin staj uygulamasından aldığı katkı düzeyi en düşüktür. 5'li likert tipi ölçekleme kullanılan çalışmanın ihtiyaç düzeyleri incelemesi ters yönlü sorular istatistiksel veri uygulamadan dönüştürülmüştür.

Ölçeğin Bütünlüğüne yönelik güvenilirlik değeri ( $\alpha$ ) 0,810 bulunmuştur. Araştırmanın staj uygulamasına verdiği katkı değerini inceleyen 10 sorusunun güvenilirlik değeri ( $\alpha$ ) 0,872'dir.

### 3.5. Veri Toplama Süreci

Enstitü etik kurul onayı alındıktan sonra araştırmanın anket uygulaması için çalışılmaya başlanmıştır. Araştırmaya dair izin yazıları ölçme aracının yapılacağı yer, nasıl

yapılacağına dair yönergede belirtildiği gibi İl Milli Eğitim Müdürlüğünden başvurularak yapılmıştır.

Denizli'nin Çal ilçesinde gerekli izinler alındıktan sonra araştırmanın evrenine göre form basılmıştır. Okullara randevu alarak gidilmiş ve staj yapmakta olan öğrencilere gönüllülük esasına göre anket formlarını doldurmaları istenmiştir.

### 3.6. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde maddelerin ortalamaları ve yüzdeleri incelenmiştir. Bilgisayara aktarılan anket formları inceleme ve hata payı göz önüne alınarak numaralandırılmıştır ve bilgisayar ortamına kaydedilmiştir. Ölçekte, staj uygulamasının yeterliliğini inceleyen maddeler “Kesinlikle katkısı yok, Katkısı yok, Az katkısı var, Katkısı var, Çok katkısı var” şeklinde 5’li likert tipinde derecelendirilmiştir. Sonuçların yorumlanmasında ise 0,05 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır

Çalışma anket uygulamasının sonuçlarına göre anket geçerliliği için Cronbach Alpha testi tüm anket sorularına uygulanmış geçerliliği sağladıktan sonra anket sorularını incelemeye geçilmiştir. Çalışmanın gruplar arası inceleme testinde dağılımın normallik testi için Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Test sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmanın veri analizi yapılırken T testi ve Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi değişken sayısına uygun şekilde kullanılmıştır. Değişkenler arasında farkın kaynağını bulmak için Tukey testi uygulanmıştır. Staj uygulamasına katılan öğrencilerin verilerinin toplandığı demografik inceleme tablolarında Frekans ( $f$ ) ve yüzde (%) kullanılmıştır. Çalışmanın bulgular kısmında anketi cevaplayan kişi sayısı ( $n$ ), ortalama ( $\bar{X}$ ), standart sapma ( $SS$ ) değerleri tablolaştırılmış ve incelenmiştir. Test analizinde SPSS for Windows 22.0 programı kullanılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

**Tablo 4. 1**

*Beceri eğitimi ile öğrencileri işe hazırlama duruma ilişkin görüşlerinin ortalaması*

	N	$\bar{X}$	SS
Stajın derslere faydası oldu mu?	41	3,85	1,15
İş becerinin derslere faydası oldu mu?	41	3,73	1,25
Staj eğitimi almadan sadece okulda edinilen teorik bilgilerle iş yaşamına başlamanın başlangıçtaki başarınızı engelleyeceğini düşünüyor musunuz?	41	3,51	1,38
Stajın iş yaşamında faydası olacak mı?	41	3,85	1,39
Eğitim süresi yeterli mi?	41	3,90	0,92
Öğrenim sırasında mesleki tutum ve iş alışkanlıkları yeterlimi	41	3,68	1,15
Ders araç, gereç ve materyaller mesleki eğitim ve öğretim faaliyetlerinde yeterli mi?	41	3,78	1,01
Staj yetkilisi bilgi ve becerileri kazanmaya yardımcı oldu mu?	41	3,76	1,32
Staj için rehber öğretmenin tutumu yeterli mi?	41	4,29	1,03
Staj yapılan kurumda rehberlik ve yönlendirme yeterli mi?	41	3,88	1,14
Toplam	41	3,82	0,81

Beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlamadaki yeterliliğinin belirlenmesi, anket çalışmasına katılan 41 öğrenciye yöneltilen 10 farklı değişken ile bulunmaya çalışılmıştır. Tablo 2’de bu soruların ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir. Değişkenler arasında “Staj için rehber öğretmenin tutumu yeterli mi?” sorusuna verilen yanıt 4,29 ortalama ve 1,03 standart sapma ile en yüksek ortalamaya sahiptir. Değişkenler arasından “Staj eğitimi almadan sadece okulda edinilen teorik bilgilerle iş yaşamına başlamanın başlangıçtaki başarınızı engelleyeceğini düşünüyor musunuz” 3,51 ortalama ve 1,38 standart sapma ile en düşük ortalamaya sahiptir.



#### 4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

İşletmelerdeki beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlamasına ilişkin görüşleri arasındaki cinsiyet ve yaşa göre farklılık gösterme durumuna ilişkin veriler aşağıda incelenmiştir.

**Tablo 4. 2**

*İşletmelerdeki beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlama durumunun cinsiyete göre değerlendirilmesi t Testi Sonuçları*

		N	$\bar{X}$	SS	T	P
Cinsiyet	Kadın	30	3,83	0,70	4,904	0,583
	Erkek	11	3,82	1,08		

Tablo 4.2’de çalışmaya katılan 41 öğrenci cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmiştir. Beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlama durumu ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4. 3**

*İşletmelerdeki beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlama durumunun yaşa göre değerlendirilmesi Anova testi sonuçları*

		N	$\bar{X}$	SS	F	P
Yaş	17	3	3,60	,60	0,817	0,166
	18	32	3,78	,77		
	19	6	4,20	1,07		

Beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlama durumu ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Anket çalışmasının verilerine göre işletmelerde verilen beceri eğitiminden elde edilen fayda cinsiyete ve yaşa göre farklılık göstermediği görülmüştür.

#### 4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Staj yerinin belirlenmesine ilişkin öğrenci görüşleri ile staj kurumunu bulma yöntemi, kurumun niteliği, kurumda çalışan sayısı değişkenlerinin ilişkisi incelenmiştir.

**Tablo 4. 4**

*Staj yerinin belirlenmesi, kurumun niteliğine göre beceri eğitiminin sağladığı fayda durumunun değerlendirilmesi t Testi Sonuçları*

		N	$\bar{X}$	SS	T	p
Staj Kurumunu Bulma Yöntemi	Okulunuzdaki Staj Koordinatörü	30	3,85	0,84	0,919	0,344
	Kendiniz	11	3,75	0,76		
Kurumun Niteliği	Devlet Sektörü	33	3,77	0,86	2,594	0,115
	Özel Sektör	8	4,04	0,54		

Tablo 4.4'te staj yerinin belirlenmesi ve kurumun niteliği göre beceri eğitiminin sağladığı fayda durumu değerlendirilmiştir. Beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlama durumu ile staj kurumunu bulma yöntemi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Öğrencilerin devlet veya özel sektörde staj yapma durumları beceri eğitiminden sağlanan faydaya etki etmediği bulunmuştur.

**Tablo 4. 5**

*Kurumda çalışan sayısına göre beceri eğitiminin sağladığı fayda durumunun değerlendirilmesi Anova testi sonuçları*

		N	$\bar{X}$	SS	F	p
Kurumda çalışan sayısı	1-10 kişi	24	4,05	0,71	2,536	0,093
	10-50 kişi	13	3,58	0,89		
	50'den fazla	4	3,30	0,82		

Kurumdaki Çalışan Sayısı Staj yapılan işletme veya kurumda çalışan sayısının verilen beceri eğitiminden sağlanan fayda üzerinde etkisinin bulunmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

### 4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Derslerden öğrenilenlerin işe yaramasına ve staj yeri belirlemedeki temel önceliğe ilişkin öğrenci görüşleri aşağıda incelenmiştir.

**Tablo 4. 6**

*Staj Yeri Belirlemedeki Temel Önceliğinin Değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları*

		N	$\bar{X}$	SS	F	p
Staj Yeri Belirlemedeki Temel Önceliğiniz Nedir	Mezun Olduktan Sonraki İş Garantisi	10	3,88	0,70	8,807	0,001
	Kazandıracığı Mesleki Beceriler	19	4,22	0,63		
	Staj Yapma Zorunluluğu	12	3,16	0,75		

Tablo 4.6'da beceri eğitiminin öğrencilere yeterli kazanım sağlama durumunun değerlendirilmesi yapılmıştır. Beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlama durumu ile staj yerinin belirlenmesinde öğrencilerin temel öncelikleri arasında istatistiksel anlamlılık bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Ayrıca farkın kaynağını incelemek için Tukey testi uygulanmış Staj yapma zorunluluğu ile mezun olduktan sonraki iş garantisi (0,048) ve kazandıracığı mesleki beceriler (0,0001) arasında ilişki gözlemlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre staj yapma zorunluluğu farkın kaynağı olarak görülmektedir. Öğrencilerin staj yeri belirlemedeki önceliklerinin beceri eğitiminden sağlanan faydaya etki ettiği görülmüştür. Kazandıracığı mesleki beceriler dikkate alarak staj yeri belirleyen öğrencilerin beceri eğitiminden edindiği kazanımın daha fazla olduğu görülmüştür. Daha sonra mezun olduktan sonra iş garantisi sağlama durumuna göre staj yeri belirleyenler gelmektedir. Staj yapma zorunluğu ise beceri eğitiminden sağlanan kazanıma en az etki eden staj yeri belirleme nedenidir.

**Tablo 4. 7**

*Derslerden Öğrenilen İşe Yaramasına ilişkin Öğrenci Görüşlerinin değerlendirilmesi t Testi Sonuçları*

		N	$\bar{X}$	SS	T	p
Derslerden Öğrenilenlerin İşe Yaraması	Evet	33	4,06	0,59	3,712	0,061
	Hayır	8	2,84	0,87		

Tablo 4,7’de derslerden öğrenilenin işe yaradığını düşünenler ile düşünmeyenlerin beceri eğitiminden sağladığı fayda arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ).

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SONUÇ ve ÖNERİLER**

Bu bölümde, “işletmelerdeki beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlamadaki yeterliliği” adlı çalışma için belirlenmiş olan alt problemlerine dayalı yapılan anket çalışmasından elde edilen verilerin analizi ile oluşturulan bulgulara göre ulaşılan sonuçlar ve sonuçlara bağlı öneriler yer almaktadır.

#### **5.1. Sonuç**

Araştırmada, işletmelerde verilen beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlamadaki yeterliliğinin cinsiyete, yaşa veya staj yerinin özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği, öğrencilerin anket sorularına verdikleri cevaplara göre belirlenmeye çalışılmıştır. Beceri eğitiminin yeterliliğine etki eden etmenler belirlenmeye çalışılmıştır.

##### **5.1.1. İşletmelerdeki Beceri Eğitiminin Öğrencileri İşe Hazırlamasına İlişkin Görüşleri Arasındaki Cinsiyet ve Yaşa Göre Farklılık Gösterme Durumuna İlişkin Sonuçlar**

İşletmelerdeki beceri eğitiminin yeterliliğinin cinsiyete ve yaşa göre farklılık göstermediği görülmüştür. Beceri eğitimi yeterliliğinin yaşa göre değişmediği görülmesine rağmen verilere bakıldığında az da olsa yaşa göre değişiklik olduğu söylenebilir. Katılımcılar 17, 18 ve 19 yaşlarındadır. 19 yaşındaki katılımcıların beceri eğitiminin yeterliliğine olumlu cevaplar verdiği görülmüştür. Yaş artıkça beceri eğitiminden elde edilen kazanımın da arttığı sonucuna ulaşılabilir.

##### **5.1.2. 2. Staj Yerinin Belirlenmesine İlişkin Öğrenci Görüşleri Arasındaki Sonuçlar**

Öğrencinin staj yerini staj koordinatörü aracılığı ile ya da kendisi bulma durumuna göre beceri eğitiminden elde edilen fayda da farklılık görülmemiştir. Öğrencilerin devlet veya özel sektörde staj yapma durumları beceri eğitiminden sağlanan faydaya etki etmediği

bulunmuştur. Staj yapılan işletme veya kurumda çalışan sayısının verilen beceri eğitiminden sağlanan fayda üzerinde etkisinin bulunmadığı görülmüştür.

### **5.1.3. 3. Derslerden Öğrenilenlerin İşe Yaramasına ve Staj Yeri Belirlemedeki Temel Önceliğe İlişkin Öğrenci Görüşleri Sonuçları**

Öğrencilerin staj yeri belirlemedeki önceliklerinin beceri eğitiminden sağlanan faydaya etki ettiği görülmüştür. Bu etkinin nedenini anlayabilmek için, Tukey testi uygulanmış Staj yapma zorunluluğu ile mezun olduktan sonraki iş garantisi ve kazandıracacağı mesleki beceriler arasında ilişki gözlemlenmiştir. Tukey testi sonucuna göre staj yapma zorunluluğu farkın kaynağı olarak görülmektedir. Kazandıracacağı mesleki beceriler dikkate alarak staj yeri belirleyen öğrencilerin beceri eğitiminden edindiği kazanımın daha fazla olduğu görülmüştür. Daha sonra mezun olduktan sonra iş garantisi sağlama durumuna göre staj yeri belirleyenler gelmektedir. Staj yapma zorunluğu ise beceri eğitiminden sağlanan kazanıma en az etki eden staj yeri belirleme nedenidir. Derslerden öğrenilenin işe yaradığını düşünenler ile düşünmeyenlerin beceri eğitiminden sağladığı fayda arasında farklılık olmadığı görülmüştür.

## **5.2. Öneriler**

Çalışmada elde edilen sonuçlara bağlı olarak okul ve işletmelere yönelik öneriler çalışmanın devamında verilmiştir.

### **5.2.1. Okullara Yönelik Öneriler**

Türkiye’de özellikle eğitim sistemi üzerinde birçok çalışma yapılmaktadır. Eğitim sisteminin yeterliliğini ölçebilme adına bu alanda araştırma çalışmalarının yapılması gerekmektedir.

Öğrencilerin stajın önemi konusunda bilgilendirilmeleri, stajı sadece zorunluluk olarak görmeyip, stajdan edineceği kazanımların farkında olarak staj yapması beceri eğitiminin öğrencileri işe hazırlamadaki fayda durumunda artış sağlar. Bu şekilde

öğrenci okulda gördüğü temel teorik bilgiyi işletme veya kurumlarda pekiştirmeye çalışır. Stajı sonraki iş hayatının ilk basamakları olarak görüp, ona göre beceri eğitiminden kazanım elde etmek için daha fazla çabalar.

Beceri eğitiminin fayda sağlamasında okul-işletme iş birliğinin büyük önemi vardır. Okul yöneticilerinin beceri eğitimi ile ilgili sürekli bilgi edinmeleri, bu alandaki düzenlemeleri işletmelerle birlikte karar almaları beceri eğitimin etkinliği üzerinde etki edecektir.

### **5.2.2. Staj Yerlerine (İşletme veya Kurumlar) Yönelik Öneriler**

İşletme veya kurumların belirli ölçüde stajyer kabul etmesi gerekir. İşletmeler beceri eğitiminin de ne tür bir yol izleneceğini belirlerken okullarla iş birliği halinde olmaları verilen eğitimin verimliliğini artırır.

Beceri eğitimi sırasında öğrencilere işin işleyişi ile ilgili temel bilgiler verilmelidir. Ayrıca öğrencilerin okulda edindikleri teorik bilgileri pekiştirebilecekleri ortam sağlanmalıdır. Bu şekilde öğrenciler iş hayatına daha iyi hazırlanmış olacaktır.

Öğrencilerin staj yerinde yaşadıkları psikolojik ya da fiziksel sorunlar okullarla paylaşılmalıdır. Bu sorunların giderilmesi için okul ve işletmeler birlikte ortak kararlar almalıdırlar.

## KAYNAKÇA

- Ağaç, S. Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Yaz Dönemi Stajına İlişkin Memnuniyet Durumlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Mesleki Eğitim Dergisi. Ankara, 2004
- Anapa, S. Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (SBE), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi (YYLT), İstanbul, 2008
- Aydoğan, Z.F. Büro Yönetimi Önlisans Programlarında Staj Eğitimi Önemi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, YYLT, Ankara, 2002
- Bingöl, D. İnsan Kaynakları Yönetimi, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2006
- Demir, E.- Şen, H.Ş., Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları, Ege Eğitim Dergisi, C. 10, S. 2, İzmir, 2009,  
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/egeefd/article/view/5000003982/5000004498>  
 (15.09.2017)
- Doğan, H., Hacıoğlu, F., Ulusoy, A., Okul Sanayi İlişkileri, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara, 1997
- Doğan, H., OSANOR Eğitimi Çalışmaları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt (C). 17, Sayı (S). 1-2, Ankara, 1984
- Gülay, O.N., Mesleki ve Teknik Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Kanuni Düzenlemeler, [https://mtegm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_01/19152752\\_Mevzuat\\_2017.01.18.pdf](https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_01/19152752_Mevzuat_2017.01.18.pdf), (17.09.2017)



Gülseven, A., İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Uygulamasının İşletme ve Öğrenci Açısından Değerlendirilmesi (Sivas ve Yozgat İllerindeki Bankalar Örneği), Cumhuriyet Üniversitesi, SBE, YYLT, Sivas, 1999

Gürol, M., Okul Sanayii İş birliği, Pe-gem Yayınları, Ankara, 1997

M.E.B., İşletmelerde Mesleki Eğitim/Staj Sözleşmesi, [https://mtegm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_07/26160206\\_ime\\_sYzleYme\\_dYzeltme.pdf](https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/26160206_ime_sYzleYme_dYzeltme.pdf), (13.10.2017)

M.E.B., Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, [https://ogm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2016\\_11/03111224\\_ooky.pdf](https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_11/03111224_ooky.pdf), (17.10.2017)

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 1. Bölüm, 4. Madde, [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24804\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24804_0.html), (10.10.2017)

Resmî Gazete, Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun, C. 31, S. 3795, 1992, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3795.pdf>, (17.09.2017)

Sabuncuoğlu, Z. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı, Alfa Aktüel Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2005

Soyluer, H. Çağdaş İşletme Yönetimi Ders Notları. Maltepe Üniversitesi, İstanbul, 2007

Şimşek, A. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması, TÜSİAT, İstanbul, 1999

Ulukan, E., Türkiye’de Uygulanan Mesleki Eğitim Modellerinin Karşılaştırılması Değerlendirilmesi, TES-AR Yayınları, Ankara, 1998

Uyanık, H., Öğrencilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Yaptıkları Beceri Eğitimi,  
Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, YYLT, İzmir, 1994

....., <http://www.kto.org.tr/print.php?type=1&id=563> (16.09.2017)

## **EKLER**

### **ÇAL METEM İŞLETMELERDEKİ BECERİ EĞİTİMİNİN ÖĞRENCİLERİ İŞE HAZIRLAMADAKİ YETERLİLİĞİ**

#### **FORM-A SON SINIF ÖĞRENCİLERİ**

Sevgili Öğrenciler;

İşletmelerdeki Beceri Eğitiminin Mezunları İşe Hazırlamadaki Yeterliliği araştırması, sizin okulumuzda gördüğünüz öğrenim ile işletmelerde yaptığınız iş arasındaki uyum ve kazanımları belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla sizin görüş ve değerlendirmelerinizin alınmasına ihtiyaç vardır.

Anketteki sorulara vereceğiniz cevaplar, belirteceğini görüşler ve yapacağınız değerlendirmeler işletmelerdeki beceri eğitiminin sorunlarının tespit edilmesinde, bu sorunların çözümlenmesinde, verimlilik ve etkinliğin yükseltilmesinde kullanılacaktır. Anketi cevaplandıranların kimlikleri açıklanmayacaktır.

Anket sorularını lütfen dikkatlice okuyunuz. Soruları hiçbir etki altında kalmadan kendi görüş ve değerlendirmelerinize göre cevaplandırınız. Sorulardan sonra gelen seçeneklerden, sizin durumunuza, görüşünüze ve değerlendirmenize uyan seçenek üzerine bir çarpı (X) işareti koyunuz. Sorulara verdiğiniz cevaplarda noksanlık ve yanlışlık olup olmadığını lütfen kontrol ediniz. Cevaplandığı anket formunu lütfen ilgiliye teslim ediniz.

Araştırmaya göstereceğiniz ilgi, belirteceğiniz görüşler ve yapacağınız değerlendirmeler için teşekkür eder, derslerinizde başarılar dilerim.

**Hakan KARAKAYA**

**Doğru cevabı önündeki harf üzerine “X” işareti koyarak belirtiniz.**

1. Cinsiyetiniz
  - a. Kadın
  - b. Erkek
2. Yaşınız (lütfen belirtiniz)\_\_\_\_\_
3. Staj yaptığınız kurumu hangi vasıta ile buldunuz?
  - a. Okulunuzdaki staj koordinatörlüğü
  - b. Kendiniz
4. Staj yaptığınız kurumun bulunduğu il (lütfen belirtiniz)\_\_\_\_\_
5. Staj yaptığınız kurumun niteliği nedir?
  - a. Devlet sektörü
  - b. Özel sektör
6. Staj yerini belirlemede öncelik tercihiniz aşağıdakilerden hangisidir?
  - a. İş yerinin ödeyeceği ücret
  - b. Mezun olduktan sonra iş garantisi
  - c. Kazandıracacağı mesleki beceriler
  - d. Staj yapma zorunluluğu
7. Kurumda çalışan eleman sayısını yaklaşık olarak işaretleyiniz?
  - a. 1-10
  - b. 10-50
  - c. 50-daha fazla
8. Derslerde öğrendiğiniz bilgi ve beceriler işinizi yaparken yeterli oldu mu?
  - a. Evet
  - b. Hayır
9. Stajınızın derslerde öğrendiğiniz bilgi ve beceriler konusundaki gelişiminize yararlı olduğunu düşünüyor musunuz?
  - a. Kesinlikle Katkısı Yok
  - b. Katkısı Yok
  - c. Az Katkısı Var
  - d. Katkısı Var
  - e. Çok Katkısı Var
10. İş becerilerin okuldaki derslerde yeterince kazandırıldığını düşünüyor musunuz?
  - a. Kesinlikle Katkısı Yok
  - b. Katkısı Yok
  - c. Az Katkısı Var
  - d. Katkısı Var
  - e. Çok Katkısı Var
11. Staj eğitimi almadan sadece okulda edindiğiniz teorik bilgilerle iş yaşamına başlamanın başlangıçtaki başarınızı engelleyeceğini düşünüyor musunuz?
  - a. Kesinlikle Katkısı Yok
  - b. Katkısı Yok
  - c. Az Katkısı Var
  - d. Katkısı Var
  - e. Çok Katkısı Var

12. Staj eğitiminizin **mezun olduktan sonra size iş olanağı sağlaması** açısından yararlı olacağını düşünüyor musunuz?
- Kesinlikle Katkısı Yok
  - Katkısı Yok
  - Az Katkısı Var
  - Katkısı Var
  - Çok Katkısı Var

13. Mesleki eğitim merkezlerinde verilen **eğitim süresi** mesleğinizi öğrenmeniz için yeterli midir?
- Kesinlikle Katkısı Yok
  - Katkısı Yok
  - Az Katkısı Var
  - Katkısı Var
  - Çok Katkısı Var

14.Öğreniminiz sırasında kazandığınız **mesleki tutum ve iş alışkanlıkları** çalıştığınız meslek alanına uyum sağlamanız için yeterli midir?

- Kesinlikle Katkısı Yok
- Katkısı Yok
- Az Katkısı Var
- Katkısı Var
- Çok Katkısı Var

15.Eğitimi aldığınız meslek için kullanılan **ders araç, gereç ve materyaller** eğitim ve öğretim faaliyetlerinizin gerçekleşmesinde yeterli midir?

- Kesinlikle Katkısı Yok
- Katkısı Yok
- Az Katkısı Var
- Katkısı Var
- Çok Katkısı Var

16.Eğitimi aldığınız meslek alanı ile ilgili çalıştığınız işyerindeki işletme yetkilisi mesleğinizin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanmanıza yardımcı oluyor mu?

- Kesinlikle Katkısı Yok
- Katkısı Yok
- Az Katkısı Var
- Katkısı Var
- Çok Katkısı Var

17.Staj rehber öğretmenlerinin rehberlik etme durumu nedir?

- Kesinlikle Katkısı Yok
- Katkısı Yok
- Az Katkısı Var
- Katkısı Var

e. Çok Katkısı Var

18.Staj yaptığı yerdeki stajere rehberlik eden personelin rehberlik etme durumu nedir?

a. Kesinlikle Katkısı Yok

b. Katkısı Yok

c. Az Katkısı Var

d. Katkısı Var

e. Çok Katkısı Var