

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda Mesleki Eğitim Merkezlerine Yönelik Yapılan Düzenlemeye İlişkin İşveren Görüşleri

Adem Bağca¹ 
Ayşe Kazancı Tınmaz^{2*} 

¹Milli Eğitim Bakanlığı, Sivas, Türkiye
adembagca5858@gmail.com

²Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim
Bilimleri Bölümü, Samsun, Türkiye
ayse.tinmaz@omu.edu.tr

*Sorumlu Yazar

Bu çalışma 3-7 Mayıs 2023 tarihinde düzenlenen 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Makalede kullanılan veri, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında yürüttüğü dönem projesinde kullanılmıştır.

Geliş tarihi: 29.03.2024
Kabul tarihi: 27.01.2025
Yayın tarihi: 30.07.2025

Özet: Bu araştırmanın amacı 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda mesleki eğitim merkezlerine yönelik yapılan düzenlemeye yönelik işverenlerin görüşlerini incelemektir. Araştırma temel nitel araştırma desenindedir. Çalışma grubunda; 2022-2023 eğitim öğretim yılında, Sivas il merkezinde, Mesleki Eğitim Merkezi öğrencilerini çırak olarak bulunduran 15 işveren yer almaktadır. Araştırma verisi görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Elde edilen veri tümdengelsel yaklaşım izlenerek betimsel ve nvivo kodlama ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgulara göre işverenler, düzenlemenin; işletmelerin çırak bulma konusunda yaşadıkları sorunlara çözüm getirdiğini ve öğrencilerin nitelikli yetişmesine hizmet ettiğini, istihdam fırsatı oluşturduğunu, devlet tarafından maddi katkı sağlanmasının önemli olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte öğrencilerde; devamsızlık, işe geç gelme, işi beğenmeme, isteksizlik, etik sorunların gözlemlendiği belirtilmiştir. İşverenler; öğrencilerin gelişimi için uygulamaya ağırlık verilmesi, teknik, teorik, temel eğitimlerin güçlendirilmesi, mesleki rehberlik ile okul-işletme işbirliğinin geliştirilmesi ve geri ödemede yaşanan sorunların giderilmesi yönünde öneriler sunmuşlardır. Sonuç olarak, uygulamada yaşanan bazı sorunlar dışında işverenlerin yapılan düzenlemenin hem işletmelere hem de öğrencilerin yetişmesi ve istihdamına olumlu etkisi olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim, Çıraklık Eğitimi, Mesleki Eğitim Merkezi, 3308 Sayılı Kanun, İşveren Görüşleri, Eğitim Politikaları

GİRİŞ

Çıraklık ve diğer iş temelli öğrenme biçimleri, okuldan işe geçişi kolaylaştırma ve ekonomiye sağladığı faydalar sebebi ile pek çok ülkede giderek daha çok dikkat çekilen eğitim süreçleri arasında yer almaktadır (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü [OECD], 2018). Uluslararası bulgular, eğitimlerinin bir parçası olarak en az bir staj veya çıraklık eğitimi almış kişilerin yüzdesi arttıkça bir ülkenin gelir grubu dağılımının da o kadar büyüdüğünü göstermektedir (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü [UNESCO], 2021). Bu anlamda gelişmiş ülkelere bakıldığında çıraklık eğitimine verilen önem görülmektedir. Örneğin Almanya'nın güçlü bir çıraklık geleneği vardır ve 15-19 yaşındaki lise öğrencilerinin yaklaşık üçte biri bir çıraklık eğitimi almaktadır (OECD, 2023). Türkiye'nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkelerde ise mesleki eğitimin ve çıraklık eğitiminin önemi daha da artmaktadır (Günay & Özer, 2016). Millî Eğitim Bakanlığının (MEB) Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü raporunda vurguladığı üzere; Türkiye'nin 1970'lerden itibaren içinde bulunduğu orta gelir tuzağından çıkabilmesi, küresel rekabette yer alması, nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması için mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının beklentilerine göre yapılandırılarak gençlerin bu çerçevede bilgi ve becerilerle donatılması gerekmektedir (MEB, 2018). Aynı belgede mesleki ve teknik eğitimin amacı şu şekilde açıklanmıştır:

“Meslekî ve teknik eğitim sosyal ve ekonomik sektörler ile iş birliği içinde ulusal ve uluslararası meslekî yeterliliğe, meslek ahlakına ve meslekî değerlere sahip, yenilikçi, girişimci, üretken, ekonomiye değer katan ehil iş gücü yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Meslekî ve teknik eğitim ile bireylerin ilgi, yetenek ve mizaçları doğrultusunda uygun öğrenme fırsatlarının sunulduğu, iş ve meslek ahlakını merkeze alan yenilikçi, istihdama hazırlayan, iktisadi ve sosyal sektörlerin ihtiyaçlarına göre geliştirilen ve paydaşlarla iş birliği içinde sürekli yenilenen bir meslekî ve teknik eğitim sistemi oluşturulması amaçlanmaktadır.” (MEB, 2018, s. 21)

Raporda vurgulandığı üzere mesleki ve teknik eğitimde, bir taraftan bireyin ilgi ve yeteneğine göre mesleki beceri kazanması amaçlanırken diğer taraftan iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün

Cite as (APA 7): Bağca, A., & Kazancı-Tınmaz, A. (2025). 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda mesleki eğitim merkezlerine yönelik yapılan düzenlemeye ilişkin işveren görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 15(3), 1116–1141. <https://doi.org/10.24315/tred.1457597>

karşılanmasına odaklanılmaktadır. Bu şekilde gerek gençlerin nitelikli istihdamı gerek işgücü piyasasının talebi karşılanarak birey, toplum ve ülke için çok yönlü fayda ortaya çıkması beklenmektedir. Bu öneme binaen mesleki ve teknik eğitim uzun yıllardır ülkemizde tartışılan ve yeni düzenlemelerle şekillendirilmeye çalışılan bir eğitim süreci olmuştur. Her kalkınma planında mesleki ve teknik eğitime önemli bir yer verilmesi bunu doğrular niteliktedir. Son kalkınma planı olan 12. Kalkınma Planında (2024-2028) da mesleki eğitimin geliştirilmesi, işgücü piyasasında arz-talep dengesinin sağlanması, işgücünün niteliğinin yükselmesi, işbirliklerinin artırılması gibi önemli hedefler üzerinde durulmuştur (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023). Benzer şekilde MEB tarafından hazırlanan 2023 Vizyon Belgesi'nde mesleki ve teknik eğitimde birtakım iyileştirmelerin yapılması hedeflenmiştir. Böylece “sektöre duyarlı, ülkenin önceliklerine göre kendisini sürekli güncelleyen dinamik bir mesleki eğitim inşası” (Özer, 2018) amaçlanmıştır. Bu doğrultuda meslekî ve teknik eğitime ayrılan toplam bütçenin ve öğrenci başına düşen bütçenin yıllar içinde yükseldiği görülmektedir (MEB, 2018). Mesleki ve teknik eğitimde 2014-2023 yılları arasındaki değişimi inceleyen Kerkez ve Gelişli'nin (2024) çalışmasında da okul, derslik, öğretmen ve öğrenci sayıları ile ayrılan bütçenin yıllar içinde yükseldiği tespit edilmiştir.

Mesleki ve teknik eğitim sürecinde Mesleki Eğitim Merkezleri'nin önemli bir yeri vardır. Meslekî Eğitim Merkezleri, “kalfalık ve ustalık eğitimi ile meslekî ve teknik kurs programlarının uygulandığı eğitim kurumları” olarak ifade edilmektedir (MEB, 2018). Bu eğitim kurumları çeşitli meslek dallarında aday çırak, çırak, kalfa ve ustalara eğitim verilmesi ile nitelikli işgücünü yetiştirmeyi amaçlayarak hem esnaf ve sanatkârların çırak ihtiyacının karşılanması, hem de öğrencilerin iş başında eğitim alarak usta olarak yetişmesine hizmet etmektedirler (MEB, 2019). Meslekî Eğitim Merkezleri, 2016 yılında 6764 sayılı “Millî Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile zorunlu eğitim kapsamına alınmıştır. Programı tamamlayan öğrenciler talepleri durumunda fark derslerini tamamlar ve diploma alırlarsa yüksek öğretime devam edebilmektedirler. Programa devam eden öğrenciler, 11. sınıfın sonunda kalfalık, 12. sınıfın sonunda ustalık sınavlarına girmektedirler (MEB, 2018).

Mesleki eğitim merkezlerine ortaokulu bitirmiş, 14 yaşını doldurmuş öğrenciler başvurabilmekte, kayıtlar yıl boyu devam etmektedir. Öğrencinin sözleşme imzalayacağı iş yerinde ilgili dalda “Usta Öğreticilik Belgesi”ne sahip bir ustanın olması şartı bulunmaktadır. Öğrenciler haftanın bir günü okulda teorik dersleri almakta, diğer dört gün sözleşme yapılan iş yerinde beceri eğitimi almaktadır. Sürec sonunda öğrenciler ustalık belgesi, lise diploması ve iş yeri açma fırsatı elde etmektedir (MEB, 2024a).

Dünyada birçok ülkede, işletmelerin çıraklık yerleri sağlama ve bireylerin çıraklık programlarına girmeye teşvik edilmesinde zorluklarla karşılaşmaktadır ve her iki tarafı da teşvik etmek için hükümetler mali ve mali olmayan birtakım teşvikler uygulamaktadır (Kuczera, 2017a). Türkiye’de de son yıllarda bu anlamda önemli gelişmeler yaşanmıştır (Özer, 2020). Mesleki Eğitim Merkezi programları özelinde yapılan iyileştirmeler arasında; Mesleki Eğitim Merkezi mezunlarının lise diploması almasının kolaylaştırılması, programların organize sanayi bölgeleri ile ilişkilendirilmesi, toplumsal farkındalığın artırılması, istihdam garantili ve kısa süreli tamamlama programlarının uygulanması bulunmaktadır (Özer & Suna, 2022). Son olarak 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda yapılan düzenleme ile de iyileştirmeler devam etmiştir. Kanunda 2021 yılının Aralık ayında yapılan düzenleme ile öğrencilere ödenen ücrette işverenin yükü kaldırılmış ve kalfaların ücretleri yükseltilmiştir. Öğrencilere 34 alan ve 184 farklı dalda ilgi ve kabiliyetine göre mesleki eğitim görme imkânı ile iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta sunulmuş ve eğitime devam eden 9, 10 ve 11. sınıf öğrencilerine, asgari ücretin net tutarının %30’u, son sınıf öğrencilerine ise en az %50 sinin ödenmesi kararlaştırılmıştır (MEB, 2023). Bu iyileştirmeler mesleki eğitime olan rağbetin artmasını sağlamıştır. Millî Eğitim Bakanlığı’na göre, 25 Aralık 2021 tarihinde 3308 sayılı Kanunda yapılan değişiklik öncesinde Türkiye’deki çırak ve kalfa sayısı 159.000’dir. Yaklaşık bir yıl sonra kayıtlı öğrenci sayısı 1.000.033’ü bulmuş ve kız öğrenci sayısı toplam öğrenci sayısının %30’unu oluşturmuştur (MEB, 2022). Öğrenci sayısı 2023 yılının Kasım ayında 1.219.395’e ulaşmıştır (MEB, 2023). Son verilere göre 511.127 öğrencisi olan Mesleki Eğitim Merkezlerinde yaklaşık iki milyonu aşan öğrenciye ustalık, yaklaşık iki milyon öğrenciye kalfalık ve bir milyonu aşan öğrenciye usta öğreticilik belgesi verilmiştir (MEB, 2024b).

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda yapılan düzenleme ile mesleki eğitim merkezlerindeki öğrenci sayılarında artış olduğu görülmektedir. Buna göre düzenleme ile mesleki eğitim merkezlerine öğrenciler tarafından ilgi gösterildiği söylenebilir. Düzenlemenin işletmelere gerek kalifiye eleman yetiştirme gerek maddi destek sağlama yönünden avantajları olması da önemlidir. Nitekim, dünya çapındaki çıraklık sistemlerinin analiz sonuçları, etkili eğitim sağlamanın merkezinde, çıraklık eğitiminin hem çıraklar hem de işverenler için cazip olması durumunda iyi işleyeceğini göstermektedir (OECD, 2018). Bu doğrultuda, bu

araştırmada güncel bir gelişme olan bu düzenlemenin işverenler açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. İşveren görüşlerinin incelenmesi ile yapılan düzenlemenin uygulamaya nasıl yansıdığı değerlendirilecek, işverenlerin uzun zamandır yaşadıkları çırak bulma sorununun nasıl değiştiği ele alınacaktır. Diğer taraftan çıraklık eğitiminin, çocuk yaşta bireylerin çalışma hayatına atılımına sebep olması dolayısıyla hem hukuki olarak hem de uygulama süreçlerinde çırakların haklarının savunulması, iş güvenliğinin titizce ele alınması gerekmektedir. Aksoy'un (2017) ifade ettiği üzere çocukluk özel bir dönemdir ve bütün şart ve durumlarda çocukların yararı ön planda tutularak hareket edilmelidir. Çocukların hiçbir şekilde kötü muameleye maruz kalmamaları, ihmal ve istismar edilmemeleri gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmada işverenlerin, çırakların işe başlama sürecindeki uygulamaları ve işgüvenliği kapsamındaki çalışmaları da incelenmiştir. Ayrıca literatürde mesleki eğitim merkezlerini farklı açılardan konu alan çalışmalar olsa da son yapılan mevzuat düzenlemeleri sonrasında süreci ele alan sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bunlar arasında okul yöneticilerinin görüşlerinin ele alındığı (Durna & Mermer, 2024; Kazdal & Tuna, 2023) ve yöneticilerle beraber öğretmen, öğrenci ve işveren görüşlerinin birlikte incelendiği (Özkan & Göktürk, 2023) çalışmalar bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın gerek düzenlemenin etkilerini işveren perspektifinden ele alması gerek ilgili literatürde araştırmaya ihtiyaç duyulması sebebi ile gelecekteki düzenlemelere ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ulaşılan sonuçların, MEB politikalarının yerel düzeyde işgücü piyasası ile etkileşimi açısından önemli veriler sunacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede araştırma sorusu şöyledir:

- 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunun'da mesleki eğitim merkezleri ile ilgili yapılan düzenleme hakkında işverenlerin algısı nasıldır?

YÖNTEM

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma, temel nitel araştırma deseninde tasarlanmıştır. Nitel araştırma desenlerinden biri olan bu tasarımda insanların deneyimlerini nasıl yorumladıkları temel alınır (Merriam, 2015, s.22). Bu bağlamda mesleki eğitimde güncel bir gelişme olan Mesleki Eğitim Merkezi Projesi uygulama süreci hakkında işverenlerin deneyimlerinin incelenmesi ve düzenlemenin işverenlere yansımaları amaçlanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Sivas il merkezinde, Mesleki Eğitim Merkezi öğrencisi çalıştıran işletmelerin 15 işvereni oluşturmaktadır. Tablo 1'de katılımcıların özellikleri görülmektedir.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılar	Cinsiyeti	Öğrenim durumu	Sektör	Çalışma Yılı	Öğrenci sayıları
K1	Erkek	Ortaöğretim	Otomotiv	30 yıl	3
K2	Erkek	Ortaöğretim	Kimya	50 yıl	4
K3	Erkek	Lisans	Asansör Tasarım	7 yıl	3
K4	Erkek	Lisans	Mühendislik	25 yıl	1
K5	Erkek	Lisans	Elektrik	15 yıl	1
K6	Erkek	Ortaokul	Otomotiv	30 yıl	4
K7	Erkek	Lisans	Asansör Tasarım	6 yıl	2
K8	Erkek	Lisans	Mühendislik	32 yıl	1
K9	Erkek	Ortaöğretim	Bilişim	20 yıl	1
K10	Erkek	Ortaöğretim	Teknik Servis	15 yıl	1
K11	Erkek	Lisans	Teknik Servis	20 yıl	10
K12	Erkek	Lisans	Gıda	23 yıl	2
K13	Erkek	Ortaöğretim	Mobilya	30 yıl	4
K14	Erkek	Lisans	Kimya	38 yıl	3
K15	Erkek	Ortaöğretim	Makina İmalat	25 yıl	3
			Enerji		

Katılımcılar ölçüt örnekleme ile belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme, araştırmanın amacı doğrultusunda önceden belirlenen bazı kriterlere göre örneklem birimlerinin örnekleme dahil edilmesidir (Büyüköztürk vd., 2018). Çalışmada işverenlerin araştırma grubuna dahil edilmesinde en az bir stajyer öğrenciyi istihdam etmeleri ölçüt olarak belirlenmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışma grubunda yer alan işverenlerin tamamı erkektir. Katılımcıların sekizi lisans, altısı ortaöğretim ve biri de ortaokul mezunudur. Çalışma yılları 7 ile 50 yıl arasında değişmektedir. Çalışma yılı, 10 yıl altında olan iki kişi, 10-20 yıl arasında üç kişi, 20 ve üzeri on kişi bulunmaktadır. İşletmelerde eğitim alan mesleki eğitim merkezi öğrenci sayıları 1-10 arasında değişmektedir. Bir öğrenci çalıştıran işletme sayısı beş, iki öğrenci çalıştıran işletme sayısı iki, üç öğrenci çalıştıran işletme sayısı dört, dört öğrenci çalıştıran işletme sayısı üçtür. Bir işletmenin ise 10 öğrencisi bulunmaktadır. En fazla öğrencisi olan bu işletme gıda sektöründedir. Diğer sektörler; otomotiv, kimya, asansör tasarım mühendislik, mobilya, makina imalat, elektrik, bilişim ve beyaz eşya teknik servisliğidir.

Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, görüşme sürecinin yürütülmesinde esneklik sağlaması ve görüşlerin daha derinlemesine elde edilmesine imkân vermesi (Yıldırım & Şimşek, 2018) sebebi ile tercih edilmiştir. Bu amaçla yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunu oluşturan sorular Eğitim Yönetimi alanında iki uzman tarafından incelenmiş ve soruların araştırma amacı doğrultusunda yeterli olduğu bilgisi alınmıştır. Ardından meslek lisesinde görev yapan iki öğretmen tarafından soruların anlaşılabilirliği değerlendirilmiş ve uygulamaya geçilmiştir. Görüşme formunda beş temel soru ve bu sorular altında sekiz sonda sorusu yer almaktadır. Görüşme sorularından bazıları şöyledir: Mesem projesi kapsamında öğrencilerin işe başlama sırasında nasıl bir yol izliyorsunuz? Bu öğrencilerin iş yerine uyumu konusunda neler yapıyorsunuz? Öğrencilerin iş güvenliği konusunda neler yapıyorsunuz? Düzenleme sonrası süreçte karşılaştığınız sorunlar var mı? Varsa örneklerle açıklayabilir misiniz? Son yapılan düzenlemeler bağlamında devlet katkısının işletmelere etkileri hakkında ne düşünüyorsunuz? Çıraklık eğitiminin iyileştirilmesi için önerileriniz nelerdir?

Bu çalışmada, bilimsel araştırma etiği ilkeleri gözetilmiş olup gerekli etik kurul izinleri alınmıştır. Etik kurul izni; Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan, 30.12.2022 tarihinde, 2022:1212 sayılı belge ile alınmıştır. Veri toplama sürecinde görüşmeler işverenlerin ofislerinde gönüllülük esası dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeleri birinci araştırmacı yapmıştır ve bu görüşmeler yaklaşık olarak 30 dakika sürmüştür.

Veri Analizi

Görüşmelerden elde edilen dokümanları her iki araştırmacı bağımsız olarak kodlamıştır. Veri doygunluğuna ulaşıldığı düşünüldüğünde görüşmelere son verilmiştir. Analiz sürecinde katılımcıların her bir araştırma sorusuna verdikleri yanıtlar üzerinde tümdengelimci bir yol izlenmiş, kodlama sürecinde Saldana (2013) tarafından önerilen betimsel ve nvivo kodlama kullanılmıştır. Araştırmacılar yaptıkları ön kodlamadan sonra bireysel olarak yeniden kodlama işlemi yapmış ve daha sonra son kodlamalar karşılaştırılmıştır. Kodlayıcılar arası uzlaşma için bir tablo hazırlanmış ve Cohen’s kappa formülü [$Kappa = \frac{Pr(a) - Pr(e)}{1 - Pr(e)}$] (Cohen, 1960) hesaplanmıştır. Ulaşılan .90 değeri, McHugh’a (2012) göre uzlaşmanın güçlü olduğunu göstermektedir. Katılımcıların isimleri gizli tutulmuş ve her birine K1, K2...K15 biçiminde kod verilmiştir. Bulguların sunumunda katılımcıların doğrudan görüşlerine yer verilmiştir.

Miles vd., (2014), nitel araştırmaların geçerliği ve güvenilirliğinin sağlanması için araştırmacılara bazı öneriler sunmaktadır. Bu kapsamda nitel araştırmanın doğasına uygun kavramlarla ifade etmek gerekirse araştırmanın teyit edilebilirliği için araştırma modeli, veri toplama araçları, verilerin toplanması, analizi ve nasıl düzenlendiği ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Denetlenebilirlik için veriler, araştırma sorularına uygun olarak ilgili katılımcılardan uygun zamanlarda toplanmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde araştırmanın amacına uygun olarak işverenlerin deneyimi dikkate alınmıştır. Ayrıca kodlayıcılar arası uyum kontrolleri yapılmıştır. Araştırmanın inandırıcılığı için veri toplama sürecinde veri kaybının önüne geçmeye dikkat edilmiştir. Bu kapsamda görüşmeler boyunca izin veren işverenlerle ses kaydı alınmış ve araştırmacı tarafından notlar oluşturulmuştur. Aktarılabilirlik için bulgular katılımcıların doğrudan ifadeleri ile sunulmuştur. Araştırmaya katılanların özellikleri başka çalışmalarla karşılaştırmalara izin verecek şekilde yeterince ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İnandırıcılık kapsamında ise katılımcı teyidi alınmıştır. İşverenlerden bazılarına yazılı

formlar gönderilerek cevapları teyit etmeleri sağlanmıştır. Bunun yanında bulguların kendi içinde tutarlılığının sağlanmasına dikkat edilmiştir.

BULGULAR

İşveren görüşlerinin analizi sonucunda; eğitimin başında izlenen süreç, öğrencilerde gözlenen sorunlar, düzenlemenin işletmelere ve öğrencilere yansımaları, çıraklık eğitiminin geliştirilmesi için öneriler kategorilerinde bulgular elde edilmiştir. İlk olarak öğrencilerin işe başlaması sırasında istenen belgeler ve yapılan uygulamalar incelendiğinde öğrenci kendisinden istenen sözleşme, adli sicil kaydı, sağlık raporu, ikametgâh, nüfus kayıt örneği gibi resmi evrakları tamamladıktan sonra koordinatör öğretmen ile birlikte işletmeye giderek işe başlamaktadır. İşverenler öncelikle öğrencilere iş yerini tanıttıklarını belirtmiş ve ardından onları uygun işe yerleştirdiklerini ve yapacağı işin özelliğine göre iş güvenliği eğitimi verdiklerini ifade etmişlerdir. İşverenlerin tamamı kurumlarındaki iş güvenliği uzmanları aracılığıyla öğrencilere eğitimler vermektedir. Öğrenciler bu eğitimler sonrasında kendisine verilen iş güvenliği ekipmanları ile usta öğreticiler kontrolünde işe başlamaktadır. K1: “...Okul yönetimiyle görüşüp sözleşme ve sağlık raporunu alıp işe başlatırız. Önce büro ortamında iş akışı bilgileri verilerek, uyum sağlmasına yardımcı oluyoruz... İş sağlığı ve güvenliği eğitimi veriyoruz. Yapacakları işe uygun koruyucu ekipmanları tedarik ediyoruz...”, K2: “...İş güvenliği firmamız eğitim veriyor. Gerekli ekipmanları veriyoruz. Şantiye işimiz olmadığı için sürekli iç mekanda ve sürekli ustalarımız gözetiminde çalışıyorlar.” ve K3’ün: “...Öncelikle firmada malzemeleri ve sektörü tanıması adına iki hafta hiçbir iş yaptırmıyoruz. Bu iki haftalık süreci gözlemci olarak geçiriyor. Takiben malzemeler tanıtılarak sahaya inmeye başlanıyor.” ifadelerinde öğrencilerin işe başlaması ve iş güvenliği konusunda işletmelerin izlediği süreç görülmektedir. Katılımcılardan K7 iş güvenliğine verdikleri önemi şöyle açıklamıştır: “... iş güvenliği ile alakalı malzemeler teslim edilip iş yeri tanıtımı yapılıyor... istasyonlar ve ustalar hakkında bilgi verilip eğitime başlanıyor... Kendi personelimize ne yapıyorsak aynı olanakları öğrencilere de sunmaya gayret ediyoruz. İş ayakkabısı, baret vs. tüm koruyucu ekipmanları temin ediyoruz.” Yaptıkları işi riskli olarak tanımlayan K10’un aşağıdaki ifadesinde de iş güvenliğine önem verdikleri ve öğrencinin iyi yetişmesini hedefledikleri görülmektedir:

“...İş güvenliği uzmanımız eğitim veriyor. Koruyucu ekipmanları veriyoruz. İşimizin risk seviyesi yüksek olduğu için öğrenci sürekli usta gözetiminde çalışıyor. Genelde ilk yıl basit işler ve gözlem ile geçiyor daha sonra yavaş yavaş diğer işleri yaptırıyoruz. Dört yılın sonunda öğrencinin işi yapan değil işi güvenli yapabilen usta olmasını hedefliyoruz.”

İşverenlerin mesleki eğitime devam eden öğrencilerle ilgili işletmelerde karşılaştığı sorunlar; devamsızlık, işe geç gelme, işi beğenmeme, düşük motivasyon, etik sorunlar, öğrencilerin iş güvenliğine dikkat etmemeleri biçimindedir. Ulaşılan kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3

İşverenlerin Öğrencilerde Gözlemledikleri Sorunlara İlişkin Görüşler

Kodlar	Katılımcılar
Devamsızlık,	K4, K6, K8, K10, K11
İşe geç gelme,	K1, K3, K7, K10, K12, K13
İş beğenmeme,	K2, K3, K5, K6, K7, K8, K10, K12
Düşük motivasyon,	K2, K4, K8, K12, K15
Etik sorunlar,	K1, K2, K8, K12
İş güvenliğine dikkat etmemeleri.	K5, K10

İşverenlerin öğrencilerde gözlemlediği sorunların başında işi beğenmeme gelmektedir. K8: “... Gelen öğrencilerin %90’ı iş beğenmeme nedeniyle işe devam etmiyor... genelde iş beğenmiyorlar... Sene başında yedi öğrenci ile başladık. Şu an bir öğrencimiz çalışıyor. Diğerleri bıraktı maalesef...”, K10: “... Çok sık işletme değiştiren öğrenciler oluyor...” ve K5’in “... Bir öğrenci çalıştırıyorum, bir öğrenci talebim daha var ama öğrenci bulamıyoruz...” ifadesiyle bu soruna dikkat çekmiştir. Bu sorunla ilişkili olarak devamsızlık ve işe geç gelmenin de öğrenciler arasında gözlemlendiği ifade edilmiştir. K6: “... Öğrenciler zaman zaman devamsızlık yapıyorlar. Koordinatör öğretmene bilgi veriliyor. Uyarılar yapılıyor. Süreyi aşan öğrencilerin ilişkisi kesiliyor.” K1: “... Sabah mesai saatlerine uymada bazen sorunlar olmaktadır...”. K4’ün şu ifadesinde de devamsızlığın yanında öğrencilerin genel anlamda motivasyonlarının düşük ve mesleğe yönelik ilgisizlik ve isteksizlik olduğu düşünülmektedir: “... Zaman zaman devamsızlık oluyor... Mesleğe

yönelik ilgisizlik oluyor. Farkındalığı eksik. Amaç ve ideal eksikliği var. Ne yapacaklarını bilmiyorlar. Sanki aile zoruyla geliyorlar.” K4: “... İşi gerçekten öğrenmek isteyen gayretli öğrenci bulmakta zorlanıyoruz...”. Bunların yanında bazı etik dışı davranışlar da birkaç katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Buna örnek olarak K8: “Bazen hırsızlık, lakayt davranışlar, saygısızlık ve sorumsuzluk gibi sorunlarla karşılaşılabilir...” ve K12’nin “Öğrencilerde iş ahlakı yok. Aile toleransı yüksek. Telefonu ellerinden bırakmıyorlar, çok vakit geçiriyorlar. Yalan konuşma çok, doğruluk yok. Telefon, sosyal medya meşguliyeti çok, bedavadan para kazanma isteği var...” ifadeleri verilebilir.

Yapılan düzenlemenin işletmelere ve öğrencilere yansımaları konusunda ulaşılan kodlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Düzenlemenin İşletmelere ve Öğrencilere Yansımalarına İlişkin Görüşler

Kategori	Kod	Katılımcılar
İşletmelere yansısı	Çırac sıkıntısı çözüldü.	K1, K2, K3, K5, K9, K10, K11, K12, K13, K15
	Devlet katkısının etkisi olumlu oldu.	K1, K2, K4, K6, K7, K8, K9, K10, K12
	Geri ödemede sıkıntılar mevcut.	K6, K9, K10
Öğrencilere yansısı	İstihdam şansları arttı.	K1, K2, K3, K4, K5, K9, K10, K11, K12, K13, K15
	Pratiğe dayalı beceri kazanımı sağlandı.	K1, K2, K3, K5, K6, K7, K10, K11, K12, K13

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere işverenler genelde devlet katkısı ile ilgili düzenlemeyi olumlu bulduklarını ifade etmiş, düzenlemenin çırac sıkıntısına çözüm olduğunu belirtmişlerdir. K1: “... Ara eleman sıkıntısını çözerek ileriye umutla bakılmasını sağlamaktadır.”, K2: “... Eleman konusunda olması gereken yapıldı. Çırac konusunda çok sıkıntımız vardı.”, K12: “Projeye eleman sıkıntısı azaldı...”, K10: “... Devlet katkısı çok faydalı oldu. Eleman sıkıntımız çözüldü...”, K13: “... ara eleman ihtiyacını karşılamakta faydalı olduğunu düşünüyorum. Yetişmiş eleman açığını kapatıyor...”, ve K3’ün “... Bu konu işin en hassas ve de en çözümcü noktasıdır. Geleceğe dair işçi bulma sorunu kaçınılmazken bu sayede küçük yaşta, mesleki donanımlarını almış kalifiye ustaların yetişiyor olması ülkemiz adına gelecekte umut vadediyor.” ifadelerinde katılımcıların yapılan düzenleme ile çırac bulma konusunda yaşadıkları sorunun çözüldüğü dile getirilmiştir. Benzer şekilde K9 da süreci yararlı bulduğunu ifade etmiş ve işverenlerin öğrenci yetiştirmedeki sorumluluğunu yerine getirerek meslek eğitiminin geleceğine yönelik olumlu izlenimlerini şöyle paylaşmıştır: “... Devlet katkısının faydası oldu. Eleman sıkıntısı yaşamıyoruz. Biz de elemanları işi çok iyi bir şekilde yapabilecek şekilde yetiştirirsek bu konuda sorun kalmayacak...”. Bununla birlikte devlet katkısının geri ödenmesinde sıkıntılar yaşandığı bazı katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bu durumu K6: “... Katkı payı işletmeler için faydalı fakat geri ödeme sistemlerinde sıkıntılar mevcut...” ve K9: “... Devlet katkısında zaman zaman sorunlar çıkıyor...” biçiminde açıklamışlardır. Yapılan düzenlemenin öğrencilere yansımalarına ilişkin K1: “...Mezun olduktan sonra %90 istihdam olacağını düşünüyorum.” ve K10’un: “...Kendini iyi yetiştiren öğrencinin bizde olmasa bile başka firmalarda iş bulacağını, açıkta kalmayacağını düşünüyorum. Çünkü ortamı, malzemeyi işi bilmeyen elamana öğretmek aylarımızı alıyor.” ifadelerinde öğrencilerin istihdam şanslarının arttığı vurgusu yapılmıştır. Katılımcılardan K3 ise öğrencilerin iş bulmanın yanında işveren olabileceklerini düşünmektedir, K3: “...Bu öğrenciler genç yaşta aldığı bilgi ve beceri yeteneklerini sektörde gayet rahat ispatlayabilecekleri ve sektörde çok rahat iş bulacakları kanısındayım. Hayata küçük yaşta atılan bu öğrenciler sadece istihdam arayan değil istihdam sağlayan bireyler olacaklardır.” Öğrencilerin işbaşında yetişmeleri konusunda ise K7: “... Geleceğin ustaları ancak böyle yetişir. Daha donanımlı ve girişken olduklarını düşünüyorum.” ve K15: “Proje bence çok faydalı oluyor, meslek sahibi oluyorlar, sanat öğreniyorlar...” ifadelerinde düşüncelerini açıklamışlardır.

Araştırmada işverenlerin sürecin iyileştirilmesi konusunda önerileri kapsamında elde edilen kodlar Tablo 5’te verilmiştir. Buna göre sürecin iyileştirilmesi için ortaya çıkan kodlar şunlardır; işyerinde teknik ve temel eğitimleri verme, pratiğe fazla zaman ayırma, iş ahlakı ve etik eğitimi verilmesi, okulda teorik eksikliklerin giderilmesi, mesleğin öneminin kavratılması, okul-sanayi işbirliğini güçlendirme, geri ödemede yaşanan sorunların giderilmesi ve iş yerinde rotasyon yapmadır.

Tablo 5*İşverenlerin Çıraklık Eğitimin İyileştirilmesine İlişkin Önerileri*

Kodlar	Katılımcılar
İşyerinde teknik ve temel eğitimleri verme,	K1, K3, K6, K7, K8, K9, K10, K13, K15
Pratiğe fazla zaman ayırma,	K1, K2, K4, K5, K6, K7, K10, K11, K12, K15
İş ahlakı ve etik eğitimi verilmesi,	K3, K6, K8, K14
Okulda teorik eksikliklerin giderilmesi,	K2, K3, K5, K6, K7, K10, K11
Mesleğin öneminin kavratılması,	K3, K4, K8, K9, K10, K11, K14
Okul-sanayi işbirliğini güçlendirme (Teknik geziler, projeler, vs.)	K2, K4, K7, K8, K11
Geri ödemedede yaşanan sorunların giderilmesi,	K6, K9, K10
İş yerinde rotasyon yapma.	K6

Katılımcılar işletmelerde pratiğe daha çok zaman ayrılmasını, işyerinde teknik ve temel eğitimlerin verilmesini önermişlerdir. Bu düşüncüyü K1: “...İşin sürdürülebilirliği için öncelikle usta öğreticiler yanında gerekli bilgiler verilerek zamanla pratik işlerde de fırsat verilmesi, işle ilgili gelişmelerin bilgilerin zamanında verilmesi gerekir.”, K2: “...Öğrencilere imkan vererek uygulamayı birebir usta gözetiminde yapmalıyız...”, K5 “...Her fırsatta pratik yapmalarına imkan sağlamalıyız... İş yerindeki stajda öğrenilen bilgiler sorgulanıp durum tespiti yapılmalı.”, K6: “...Gelen öğrencilerin alan bilgileri biraz daha artırılmalı.” ve K7’nin: “...Öğrencileri gün doldurmak ya da pasif değerlendirmekten ziyade daha aktif roller edinmelerini sağlamak, şartları ağırlaştırmadan bölümü ile alakalı bilmesi öğrenmesi gereken iş ve konularda işletmeler olarak üzerimize düşen görevleri yapmamız lazım...” ifadelerinde görmek mümkündür. Bu katılımcılar gibi işletmelerde öğrencinin nitelikli bir biçimde yetişmesi konusunda K10’un: “... İş, alanı, malzemeleri iyice tanıtmalıyız. Bol miktarda uygulama yaptırmalıyız. Süre sonunda işi tek başına yapabilecek şekilde öğrenciyi yetiştirmeliyiz.” ifadesi de dikkat çekicidir. Bunun yanında okulda teorik eksikliklerin giderilmesi önerisi K2: “...Okullarda matematik bilgisi ve elektrik formüllerinin öğretilmesini bekliyoruz...”, K11: “... Okullarda da işletmelerde öğretilmediğimiz, veremediğimiz teorik kısımların daha kalıcı öğretilmesini isterim...” ve K7’nin “...Kendimde bir meslek lisesi mezunu olarak diyebilirim ki görsel ağırlıklı teorik eğitimler daha başarılı olur. Derslerde anlatılan teorik bilgiler konu ile alakalı video gibi materyallerle desteklemek uygun olur...” ifadelerinde görülmektedir. K3’ün teorik içeriklerle birlikte okullardan öğrencinin genel iş ahlakı konusunda da eğitim vermesini beklediğini şu ifade de görmek mümkündür: “...Okullardan öğrencinin eğitimi üzerinde durmasını bekleriz. İşyerinde gerek işverene gerekse arkadaşlarına karşı tavır, tutum ve davranışlarını yaklaşımlarını saygı çerçevesinde tutabilen öğrenci yetiştirmesini bekliyoruz.”. K3 ayrıca mesleğin öneminin kavratılması gerektiğini düşünmektedir: “...Bize düşen görev onlara güven verebilmek ve onlara güvenmek. Yaptığımız işi sevdirmek ve onlara başarılı birer bireyler olmaları için teknik ve temel eğitimler verebilmektir...” K3 sorumluluğu işletmeler için ifade ederken K11: “...Öğrencilerin mesleğin önemi hakkında rehberlik yapılmalı...” ve K8’in “...Eğitim camiamızdan beklentimiz çocuklara ahlaki değerleri çok iyi bir şekilde anlatmaları ve mesleğin altın bir bilezik olduğunun bilincine varmalarını sağlamalarıdır...” düşüncesinde de görüldüğü üzere iş ahlakı ve mesleği sevdirmek okulların sorumlulukları arasında değerlendirilmiştir.

Geri ödemedede yaşanan sorunların giderilmesi de öneriler arasındadır. İşverenlerden bir kısmı işletmenin aradan çıkarılarak devletin sağladığı ödemenin doğrudan öğrenciye yapılmasını önermişlerdir: “... Devlet katkısında zaman zaman sorunlar çıkıyor. Ödemenin çırağın hesabına yatırılıp işletmenin aradan çıkarılması gerekir.” (K9). Bu konuda K6 ise “...Geri ödeme bilgileri ayrıntılı olarak sisteme girilmeli. Firmaların maaş günleri farklı olması sebebiyle dekont teslimi için sınırlı süre getirilmesini doğru bulmuyoruz.” ifadesi ile sistemdeki bilgilerin açıklayıcı olmasına vurgu yapmıştır. Bir başka sunulan öneri okullar ile işletmeler arasında işbirliğinin artırılması şeklindedir. Bu öneriyi K4: “...Ziyaretler, görüşmeler sık sık yapılmalı. Yaptığımız protokol kapsamında bir okulumuza Pano Atölyesi kurduk. İşletmeler okulları benimsemeli ve maddi manevi her türlü destek olmalıdır.”, K2: “...Okul- işyeri ilişkileri sıkı tutulmalı öğrenciler sık sık kontrol edilmeli. Bilgi ve beceri seviyelerine bakılmalı.”, K7: “... Okullardan işletmelere belirli programlar çerçevesinde geziler ziyaretler düzenlenmelidir. Teorikte öğretilenlerin sahada çok da farklı olmadığını ve öğrencilerdeki bu bizim ne işimize yarayacak önyargısını yenmek gerektiğini düşünüyorum.” ve K11’in “... okul sanayi işbirliği çok önemli... mesleki alanlarda işbirlikleri artırılmalı, projeler birlikte yürütülmeli, ziyaretler artırılmalı, teknik geziler sıklaştırılmalı, öğrenciler sanayiye daha yakından tanımalı...”

açıklamalarında görmek mümkündür. İşbirliğinin artmasına yönelik bu önerilerin yanında K13, “... mesleki ve teknik liselerin daha cazip hale getirilmesi için bazı meslek fuarları yapılabilir...” önerisinde bulunmuştur. Son olarak işyerinde rotasyon önerisi de bir katılımcı (K6) tarafından şu şekilde öneri olarak sunulmuştur: “...İş çeşidi nedeniyle öğrencilere belirli zamanlarda rotasyon yaptırarak daha fazla bilgi ve beceriye ulaşmalarını sağlamalıyız...”

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda 2021 yılının Aralık ayında mesleki eğitim merkezlerine yönelik yapılan düzenlemeye ilişkin işveren görüşlerinin araştırıldığı bu çalışmada; düzenleme sonrası süreçle ilgili, öğrencilerle ilgili, düzenlemenin etkileri ve sürecin iyileştirilmesi ile ilgili bazı sonuçlar elde edilmiştir. İşletmelerdeki öğrenci sayılarının sadece bir işletme dışında bir ile dört arasında değiştiği görülmektedir. Verilen desteğe rağmen öğrenci sayılarının az olması dikkat çekicidir. İşverenler talepleri olmasına rağmen öğrenci bulamadıklarını, sene başında yeterli sayı ile başlayıp süreç içinde öğrenci sayısının azaldığını belirtmişlerdir. Öğrencilerin süreç içinde işletmeyi bırakmalarının arkasında öğrenciden kaynaklanan sebepler olabileceği gibi, işin yapısından kaynaklanan sebepler ile iş güvenliği ya da işletmede karşılaştıkları olumsuz tavır ve durumlardan kaynaklı sebepler de söz konusu olabilir. Bu açıdan öğrencilerin bölüm tercihinde bulunurken mesleki rehberliğin yapılması önemlidir. Bu anlamda okullardan, kariyer rehberliği ile çıraklık eğitimi de dahil olmak üzere farklı mesleki yolları tercih etme hakkında etkili rehberlik sunması beklenmektedir (OECD, 2018). Benzer bir çalışmada da mesleki eğitim almayı gerçek anlamda hedefleyen öğrencilerin mesleki eğitim merkezlerine kaydolması ile alınan eğitimin faydalı olabileceği ve nitelikli işgücünün yetişebileceği ifade edilmiş, kayıt sırasında öğrencilerin potansiyelleri ve mesleklerin çalışma şartlarına yönelik bilgilendirmelerin yapılmasının önemi vurgulanmıştır (Özkan & Göktürk, 2023). Diğer taraftan işletme sahipleri ve öğrencinin eğitiminden sorumlu olan usta öğreticilere eğitim sürecinde dikkat edilecek hususlar konusunda eğitimler verilebilir. Her işletme, işbaşında eğitim verme konusunda yeterliliğe sahip olmayabilir (OECD, 2018). Bu açıdan staj için kurum ve işletmelerin belirlenmesinde okulların rolünün önemli olduğu söylenebilir. Ayrıca öğrencilerin mağdur olmaması için koordinatör öğretmenlerin bu süreçte gözlemleri ve yönlendirmeleri de önemlidir. Öğrencilerin işe başlama sürecinde resmi evrakların tamamlanması ile oryantasyon süreci başlamakta, öğrencinin işi ve işletmeyi yakından tanınması sağlanmaktadır. İşverenler iş güvenliği konusuna ayrıca önem verdiklerini, bu konuda ihtiyaç duyulan ekipmanları tedarik ettiklerini ve öğrencilere iş güvenliği eğitimi verildiğini belirtmişlerdir.

Çalışmada ulaşılan diğer bir sonuca göre işverenlerin öğrencilerde gözlemledikleri sorunlar; devamsızlık, işe geç gelme, işi beğenmeme, düşük motivasyon, etik sorunlar, öğrencilerin iş güvenliğine dikkat etmemeleridir. Bu sonuca benzer olarak Özkan ve Göktürk’ün (2023) çalışmasında da öğrencilerin devamsızlık sorunu olduğu, kaydoldukları programları terk etme eğilimlerinin yüksek olduğu, bir hedeflerinin olmadığı, isteksiz oldukları ve çeşitli disiplin sorunlarının öğrenci profili ile ilgili sorunlar arasında olduğu belirlenmiştir. Özellikle öğrencilerin verilen işleri beğenmemeleri sebebi ile isteksiz oldukları işverenler tarafından dile getirilmiştir. Bunun sebebi öğrencinin işletmede uygun bir bölüme yerleştirilmemesi olabileceği gibi öğrencinin bölüm seçerken yanlış tercihte bulunması da olabilir. Böyle bir durumda işletme ve koordinatör öğretmen öğrencinin ilgi ve yeteneği doğrultusunda farklı bir bölüme yerleşmesini sağlayabilir. Kablay (2021) da öğrencilerin beklentilerinin ve sahip oldukları beceri ve yeteneklerin dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır. Bu durumun diğer bir sebebi ise örgün eğitimde devamsızlık sorunları olan öğrencilerin mesleki eğitim merkezi programlarına yönelmesi olabilir. Bu durumun önüne geçmede MEB tarafından öğrenciler için yasal süreçler daha sıkı bir biçimde uygulamaya konulabilir. Öğrencilerde gözlenen bu sorunlar çıraklık eğitimi sürecinde üzerinde durulması gereken önemli sorunlardır. Özellikle iş disiplini ve meslek etiğinin, eğitim sürecinde kazandırılması gerekmektedir. Nitekim tarihimize bakıldığında bireylerin meslek sahibi olmalarını sağlayan, mesleğini icra ederken ahlaki ilkeleri benimsemelerini önemseyen, bu ilkelere uymayanlara para cezası, meslekten çıkarma gibi ağır cezalar verilen bir Ahilik teşkilatı bulunmaktadır (MEB, 2019). Geçmişteki çırak, kalfa, usta yetiştirme süreci gerek işverenler gerek öğrenciler için bu anlamda örnek teşkil etmektedir. Ulaşılan bu sorunların bir başka sebebi öğrencilerin çıraklık eğitimine yönelik farkındalık eksikliği de olabilir. Öğrencilerin ve ailelerin, çıraklık eğitiminin gerçekte neler sunabileceği konusunda genellikle zayıf bir anlayışa sahip olduğu uluslararası düzeyde dile getirilmektedir (OECD, 2018). Özkan ve Göktürk’ün (2023) ulaştığı sonuçlara göre de sosyo ekonomik durumları sebebi ile sunulan ücret için kayıt yaptıran ve yanlış yönlendirme ile mesleki eğitim merkezlerine geçen öğrenciler bulunmaktadır. Diğer taraftan işverenler tarafından belirtilen bu sorunlar çalışma koşullarının çeşitli olumsuzlukları barındırmasından da kaynaklanabilir. Toz’un (2019) çalışmasında öğrencilerin çalışma hayatında

zorlanmalarında, işverenlerin ve çalışma koşullarının etkisi olduğu ifade edilmiştir. Durna ve Mermer'in (2024) çalışmasında da okul yöneticileri, staj yerlerinin yetersizliğine ve usta öğreticilerin beceri eğitimi vermede yeterli olmadıklarına vurgu yapmıştır. Mesleki Teknik Anadolu Liseleri ve Çok Programlı Anadolu Lisesi'nde 12. sınıfta öğrenim gören ve muhasebe alanında staj yapan öğrencileri kapsayan bir araştırmada katılımcılardan bir kısmının gittikleri işletmelerde kendilerine muhasebe alanı dışında birtakım işler verildiği ve öğrencilerin bu durumdan memnun olmadıkları görülmüştür (Karkacier & Orakçı, 2021). Çalışan çocukların sağlık sorunlarını araştıran bir çalışmada da anksiyete ve depresyonun en sık görülen psikolojik sağlık sorunları olduğu belirlenmiştir. Uzun çalışma saatleri, sosyal desteğin düşük olması, izin hakkından yararlanamama, işyerinde şiddet görme ile psikolojik sağlık sorunları arasında yüksek bir ilişki saptanmıştır (Köseoğlu Örnek, 2017).

İşverenlerin öğrencilerde gözlemledikleri bir başka sorun işgüvenliğine yeterli düzeyde dikkat etmemeleridir. İşverenler bunu bir sorun olarak belirtse de işyerinde tüm güvenlik önlemlerinin alınmasından ve bütün öğrencilerin farkındalık sahibi olmasından sorumludurlar. İş güvenliği işe başlama sürecinde verilen eğitimle sınırlı kalmamalı hem teorik olarak hem de uygulamada gerekli hassasiyetin kazandırılması için sürekli farkındalık yaratılmalıdır. Konuyla ilgili bir çalışmada öğrencilerin %71.4'ünün altı aylık sürede en az bir defa iş kazası geçirdiği belirlenmiştir (Geçer & Çağlayan, 2004). Mesleki eğitim merkezlerinde yürütülen bir çalışmada da iş kazası sıklığının %18,9 olduğu ve bu kazaların en çok makine, metal ve ahşap teknolojilerinde olduğu ortaya çıkmıştır (Doğan vd., 2018). Literatürdeki bu bulguların yanı sıra medyaya yansıyan haberlerde görüldüğü üzere İstanbul'da staj yaptığı fabrikada makineye sıkışan ve vefat eden 14 yaşındaki öğrenci (Habertürk, 2024), Kütahya'da staj yaptığı mobilya atölyesinde blokların devrilmesi ile vefat eden 16 yaşındaki öğrenci (NTV, 2024a), yine Antalya'da vücudunun %80'i yanan ve 15 ameliyat geçiren stajyer öğrencinin (NTV, 2024b) olması stajyerlerin eğitim sürecinde işverenlere düşen sorumluluğun büyüklüğünü ve işgüvenliğine dikkat edilmesinin önemini göstermektedir.

Araştırmada ulaşılan bir başka sonuca göre işverenler yapılan düzenlemeler neticesinde eskisi gibi çırak bulma sıkıntısı yaşamadıklarını ve devlet katkısının olumlu olduğunu düşünmektedir. Ülkemizde mesleğe uygun nitelikli eleman bulamama sorunu işgücü piyasalarında en önemli sorunlardan birisi olarak kabul edilmektedir (Eğitim Reformu Girişimi [ERG], 2012). Örneğin mobilya sektöründe yapılan bir araştırmada mesleki eğitim merkezleri de dahil olmak üzere sektöre öğrenci yetiştiren kurumlarda 2010-2014 yılları arasında öğrenci sayısının yarı yarıya düştüğü saptanmıştır (Bal vd., 2019). Yapılan düzenlemenin bu sorunun giderilmesine olumlu etki ettiği söylenebilir. Bununla birlikte araştırmada ulaşılan diğer bulgulardan biri olan süreç içinde öğrenci sayısının azalması sorununun bu sonuçla birlikte değerlendirilmesi ve bu azalmanın sebeplerine odaklanılması gerekmektedir. Bu temada ortaya çıkan bir başka görüş ödeme sisteminde sorunlar olmasıdır. Devletin sunduğu katkı olumlu biçimde değerlendirilmekle birlikte geri ödeme konusunda sorun olduğunu düşünen katılımcılar bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin görüşlerinin incelendiği bir çalışma sonucunda da meslek liselerinde stajyer öğrencilere işletmelerin yaptığı ödemenin geciktirilmesi sorunlar arasında gösterilmiştir (Kurt & Erden, 2023). Durna ve Mermer (2024) ise okul yöneticilerinin; işletmelerin devlet desteğinden faydalanmaya odaklandığını, ücretlerin öğrencilere iletilmesinde sorunlar olduğunu düşündüklerini ortaya koymuştur.

Düzenlemenin öğrencilere yansımaları ile ilgili olarak işverenler, gerek beceri kazanma gerek istihdam şanslarının artacağını vurgulayarak olumlu bir biçimde değerlendirmişlerdir. İşverenlerin tamamına yakını kendisini hem teoride hem de pratikte iyi yetiştiren elemanın işsiz kalmayacağını düşünmektedir. Kısaca işverenler tarafından, yapılan düzenlemenin hem kendileri hem de öğrenciler için faydalı görüldüğü belirlenmiştir. Nitekim çıraklık eğitimini yaygınlaştırmada en önemli noktanın, işverenlerin ve çırakların katıldığı maliyet ve faydalar arasındaki dengeyi doğru kurmaktan geçtiği belirtilmektedir (OECD, 2018). Bu doğrultuda düzenlemenin belirtilen dengeyi kurmaya yardımcı olduğu söylenebilir. Kuczera'nın (2017b) da vurguladığı üzere iyi tasarlanmış çıraklık sistemleri; öğrenciler için caziptir, işverenler için değer yaratır ve diğer taraftan ekonomik büyümeyi destekler niteliktedir. İşverenlerin, düzenlemenin olumlu yansımalarına yönelik görüşlerine benzer olarak okul yöneticileri ile yapılan araştırmalarda da iş yerinde uygulamalı eğitim ve devlet desteği faydalı bulunmuş (Kazdal & Tuna, 2023), okul yöneticilerinin mesleki eğitim merkezlerinin mesleki eğitim kapsamında önemli bir yeri olduğunu, istihdamı desteklediklerini düşündükleri görülmüştür (Durna & Mermer, 2024). Özkan ve Göktürk'ün (2023) çalışmasında ise öğrencilerin işbaşı ve erken yaşta eğitim almaları olumlu sonuçlar arasında gösterilmekle birlikte merkezi eğitim merkezi programlarının amacına hizmet etmediği, nitelikten ziyade niceliğe önem verildiği belirtilmiştir.

Araştırmada son olarak sürecin iyileştirilmesi için işverenlerin birtakım öneriler sunduğu belirlenmiştir. Bu açıdan işverenler işletmelerin ve okulların sorumluluklarına dikkat çekmişlerdir. İşletme temelinde teknik

ve temel eğitimlerin verilmesi gerektiği önerisi öne çıkmaktadır. Öğrencilerin; işi, iş ortamını, malzemeleri tanıma süreci ve ardından uygulama süreci başladıktan sonra işi tek başına yapabilecek duruma gelip mezun olana kadar takip edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Öğrencinin seviyesi, öğrenme hızı, öğrenilecek konular gibi durumlar göz önüne alınarak sürecin planlanması ve plana uygun eğitimin verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu süreçte öğrencinin sorun tespit etme ve çözme kabiliyetinin gelişmesi için uygulamaya ağırlık verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Kis'in (2016) vurguladığı üzere stajyerlerin işyerinde ne yapacaklarını dikkatli bir şekilde organize etmek ve etkili öğrenme şartları sunmak öğrenci ve işletmelere yüksek faydalar sağlayacaktır. Benzer şekilde Karkacier ve Orakçı (2021) da beceri eğitiminin etkililiğinin, işyerinin sunduğu öğrenme koşulları ile orantılı olduğunu vurgulamıştır. İşyerlerinde gerekli öğrenme koşulları sağlandığında ancak ve ancak teorik bilgi ile pratik bilginin bir araya gelebileceği ve mesleki becerilerin edinilebileceği belirtilmiştir. Okul temelinde de teorik eksikliklerin giderilmesi, mesleklerin önemi, iş ahlakı konularında daha çok çalışma yapılması gerektiği belirtilmiştir. Okullardan işletmelere yönelik teknik gezilerin artırılmasının, ortak projeler yürütülmesinin önemi vurgulanmıştır. Bu bulguya benzer biçimde meslek liseleri ile işgücü piyasası arasındaki işbirliğinin önemi literatürde sıklıkla dile getirilen bir husustur (ERG, 2012; Gür-Erdoğan vd., 2020; Güzen & Erbaş, 2023; Özer & Suna, 2020; Ulus vd., 2015). Bu işbirliği, değişimin hızlı yaşandığı günümüzde daha elzem hale gelmektedir. Geri ödeme konusunda yaşanan sorunların giderilmesi de bazı katılımcılar tarafından öneri olarak sunulmuştur. İşverenlerin sundukları bu önerilerden farklı olarak Durna ve Mermer'in (2024) çalışmasında okul yöneticileri; mevzuatta düzenlemenin yapılmasını, öğrenci yönlendirmelerinin doğru yapılmasını, usta öğreticilere eğitim verilmesini önermişlerdir.

Sonuç olarak işverenlerin, öğrenci sayılarının süreç içinde düşmesi, öğrencilerin tutum ve davranışları ile verilen maddi desteğin geri ödemesinde yaşanan bazı sorunlar ile birlikte düzenleme sonrası süreçten memnun oldukları görülmüştür. İşverenlerin, öğrencilerin iyi yetiştirilerek istihdam edilmelerinin hem öğrenciler hem de kendileri için öneminin farkında oldukları söylenebilir. Bu çalışmada sadece işverenlerden veri toplanması bir sınırlılıktır. Sonraki çalışmalarda düzenleme sonrası süreç konusunda öğrencilerin ve koordinatör öğretmenlerin görüşleri karşılaştırmalı olarak incelenerek süreç değerlendirilebilir. Özellikle iş güvenliği konusunda işverenler tüm gereklilikleri yerine getirdiklerini belirtse de bu konuda öğrencilerin görüşlerinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca iş güvenliği konusunda işyerinde alınan önlemler izlenmelidir. İş güvenliği ile birlikte önemli bir diğer konu öğrencilerin yetişme sürecinde çocuk emeği sömürsünün olmamasıdır. Bir gün okul, dört gün işletmede bulunması gereken öğrencilerin haftasonu işletmeye çağırılması, yetişme amacı taşımayan görevlerin yüklenmesi gibi durumların olup olmadığı sıkı bir biçimde denetlenerek işletmelerin yapılan sözleşmeye ne kadar uydukları takip edilmelidir. Araştırmada ulaşılan bir başka sonuç doğrultusunda öğrencilerin süreç içinde işletmeyi bırakmalarının sebepleri sonraki araştırmalarda ele alınabilir. Bu sorunun nedenleri ve çözüm önerilerine yönelik nitel araştırmalar yapılabilir. Merkezi eğitim merkezi programlarını tercih etmek isteyen öğrencilere mesleki rehberlik yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, H. H. (2017). Meslek liseleri öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi: Okul destekli çocuk işçiliği. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 16(62), 74-82.
- Bal, B. C., Artunal, S., & Dumanoglu F. (2019). The importance of the vocational training centers in providing labor to the furniture industry in Turkey. *Furniture and Wooden Material Research Journal*, 2(1), 23-29. <https://doi.org/10.33725/mamad.558191>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (13. Baskı). Pegem Akademi.
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 37-46. <https://doi.org/10.1177/001316446002000104>
- Doğan, M., Gün, İ., & Şenol, V. (2018). Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinde iş kazası sıklığı ve etkileyen etmenler. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 27(1), 22-28.
- Durna, E., & Mermer, S. (2024). Okul yöneticilerinin mesleki eğitim merkezi (MESEM) hakkındaki görüşleri (Sivas İli örneği). *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 806-825. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2024.-1350638>
- ERG. (2012). *Meslek eğitiminde kalite için işbirliği meslek eğitiminde ne çalışıyor, neden çalışıyor? Okul-işletme işbirliklerine dair politika önerileri*. Eğitim Reformu Girişimi.
- Geçer, H., & Çağlayan, Ç. (2004). Kocaeli mesleki eğitim öğrencilerinde iş kazası sıklığı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 5(20), 27-33.
- Günay, D., & Özer, M. (2016). Türkiye’de meslek yüksekokullarının 2000’li yıllardaki gelişimi ve mevcut zorluklar. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.5961/jhes.2016.138>
- Gür-Erdoğan, D., Demirtaş, Z., & Özalan, S. (2020). Teknik öğretmenlerin gözünden mesleki eğitimde karşılaşılan sorunların incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 100. Yıl Eğitim Sempozyumu Özel Sayı, 44-57. <https://doi.org/10.7822/omuefd.722859>
- Güzen, B., & Erbaş, Y. H. (2023). Ortaöğretim kurumlarında mesleki ve teknik eğitimin sorunları ve çözüm önerileri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 82-104. <https://doi.org/10.53629/sakaefd.1280501>
- Habertürk, (2024). *14 yaşında sac bükme makinesinde can verdi! Arda'nın hayatından bir dram daha çıktı!* (Erişim Tarihi: 01/03/2024) <https://www.haberturk.com/14-yasinda-sac-bukme-makinesinde-can-verdi-arda-tonbul-un-hayatindan-bir-dram-daha-cikti-giresun-3654208>
- Kablay, S. (2021). Stajyer öğrencilerin emek süreçleri: Meslek liseleri üzerine niteliksel bir araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 5(1), 132-160. <https://doi.org/10.30586/pek.943297>
- Karkacı, A., & Orakçı, F. (2021). İşletmelerdeki beceri eğitimi uygulamasının muhasebe eğitimine etkisi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 14(1), 45-71.
- Kazdal, Y., & Tuna, C. (2023). Eğitim yöneticilerinin görüşlerine göre mesleki eğitim merkezi programının uygulanmasında karşılaşılan problemler ve çözüm önerileri. *Kosovo Educational Research Journal*, 4(3), 2-22. <https://doi.org/10.29228/kerjournal.74049>
- Kerkez, B., & Gelişli, Y. (2024). Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimde yaşanan niceliksel değişimler. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 60, 1259-1282. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1409283>
- Kis, V. (2016). *Work, train, win: Work-based learning design and management for productivity gains*, OECD Education Working Papers, No. 135, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz6rbns1gl-en>.

- Köseoğlu Örnek, Ö. (2017). Çalışan çocukların psikolojik sağlık sorunları: Sistematik derleme. *STED/Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 26(4), 151 - 161.
- Kuczera, M. (2017a). *Incentives for apprenticeship. OECD Education Working Papers*, No. 152, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/55bb556d-en>.
- Kuczera, M. (2017b). *Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship. OECD Education Working Papers*, No. 153, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/995fff01-en>.
- Kurt, A. İ., & Erden, İ. O. (2022). Meslek liselerinde beceri eğitimini düzenleyen yasaların uygulanmasına ilişkin nitel bir araştırma. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 241-272. <https://dx.doi.org/10.30855/gjes.2023.09.03.001>
- McHugh, M. L. (2012). Interrater reliability: The kappa statistic. *Biochem Med*, 22(3), 276-82. <http://dx.doi.org/10.11613/BM.2012.031>
- MEB. (2018). *Türkiye’de meslekî ve teknik eğitimin görünümü*. (Erişim Tarihi: 01/10/2023) https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/12134429_No1_Turkiyede_Mesleki_ve_Teknik_Egitimin_Gorunumu.pdf
- MEB. (2019). *Geçmişten günümüze fotoğraflarla mesleki ve teknik eğitim 11. yy – 21. yy*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara, 19-304. (Erişim Tarihi: 01/10/2023) https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_05/30125511_30093130_mesleki_teknik_egitim_kitap.pdf
- MEB. (2022). *Mesleki eğitim merkezlerinde öğrenci sayısı 1 milyonu aştı*. (Erişim Tarihi: 01/11/2023) <https://www.meb.gov.tr/mesleki-egitim-merkezlerinde-ogrenci-sayisi-1-milyonu-asti/haber/28149/tr>
- MEB. (2023). *e-MESEM Sistemi*. (Erişim Tarihi: 01/10/2023) <https://e-mesem.meb.gov.tr/Login.aspx>
- MEB. (2024a). *Mesleki eğitim merkezleri*. (Erişim Tarihi: 20/12/2024) <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/egitim/mesleki-egitim>
- MEB. (2024b). *e-MESEM Sistemi*. (Erişim Tarihi: 24/12/2024) <https://e-mesem.meb.gov.tr/Login.aspx>
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage.
- NTV. (2024a). *16 yaşındaki Erol Can staj gördüğü atölyede öldü*. (Erişim Tarihi: 01/03/2024) https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/16-yasindaki-erol-can-staj-gorduguatolyede-oldu,jz1G_jOChUq39F1Zj33Efg/HkO7XepVEky81JSJDasZ_A
- NTV. (2024b). *Beyzanur 7 ayda 15 ameliyat geçirdi: Eski ben değilim artık*. (Erişim Tarihi: 01/03/2024) https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/beyzanur-7-ayda-15-ameliyat-gecirdi-eski-ben-degilim-artik,neiJ_2_vu0qzr2G53qXvdQ
- OECD. (2018). *Seven questions about apprenticeships: Answers from international experience*, OECD Reviews of vocational education and training. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264306486-en>
- OECD. (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.
- Özer, M. (2018). 2023 Eğitim vizyonu ve mesleki ve teknik eğitimde yeni hedefler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(3), 425-435. <https://doi.org/10.5961/jhes.2018.284>

- Özer, M. (2020). Türkiye’de mesleki eğitimde paradigma değişimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 357-384. <https://doi.org/10.17152/gefad.752523>
- Özer, M., & Suna, H. E. (2020). The linkage between vocational education and labor market in Turkey: Employability and skill mismatch. *Kastamonu Education Journal*, 28(2), 558-569. <https://doi:10.24106/kefdergi.704878>
- Özer, M., & Suna, E. (2022). 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda yapılan değişiklik sonrası mesleki eğitim merkezi programlarının 2022 yılı ilk üç aylık performans değerlendirmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 18, 1-17. <https://doi.org/10.46778/goputeb.1100153>
- Özkan, N., & Göktürk, Ş. (2023). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında mesleki eğitim merkezi uygulamasının okul paydaşları açısından incelenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(11), 2153-2175. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10420870>
- Saldana, J. (2013). *Nitel araştırmacılar için kodlama el kitabı* (2. Baskı). (A. Tüfekçi ve S. N. Şad, Çeviri Ed.). Pegem Akademi.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)*. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf
- Toz, İ. (2019). *Mesleki eğitim merkezlerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerinin yönetici, öğretmen, işveren ve öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.
- Ulus, L., Tuncer, N., & Sözen, Ş. (2015). Mesleki eğitim, gelişim ve yeterlilik açısından meslek yüksekokullarının önemi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(5), 168-185.
- UNESCO. (2021). *Engagement in apprenticeships: A cross-national analysis of school-to-work transition surveys*. Global Education Monitoring Report, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380644>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Employers' Views on the Regulation Regarding Vocational Education Centers Under Law No. 3308 on Vocational Training

Adem Bağca¹ 
Ayşe Kazancı Tınmaz^{2*} 

¹Ministry of Education, Sivas, Türkiye
adembagca5858@gmail.com

²Ondokuz Mayıs University, Educational
Sciences Department, Samsun, Türkiye
ayse.tinmaz@omu.edu.tr

*Corresponding Author

This study was presented as an oral paper
at the 14th International Educational
Administration Forum held on May 3-7,
2023. The data used in this article were
derived from a term project conducted by
the first author under the supervision of the
second author.

Received: 29.03.2024
Accepted: 27.01.2025
Available Online: 30.07.2025

Abstract: This research aims to examine the opinions of employers regarding the regulation made for vocational training centers in the Vocational Education & Training Law. The research is a basic qualitative research design. The working group includes 15 employers who employing Vocational Training Center students as apprenticeship in Sivas city center in the 2022-2023 academic year. Research data was collected by interview method. The researchers prepared a semi-structured interview form as a data collection tool. The data obtained was analyzed by descriptive and nvivo coding, following a deductive approach. According to the findings, employers believe that the regulation addresses the challenges businesses face in finding apprentices, contributes to the qualified development of students, creates employment opportunities, and considers government financial support important. However, it has been noted that students experience absenteeism, tardiness, job dissatisfaction, reluctance, and ethical issues. Employers have suggested focusing on practical development for students, strengthening technical, theoretical, and basic training, improving vocational guidance and school-business collaboration, and addressing reimbursement issues. In conclusion, aside from some practical issues, employers believe the regulation has positively impacted both businesses and the development and employment of students.

Keywords: Vocational Training, Apprenticeship Training, Vocational Training Centers, Law No. 3308, Employers' Views, Education Policy

INTRODUCTION

Apprenticeship and other forms of work-based learning are among the education processes attracting increasing attention in many countries due to their ease of transition from school to work and the benefits they provide to the economy (OECD, 2018). Findings show that the larger the percentage of people who have completed at least one internship or apprenticeship as part of their education, the larger a country's income group distribution becomes (UNESCO, 2021). In this sense, developed countries emphasize apprenticeship training. For example, Germany has a strong apprenticeship tradition, and approximately one-third of high school students aged 15-19 receive apprenticeship training (OECD, 2023). In developing countries, including Türkiye, the importance of vocational education and apprenticeship training is increasing (Günay & Özer, 2016). As emphasized by the Ministry of National Education (MoNE) in its report titled "The Outlook of Vocational and Technical Education in Turkey," in order for Turkey to get out of the middle-income trap it has been in since the 1970s, to take its place in global competition, and to meet the need for a qualified workforce, vocational and technical education must be structured according to the expectations of the labor market and young people must be equipped with knowledge and skills within this framework (MoNE, 2018). The purpose of vocational and technical education is explained in the same document as follows:

"Vocational and technical education aims to train a competent workforce that possesses national and international vocational qualifications, professional ethics, and values, and is innovative, entrepreneurial, productive, and contributes to the economy, in cooperation with social and economic sectors. It is aimed to establish a vocational and technical education system that offers suitable learning opportunities in line with individuals' interests, abilities, and dispositions, centers on work and professional ethics, prepares individuals for employment, is developed according to the needs of economic and social sectors, and is continuously renewed in cooperation with stakeholders." (MoNE 2018, p. 21)

As emphasized in the report, while vocational and technical education aims to provide vocational skills aligned with the individuals' interests and abilities, it also seeks to meet the demand for a qualified workforce in the labor market. In this way, it is expected that both the qualified employment of young people and the

Cite as: Bağca, A., & Kazancı-Tınmaz, A. (2025). Employers' views on the regulation regarding vocational education centers under Law No. 3308 on Vocational Training, *Trakya Journal of Education*, 15(3), 1116–1141. <https://doi.org/10.24315/tred.1457597>

demand of the labor market will be met, and multifaceted benefits will emerge for the individual, society, and the country. Given this importance, vocational and technical education has been an educational process discussed in our country for many years, and new regulations are shaping the field. The consistent emphasis on vocational and technical education in national development plans confirms its importance. The last plan, the 12th Development Plan (2024-2028), highlighted key goals such as strengthening vocational education, ensuring the supply-demand balance in the labor market, improving labor force quality, and enhancing cooperation (Strategy and Budget Presidency, 2023). Similarly, the 2023 Vision Document prepared by the Ministry of National Education aimed to improve vocational and technical education. Accordingly, it envisioned “a dynamic vocational education structure that is responsive to sectoral needs and continuously updated according to national priorities” (Özer, 2018). In this direction, it is seen that the total budget allocated to vocational and technical education and the budget per student has increased over the years (MoNE, 2018). A study by Kerkez and Gelişli (2024), which examined changes in vocational and technical education between 2014-2023, reported increases in the number of schools, classrooms, teachers, and students and the allocated budget.

Vocational training centers play a vital role in the vocational and technical education process. They are defined as “educational institutions where journeyman and master training and vocational and technical course programs are implemented” (MoNE, 2018). These institutions aim to train a qualified workforce by providing training to candidate apprentices, apprentices, journeymen, and masters in various professions and serve to meet the apprentice needs of tradespeople and craftsmen and train students as masters by receiving on-the-job training (MoNE, 2019). Vocational training centers were included in the scope of compulsory education in 2016, under Law No. 6764 “Law on the Amendment of the Decree Law on the Organization and Duties of the Ministry of National Education and Certain Laws and Decree Laws”. Students who complete the program can continue to higher education if they request and complete differential courses and receive a diploma. Students who continue the program take the journeyman exam at the end of the 11th grade and the master exam at the end of the 12th grade (MoNE, 2018).

Students who have completed secondary school and are at least 14 years old can enroll in vocational training centers, and registrations is open year-round. There is a requirement that there be a master with a “Master Instructor Certificate” in the relevant field at the workplace where the student will sign the contract. Students take theoretical courses at school one day a week and receive skill training at the workplace, with which the contract is made for the other four days. At the end of the process, students receive a master's certificate, a high school diploma, and the opportunity to open a business (MoNE, 2024a).

In many countries, there are difficulties in providing apprenticeship places for businesses and encouraging individuals to enter apprenticeship programs. Governments implement financial and non-financial incentives to encourage both parties (Kuczera, 2017a). In Türkiye, notable developments have occurred in recent years (Özer, 2020). Among the improvements explicitly made for vocational training center programs are facilitating vocational training center graduates to obtain a high school diploma, associating the programs with organized industrial zones, increasing social awareness, and implementing guaranteed employment and short-term completion programs (Özer & Suna, 2022). Finally, improvements continued with the amendment to Vocational Education & Training Law No. 3308. With this amendment in December 2021, the burden on employers in the fee paid to students was removed, and the wages of journeymen were increased. Students were provided with the opportunity to receive vocational training in 34 fields and 184 different branches according to their interests and abilities, as well as insurance against work accidents and occupational diseases, and it was decided that 30% of the net amount of the minimum wage would be paid to 9th, 10th and 11th-grade students continuing their education, and at least 50% to senior students (MoNE, 2023). These improvements significantly increased the demand for vocational education. According to the MoNE, before the amendment to Law No. 3308 on December 25, 2021, the number of apprentices and journeymen in Türkiye was 159,000. Within a year, this number rose to over one million (1,000,033), with female students accounting for %30 (MoNE, 2022). By November 2023, the number had reached 1,219,395 (MoNE, 2023). According to the latest data, vocational training centers have 511,127 students. More than two million students have been granted mastership certificates, approximately two million students have been granted journeyman certificates, and over one million students have been granted master instructor certificates (MoNE, 2024b).

With the regulation made in the Vocational Education & Training Law No. 3308, it is seen that the number of students in vocational training centers has increased. Accordingly, students have shown interest in vocational training centers after the regulation. It is also important that the regulation has advantages for businesses in training qualified personnel and providing financial support. The results of the analysis of apprenticeship systems worldwide show that apprenticeship training will work well if it is attractive to both apprentices and employers who are at the center of providing effective education (OECD, 2018). Therefore, this research aims to evaluate recent regulation from the employers' perspective. Understanding their views can reveal how effectively the regulation is implemented and whether it addresses the long-standing challenge of finding apprentices.

On the other hand, since apprenticeship training programs introduce individuals to working life at an early age, protecting apprentices' rights and ensuring workplace safety are critical. As Aksoy (2017) stated, childhood is a special period, and in all conditions and situations, children's best interests must be prioritized. No child should be subjected to neglect, mistreatment, or abuse. In this context, the study also examined the practices of employers during the apprentices' starting work process and their work within the scope of occupational safety. In addition, although there are studies in the literature that examine vocational training centers from different perspectives, there are limited studies that address the process after the recent legislative regulations. These include studies on the perspectives of school administrators (Durna & Mermer, 2024; Kazdal & Tuna, 2023) and studies combining the views of teachers, students, and employers (Özkan & Göktürk, 2023). Thus, this study seeks to fill a gap in the literature by focusing specifically on employers' perceptions. It is expected to contribute to future policy development and provide insights into how MoNE's policies interact with labor markets. In this context, the research question is as follows:

- What are employers' perception of the regulation introduced by Vocational Education & Training Law No. 3308 regarding vocational training centers?

METHODOLOGY

Research Design

The study was designed using a basic qualitative research design. This design, which is one of the qualitative research designs, is based on how people interpret their experiences (Merriam, 2015, p.22). In this context, the study aims to examine employers' experiences about the implementation process of the Vocational Training Centers Project, a current development in vocational education, and the reflections of the regulation on employers.

Participants

The research study group consists of 15 employers of businesses employing vocational training center students in 2022-2023 in Sivas. The participants consist of 15 employers whose businesses that employed vocational training center students in the 2022-2023 academic year in the city center of Sivas. Table 1 shows the characteristics of the participants.

Table 1

Participant Demographic Characteristics

Participants	Gender	Education	Sector	Working year	Number of students
K1	Male	High-school graduate	Automotive	30 year	3
K2	Male	High-school graduate	Chemistry	50 year	4
K3	Male	Bachelor's degree	Elevator Design Engineering	7 year	3
K4	Male	Bachelor's degree	Electrical	25 year	1
K5	Male	Bachelor's degree	Electrical	15 year	1

Table 1 (Continued)

Participants	Gender	Education	Sector	Working year	Number of students
K6	Male	Secondary school graduate	Automotive	30 year	4
K7	Male	Bachelor's degree	Elevator Design Engineering	6 year	2
K8	Male	Bachelor's degree	Informatics	32 year	1
K9	Male	High-school graduate	Technical Service	20 year	1
K10	Male	High-school graduate	Technical Service	15 year	1
K11	Male	Bachelor's degree	Food	20 year	10
K12	Male	Bachelor's degree	Furniture	23 year	2
K13	Male	High-school graduate	Chemistry	30 year	4
K14	Male	Bachelor's degree	Machinery Manufacturing	38 year	3
K15	Male	High-school graduate	Energy	25 year	3

Participants were determined by criterion sampling. Criterion sampling is the inclusion of sample units in the sample according to specific criteria determined in advance that are in line with the purpose of the research (Büyüköztürk et al., 2018). In the study, the criterion for employers to include at least one intern student in the research group was determined.

As seen in the Table 1, all of the employers in the study group are male. Eight participants have a bachelor's degree, six have high-school degree, and one has a secondary school degree. Their working years vary between 7 and 50 years. There are two people with less than 10 years of work, three with 10-20 years, and ten with 20 and above. The number of vocational training center apprentices receiving training in the businesses varies between 1 and 10. The number of businesses employing one student is five, the number of businesses employing two students is two, the number of businesses employing three students is four, and the number of businesses employing four students is three. One business has 10 students. The business with the most students is in the food sector. Other sectors are automotive, chemical, elevator design engineering, furniture, machinery manufacturing, electrical, informatics, and white goods technical service.

Data Collection Procedure

A semi-structured interview technique was used in the data collection process. For this purpose, we prepared a semi-structured interview form. Two experts examined the questions forming the interview form in Educational Administration and determined that the questions were sufficient for the purpose of the research. Then, the clarity of the questions was evaluated by two teachers working in a vocational high school, and the interviews were started. The interview form includes five basic questions and eight probe questions under these questions. Some of the interview questions are as follows: What kind of a path do you follow when students start working within the scope of the Mesem project? What do you do about the adaptation of these students to the workplace? What do you do about the job security of the students? Have you encountered any problems after the regulation? If so, can you explain them with examples? What do you think about the effects of state contribution on businesses in the context of the latest regulations? What are your suggestions for improving apprenticeship training?

In this study, scientific research ethics principles were observed and the necessary ethics committee permissions were obtained. Ethics committee permission was obtained from Ondokuz Mayıs University Social and Human Sciences Research Ethics Committee on 30.12.2022, with document number 2022:1212. During the data collection, interviews were conducted voluntarily in the employers' offices. The first researcher conducted the interviews and the interviews lasted approximately 30 minutes.

Data Analysis

The documents obtained from the interviews were coded independently by both researchers. When data saturation was considered, the interviews were terminated. During the analysis process, a deductive approach was followed based on the participants' responses to each research question, and descriptive and in vivo coding, as suggested by Saldana (2013), was used. After the preliminary coding, the researchers individually recoded and then compared the final coding. A table was prepared for the agreement between the coders, and Cohen's kappa formula [$Kappa = \frac{Pr(a) - Pr(e)}{1 - Pr(e)}$] (Cohen, 1960) was calculated. The .90 value reached shows that

the agreement is strong, according to McHugh (2012). The names of the participants were kept confidential, and each was given a code in the form of K1, K2...K15. The participants' direct opinions were included in the presentation of the findings.

Miles et al. (2014) offer some suggestions to researchers to ensure the validity and reliability of qualitative research. In this context, if we need to express it with concepts appropriate to the nature of qualitative research, the research model, data collection tools, data collection, analysis, and how it is organized are explained in detail for the confirmability of the research. For auditability, data were collected from relevant participants at appropriate times in accordance with the research questions. In determining the participants, the employers' experience was taken into account in accordance with the purpose of the research. In addition, compatibility checks were made between coders. For the credibility of the research, attention was paid to preventing data loss during the data collection process. In this context, voice recordings were taken with employers who gave permission during the interviews, and the researcher created notes. For transferability, the findings were presented with the direct statements of the participants. The characteristics of the participants in the research were explained in sufficient detail to allow comparisons with other studies. Participant confirmation was obtained within the scope of credibility. Written forms were sent to some of the employers, and they were asked to confirm their answers. In addition, attention was paid to ensuring the internal consistency of the findings.

RESULTS

As a result of the analysis of employers' views, results were obtained in the categories of the process followed at the beginning of training, problems observed in students, implications of the legislation for the businesses and students, and suggestions for the development of apprenticeship training. First, when the documents requested from students while starting to work and the practices carried out are examined, it can be seen that after completing the official documents requested from them such as the contract, criminal record, health report, certificate of residence and certificate of identity register, students go to the businesses with the coordinator teacher and start working. Employers stated that they first introduced the workplace to students and then placed them in appropriate works and provided them with occupational safety training according to the nature of the work that they would do. It was found that all employers provided training to students through occupational safety experts in their organizations. After these trainings, students start working under the control of qualified instructors with the occupational safety equipment provided to them. In the following expressions of P1: *"...We contact the school administration, get the contract and health report and then allow the students to start work. First, we help them to adapt by giving information about work flow in the office environment...We provide them with occupational health and safety training. We supply the protective equipment suitable for their work..."*, P2: *"...Our occupational safety company provides training. We provide the necessary equipment. Since we do not have a construction site, they continually work indoors and under the supervision of our experts."* and P3: *"...First of all, we do not let them do any work for two weeks so that they can familiarize with the materials in the company and the sector. They spend this two-week process as an observer. Following this period, they are introduced to the materials and they start to work in the field"*, we can see the process businesses follow in students' starting work and also in occupational safety. Participant P7 explained the importance they attached to occupational safety as follows: *"... they are provided with the materials related to occupational safety and they are introduced to the workplace...they are informed about the stations and the foremen and the training starts...We try to offer students the same opportunities with our staff. We provide them with all protective equipment such as shoes, safety helmet, etc."* It can also be seen in the following expressions of P10, who described their job as risky, that they attach importance to occupational safety and training students well:

"...Our occupational safety expert provides training. We provide them with protective equipment. Since the risk level of our job is high, students continually work under the supervision of foremen. In general, they spend the first year with simple work and then we gradually get them do other works. At the end of four years, we aim for students not to be foremen who can do the work, but to be foremen who can do the work safely."

The problems employers encountered in businesses related to students attending vocational training were as follows: absenteeism, coming to work late, not liking the work, low motivation, ethical issues, and students not paying attention to occupational safety. The codes found are shown in Table 3.

Table 3*Employers' Views on the Problems They Observed in Students*

Code	Participants
Absenteeism,	P4, P6, P8, P10, P11
Coming to work late,	P1, P3, P7, P10, P12, P13
Not liking the work,	P2, P3, P5, P6, P7, P8, P10, P12
Low motivation,	P2, P4, P8, P12, P15
Ethical issues,	P1, P2, P8, P12
Not paying attention to occupational safety.	P5, P10

The problem that employers observed in students the most was not liking the work. The participants pointed out this problem with the following expressions: P8 “...90% of the students quit because they do not like the work...they usually do not like the work. We started with seven students at the beginning of the year. Only one is working right now. Unfortunately, the others quit...”, K10: “...There are students who change enterprises very frequently...” and P5 “...I have one student working, I want to have another one, but we cannot find any students...”. Related to this problem, it was expressed that absenteeism and coming late to work were also observed among students. P6: “... Students may be absent from time to time. Coordinating teacher is informed. Students are warned. Students who exceed the limit of absenteeism are dismissed.” K1: “...Sometimes there are problems about complying with morning shifts....” In the following statement of P4, it is suggested that students have a general lack of interest and reluctance towards the profession in addition to absenteeism: “... Students are absent from time to time... They have a lack of interest in the profession. They lack awareness. They lack a purpose and ideals. They don't know what to do. It is like they are forced by their families to come here.” P4: “...We have difficulty in finding diligent students who really want to learn the job....” In addition to these, some unethical behaviors were also expressed by some participants. For example, P8: “Sometimes, we encounter problems such as theft, indifferent behavior, disrespect and irresponsibility...” and P12: “Students lack work ethics. Their families have high tolerance. They always have their phones in their hands, they spend too much time with their phones. They lie a lot, they do not tell the truth. They spend too much time on the phone and social media, they want to earn money without doing anything....”

The codes accessed on implications of the legislation for businesses and students are shown in Table 4.

Table 4*Views on Implications of the Legislation for Businesses and Students*

Category	Code	Participants
Implications for the businesses	Apprentice shortage was solved.	P1, P2, P3, P5, P9, P10, P11, P12, P13, P15
	State subsidy had a positive effect.	P1, P2, P4, P6, P7, P8, P9, P10, P12
	There are problems in reimbursement.	P6, P9, P10
Implications for students	Chances of employment increased.	P1, P2, P3, P4, P5, P9, P10, P11, P12, P13, P15
	Practical skills were acquired.	P1, P2, P3, P5, P6, P7, P10, P11, P12, P13

As can be seen in the table above, employers in general expressed that they found the legislation on state subsidy positive and stated that the legislation was a solution to shortage of apprentices. In the following expressions, P1: “... The legislation solves the problem of intermediate staff and provides a positive outlook for the future.”, P2: “...What had to be done about the staff problem was done. We had a shortage of apprentices.”, P12: “Shortage of staff decreased with the project...”, P10: “... The state subsidy was very useful. Our shortage of staff was solved...”, P13: “...I think that it was useful in meeting the need for intermediate staff. It closes the gap for trained staff...” and P3: “...This issue is the most sensitive point solving the problem. While the problem of finding employees for the future is inevitable, the fact that qualified foremen who are professionally qualified at a young age are trained in this way builds hope for the future of our country” expressed that their problems about finding apprentices were solved with the legislation. Similarly, P9 also stated that he thought the process was useful and shared his positive impressions about the future of professional training as follows: “... State subsidy was useful. We are not short of staff. We won't have problems if we can train employees to do a job well...” However, it was also expressed by some participants that problems were experienced in reimbursement of the state subsidy. It was explained as P6: “... State

subsidy is useful for businesses, but there are problems in reimbursement systems...” and P9: “Problems occur in state subsidy from time to time....” In terms of the implications of the legislation for students, P1: “...I think that they will have 90% of chance for employment after graduation” and P10: “...I think that students who train themselves well will be employed in other firms, if not in ours, and that they won’t be unemployed. This is because it takes us months to teach employees who do not know anything about the environment and the materials.” emphasized that the employment chances of students increased. P3 thought that in addition to finding job, students could also become employers. P3: “...I believe that these students can easily prove the knowledge and skills they were taught at a young age and that they can easily find a job in the sector. These students who start life at a young age will become not only individuals who look for jobs, but also individuals who employ other individuals.”. The views of participants about on-the-job training of students were as follows: P7: “... The foremen of the future can only be trained in this way. I think that they are more equipped and outgoing.” and P15: “I think the project is very useful, students get a profession and learn an art....”

The codes obtained within the scope of employers’ suggestions about improving the process are shown in Table 5. Thus, the emerging codes are as follows: providing technical and fundamental training at the workplace, allocating more time to practice, providing work ethics training, making up for the theoretical gaps at school, making students understand the importance of profession, strengthening the school-industry cooperation, eliminating the problems experienced in reimbursement and rotations in the workplace.

Table 5*Suggestions of Employers for Improving Apprenticeship Training*

Code	Participants
Providing technical and fundamental training at the workplace,	P1, P3, P6, P7, P8, P9, P10, P13, P15
Allocating more time to practice,	P1, P2, P4, P5, P6, P7, P10, P11, P12, P15
Providing work ethics training,	P3, P6, P8, P14
Making up for the theoretical gaps at school,	P2, P3, P5, P6, P7, P10, P11
Making students understand the importance of profession	P3, P4, P8, P9, P10, P11, P14
Strengthening the school-industry cooperation (Technical trips, projects, etc.)	P2, P4, P7, P8, P11
Eliminating the problems experienced in reimbursement,	P6, P9, P10
Rotations in the workplace.	P6

Participants’ suggestions were allocating more time to practice and providing technical and fundamental training at the workplace. It is possible to see this suggestion in the following expressions: P1: “...For sustainability, first the required information should be provided when the master foremen are present, students should be given practical work in time and work related developments and information should be provided in time.”, P2: “...Students should be provided the opportunity to practice one-on-one under the supervision of foremen...”, P5: “...We should provide them with the opportunity to practice whenever possible...What students learn in the apprenticeship should be should be questioned to find out about what they have learned”, P6: “...Knowledge of students related to the field should be increased.” and P7: “...Instead of just filling in their days or evaluating students passively, we should give them more active roles and we should do our part as the enterprise about the work and subjects students need to know about their department...” Also, with regards to qualified training of students, P10 stated the following: “...We should introduce the work, the area and the materials thoroughly. We should make them have plenty of practice. We should train students to be able to do the work alone at the end of the process.” In addition, the suggestion for making up for the theoretical gaps at school can be seen in the following expressions: P2: “...We expect mathematical knowledge and electrical formulas to be taught at schools...”, P11: “...I would like the theoretical parts that we cannot teach at schools and in enterprises to be taught more permanently....” and P7: “...As a graduate of vocational school myself, I can say that visual based theoretical training is more successful. It would be appropriate to support the theoretical information taught in lessons with materials such as videos related to the subject...”. It is possible to see that P3 expected schools to provide training on general work ethics in addition to theoretical content: “...We expect schools to train students. We expect them to train students to behave and approach both their employer and their friends respectfully”. P3 also thinks that students should be aware of the importance

of the profession: “...Our duty is to give them confidence and to have confidence in them. Also to make them love what we do and to provide them technical and basic training to become successful individuals...” While P3 thought the responsibility is on businesses, some other participants thought that schools had the responsibility to make students learn the work ethics and to love the profession such as P11: “...Students should be guided about the importance of the profession...” and P8 “...What we expect from educational institutions is to teach moral values to children thoroughly and to make them realize that profession is a skill that one can use to support oneself...”

Another suggestion is eliminating the problems experienced in reimbursement. Some of the employers suggested that state subsidy should be paid directly to the students: “... Sometimes there are problems with the state subsidy. The payment should be made to the bank account of the apprentice, and the enterprise should not be involved.” (P9). P6 emphasized that the information in the system should be exploratory: “...Reimbursement information should be entered in the system in detail. Since the salary payment days of firms are different, we think it is not right to set a limited time for delivering the receipts.” Another suggestion is increasing the cooperation between schools and enterprises. This suggestion can be observed in the following statements: P4: “...Visits and interviews should be made often. Within the scope of the protocol we made, we built a panel workshop in one of our schools. Businesses should adopt schools and provide all kinds of material and moral support.”, P2: “...School and workplace relationship should be close, and students should be checked frequently. Their levels of knowledge and skills should be examined.”, P7: “...Trips and visits should be organized from schools to businesses within the framework of specific programs. I believe that students should understand what is taught in theory is not very different from what is in the field and their prejudices about what they will do with what is taught should be overcome.” and P11: Cooperation between school and industry is very important...cooperations should be increased in professional areas, projects should be conducted together, visits should be increased, technical trips should be made more often and students should know the industry closer...” In addition to these suggestions of increasing cooperation, P13 suggested: “...some professional fairs can be organized to make professional and technical high schools more attractive...” Finally, rotation in the workplace was suggested by one participant (P6) as follows: “...Due to the variety of work, we should rotate students at certain times to ensure that they have more access to knowledge and skills...”

DISCUSSION AND CONCLUSION

In the present study, in which the views of employers on the regulation made in December 2021 in Vocational Training Law No. 3308 for vocational training centers were examined, some results were found related to the post-legislation process, students, the effects of the legislation and improving the process. It can be seen that the number of students in enterprises varied between one and four, except one enterprise. It is noteworthy that the number of students is low despite the support provided. Employers stated that although they demanded students, they could not find students, while they started with a sufficient number at the beginning of the year, the number of students decreased throughout the process. While the reasons for students dropping off during the process may be student-related, they may also be related to the nature of the work or negative attitudes and situations they encounter in the enterprise. In this respect, it is important to provide professional guidance while students are choosing their departments. In this sense, schools are expected to provide effective guidance on choosing different vocational pathways, including career guidance and apprenticeship training (OECD, 2018). In a similar study, it was stated that trainings could be useful if students who really aimed to receive vocational training enrolled in vocational training centers and thus qualified workforce could be trained, emphasizing the importance of providing information about the potentials of students and working conditions of professions when students enrolled (Özkan & Göktürk, 2023). On the other hand, foramen instructors, who are responsible for the training of students, and business owners can be trained about issues to pay attention to during the training process. Not all enterprises may have the competence to provide on-the-job training (OECD, 2018). In this respect, it can be said that schools have important roles in determining institutions and enterprises for internship. In addition, the observation and guidance of coordinating teachers are also important in this process so that students do not suffer from this. Orientation process starts when students complete their official paperwork in the process of starting work and students are introduced to the work and the workplace. Employers stated that occupational safety was also important to them, that they supplied the required equipment and provided students with occupational safety training.

According to another finding of the study, the problems employers observed in students were absenteeism, coming late to work, not liking the job, low motivation, ethical issues and not paying attention to

vocational safety. Similar to this finding, Özkan and Göktürk (2023) also found that students had absenteeism problems, they had a high tendency to drop out from the programs they were enrolled to, they did not have an aim, they were reluctant, and they had various discipline problems. Employers stated that students were reluctant especially because they did not like the work they were given. While the reason for this may be students' not being placed in a department suitable for them in the enterprise, it may also be students' making wrong choices while choosing their major. In such a case, the enterprise and the coordinator teacher can ensure that the student is placed in a different department in line with their interests and ability. Kablay (2021) emphasized that students' expectations and skills and abilities should be considered. Another reason for this situation may be the fact that students who have absenteeism problems in formal education tend to vocational training center programs. MoNE can implement legal processes more strictly to prevent this situation. These problems of students are important issues that should be addressed during the apprenticeship training. Especially work discipline and professional ethics should be taught during the training process. As a matter of fact, we can see Ahi organization in our history, which was an organization that enabled individuals to have a profession, cared about the adoption of moral principles while performing their profession and imposed heavy penalties such as fines and dismissal from the profession to those who did not comply with the principles (MEB, 2019). The process of training apprentice, contractor and foreman in the past is an example in this regard. Another reason for these problems may be the lack of awareness in students regarding the apprenticeship training. It is reported internationally that students and families usually have a poor understanding about what apprenticeship training can actually offer (OECD, 2018). According to the results of Özkan and Öztürk (2023), there are students who enroll for the salary offered due to their socio-economic status and who are misguided to vocational training centers. On the other hand, these problems reported by employers may also be due to the fact that working conditions have various unfavorable situations. Toz (2019) stated that employers and working conditions were also effective in the difficulties students experienced in their working life. In Durna and Mermer (2024)'s study, school administrators emphasized the insufficiency of internship places and also the insufficiency of instructions in teaching skills. In a study conducted on students who were attending 12th grade in Vocational Technical Anatolian High School and Multi-Program Anatolian High School and who were having internship in accounting, it was found that some of the participants were given some work other than accounting and they were unhappy of this situation (Karkacier & Orakçı, 2021). In a study examining the health problems of working children, it was found that anxiety and depression were among the most frequent psychological health problems. A high correlation was found between psychological health problems and long working hours, low social support, not being able to take leave from work and being exposed to violence in the work place (Köseoğlu Örnek, 2017).

Another problem employers observed in students was the fact that students did not pay enough attention to occupational safety. Although employers mentioned this as a problem, they are responsible for taking all safety precautions in the workplace and making sure that students have awareness. Occupational safety should not be limited to the training given during the recruitment process, and awareness should be created continually for sensitivity both theoretically and in practice. In a study conducted on the issue, it was found that 71.4% of the students had a work accident at least once in a period of six months (Geçer & Çağlayan, 2004). In a study conducted in vocational training centers, the frequency of work accident was 18.9% and these accidents were mostly machine, metal and wood technologies accidents (Doğan et al., 2018). In addition to these findings in the literature, as can be seen in news in the media, a 14-year-old student who was stuck in a machine in the factory he was doing internship in İstanbul (Habertürk, 2024), a 16-year-old student who died when the blocks in the furniture workshop where he was doing his internship collapsed (NTV, 2024a), and an intern student 80% of whose body had burnt and who had undergone 15 surgeries (NTV, 2024b) show the extent of responsibility of employers during the training process of interns and the importance of paying attention to work safety.

According to another result found in the study, employers think that as a result of the legislation, they do not have problems in finding apprentices as they used to and they think that state subsidy was positive. The problem of not being able to find qualified staff fit for the profession is considered as one of the most important problems of workforce market in our country (Eğitim Reformu Girişimi [ERG], 2012). For example, in a study conducted in the furniture sector, it was found that the number of students in institutions training students for the sector, including vocational training centers, decreased by half between 2010 and 2014 (Bal et al., 2019). It can be said that this legislation had a positive effect on solving this problem. The problem of the decrease in the number of students in the process, which is one of the findings of the current study, should be evaluated together with this result and the reasons for this decrease should be focused on. Another view that emerged in this theme is problems in the reimbursement system. Although the subsidy provided by the state is evaluated

positively, there are also participants who think that there are problems about reimbursement. As a result of a study examining the views of school administrators, delays in the payment made by enterprises to intern students in vocational high schools were shown among problems (Kurt & Erden, 2023). Durna and Mermer (2024) showed that school administrators focused on benefiting from state subsidy and they thought there were problems in delivering payments to students.

With respect to the reflections of the legislation on students, employers evaluated the legislation positively by emphasizing that their chances for both skills acquisition and employment will increase. Almost all of the employers think that staff who are well-trained both in theory and practice will not be unemployed. In short, employers thought that the legislation was useful for both themselves and students. As a matter of fact, it is stated that the most important point in popularizing apprenticeship training is to establish a balance between the costs and benefits incurred by employees and apprentices (OECD, 2018). Therefore, it can be said that the legislation helps in establishing the balance right. As mentioned by Kuczera (2017b), well-designed apprenticeship systems are attractive for students, they create value for employers and on the other hand they support economic growth. Similar to the views of employers on the positive reflections of the legislation, studies conducted on school administrators showed that they found practical training and state subsidy in the workplace to be useful (Kazdal & Tuna, 2023), they also thought that vocational training centers had an important place and supported employment within the scope of vocational training (Durna & Mermer, 2024). In Özkan and Göktürk's (2023) study, although students' being trained on the job and at an early age was shown among positive results, it was stated that training center programs did not serve their purpose and quantity was considered to be important rather than quality.

Finally, employers made some suggestions to improve the process. In this respect, employers drew attention to the responsibilities of enterprises and schools. The suggestion that technical and basic training should be provided on the basis of the enterprise stands out. It was emphasized that students should be followed until they do the job alone and graduate after the process of getting to know the job, the job environment and materials. It was stated that the process should be planned and training should be given in accordance with the plan, considering students' level, learning speed and subjects to be learned. In this process, it was emphasized that practice should be focused on to develop students' skills to identify and solve problems. As emphasized by Kis (2016), carefully organizing what interns will do in the workplace and providing effective learning conditions will provide high benefits to students and enterprises. Similarly, Karkacier and Orakçı (2021) emphasized that the effectiveness of skills training is proportional to the learning conditions provided by the workplace. It was stated that theoretical knowledge and practical knowledge can only come together and professional skills can be acquired when necessary, learning conditions are met. It was also stated that more studies should be conducted to meet the theoretical deficiencies, the importance of professions and work ethics. The importance of increasing technical trips to businesses from schools and conducting joint projects was emphasized. Similar to this finding, the importance of cooperation between vocational high schools and workplace market is a frequently mentioned issue in the literature (ERG, 2012; Gür-Erdoğan et al., 2020; Güzen & Erbaş, 2023; Özer & Suna, 2020; Ulus et al., 2015). This cooperation becomes more essential in today's world where change is faster. Elimination of the problems experienced in reimbursement was also suggested by some participants. Unlike these suggestions presented by employers, in Durna and Mermer's (2024) study, school administrators suggested that regulations should be made in the legislation, students should be oriented correctly and foremen instructors should be trained.

As a conclusion, it was found that employers were satisfied with the post-legislation process despite the decrease in the number of students and problems in the reimbursement of the financial support given. It can be said that employers are aware of the importance of training students well and employing them both for students and for themselves. A limitation of this study is that data was collected only from employers. The process can be evaluated through a comparative examination of students' and coordinator teachers' views about the process after the legislation. Although employers state that they meet all the requirements, especially about occupational safety, it is thought that students' views should also be examined. In addition, the precautions taken in the workplace should also be monitored. Another issue in addition to occupational safety is preventing the exploitation of child labor during the process of training students. It should be strictly monitored whether students who are required to be at school for one day and in the enterprise for four days are called to the enterprise, whether they are given tasks that do not aim to train them and how much the enterprise complies with the contract made. In line with another result found in the study, the reasons why students want to quit during the process can be addressed in future studies. Qualitative studies can be conducted on the causes and solutions of this problem. Vocational guidance should be provided to students who want to choose vocational training center programs.

REFERENCES

- Aksoy, H. H. (2017). Skills training for vocational high school students at enterprises: School-managed child labour. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 16(62), 74-82.
- Bal, B. C., Artunal, S., & Dumanoglu F. (2019). The importance of the vocational training centers in providing labor to the furniture industry in Turkey. *Furniture and Wooden Material Research Journal*, 2(1), 23-29. <https://doi.org/10.33725/mamad.558191>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (13. Baskı). Pegem Akademi.
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 37-46. <https://doi.org/10.1177/001316446002000104>
- Doğan, M., Gün, İ., & Şenol, V. (2018). Frequency of occupational accidents for the students at vocational training centre and factors influencing them. *Journal of Health Sciences*, 27(1), 22-28.
- Durna, E., & Mermer, S. (2024). School administrators' views on vocational training center (MESEM) (The case of Sivas province). *Bolu Abant İzzet Baysal University Journal of Faculty of Education*, 24(1), 806-825. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2024.-1350638>
- ERG. (2012). *Meslek eğitiminde kalite için işbirliği meslek eğitiminde ne çalışıyor, neden çalışıyor? Okul-işletme işbirliklerine dair politika önerileri*. Eğitim Reformu Girişimi.
- Geçer, H., & Çağlayan, Ç. (2004). Kocaeli mesleki eğitim öğrencilerinde iş kazası sıklığı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 5(20), 27-33.
- Günay, D., & Özer, M. (2016). The development of Turkish post-secondary vocational colleges in the 2000's and the current challenges. *Journal of Higher Education and Science*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.5961/jhes.2016.138>
- Gür-Erdoğan, D., Demirtaş, Z., & Özalan, S. (2020). Technical teachers' views on the problems encountered in vocational education. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 39(3), 100th Year Education Symposium Special Issue, 44-57. <https://doi.org/10.7822/omuefd.722859>
- Güzen, B., & Erbaş, Y.H. (2023). Problems in vocational and technical education in secondary education institutions and suggested solutions, *Sakarya University Journal of Education Faculty*, 23(1), 82-104. <https://doi.org/10.53629/sakaefd.1280501>
- Habertürk, (2024). *14 yaşında sac bükme makinesinde can verdi! Arda'nın hayatından bir dram daha çıktı!* (Accessed: 01/03/2024) <https://www.haberturk.com/14-yasinda-sac-bukme-makinesinde-can-verdi-arda-tonbul-un-hayatindan-bir-dram-daha-cikti-giresun-3654208>
- Kablay, S. (2021). Labour processes of internship students: A qualitative research on vocational high schools. *Politik Ekonomik Kuram*, 5(1), 132-160. <https://doi.org/10.30586/pek.943297>
- Karkacıer, A., & Orakçı, F. (2021). The effect of skill training application in businesses on accounting education. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 14(1), 45-71.
- Kazdal, Y., & Tuna, C. (2023). Problems encountered in the implementation of the vocational training center program and solution suggestions according to the opinions of education administrators. *Kosovo Educational Research Journal*, 4(3), 2-22. <https://doi.org/10.29228/kerjournal.74049>
- Kerkez, B., & Gelişli, Y. (2024). Quantitative changes in vocational and technical education in Turkey. *The Journal of Buca Faculty of Education*, 60, 1259-1282. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1409283>

- Kis, V. (2016). *Work, train, win: Work-based learning design and management for productivity gains*, OECD Education Working Papers, No. 135, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz6rbns1gl-en>.
- Köseoğlu Örnek, Ö. (2017). Psychological symptoms among child workers: A systematic review. *STED/Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 26(4), 151 - 161.
- Kuczera, M. (2017a). *Incentives for apprenticeship*. OECD Education Working Papers, No. 152, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/55bb556d-en>.
- Kuczera, M. (2017b). *Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship*. OECD Education Working Papers, No. 153, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/995fff01-en>.
- Kurt, A. İ., & Erden, İ. O. (2022). A qualitative study on the implementation of the laws regulating skill training in vocational high schools. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 241-272. <https://dx.doi.org/10.30855/gjes.2023.09.03.001>
- McHugh, M. L. (2012). Interrater reliability: The kappa statistic. *Biochem Med*, 22(3), 276-82. <http://dx.doi.org/10.11613/BM.2012.031>
- MoNE. (2018). *Türkiye’de meslekî ve teknik eğitimin görünümü*. (Accessed: 01/10/2023) https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/12134429_No1_Turkiyede_Mesleki_ve_Teknik_Egitimin_Gorunumu.pdf
- MoNE. (2019). *Geçmişten günümüze fotoğraflarla mesleki ve teknik eğitim 11. yy – 21. yy*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara, 19-304. (Accessed: 01/10/2023) https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_05/30125511_30093130_mesleki_teknik_egitim_kitap.pdf
- MoNE. (2022). *Mesleki eğitim merkezlerinde öğrenci sayısı 1 milyonu aştı*. (Accessed: 01/11/2023) <https://www.meb.gov.tr/mesleki-egitim-merkezlerinde-ogrenci-sayisi-1-milyonu-asti/haber/28149/tr>
- MoNE. (2023). *e-MESEM System*. (Accessed: 01/10/2023) <https://e-mesem.meb.gov.tr/Login.aspx>
- MoNE. (2024a). *Vocational training centers*. (Accessed: 20/12/2024) <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/egitim/mesleki-egitim>
- MoNE. (2024b). *e-MESEM System*. (Accessed: 24/12/2024) <https://e-mesem.meb.gov.tr/Login.aspx>
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber [Qualitative research: A guide to design and implementation]*. (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage.
- NTV. (2024a). *16 yaşındaki Erol Can staj gördüğü atölyede öldü*. (Accessed: 01/03/2024) https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/16-yasindaki-erol-can-staj-gorduguatolyede-oldu,jz1G_jOChUq39FIZj33Efg/HkO7XepVEky81JSJDasZ_A
- NTV. (2024b). *Beyzanur 7 ayda 15 ameliyat geçirdi: Eski ben değilim artık*. (Accessed: 01/03/2024) https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/beyzanur-7-ayda-15-ameliyat-gecirdi-eski-ben-degilim-artik,neiJ_2_vu0qzr2G53qXvdQ
- OECD. (2018). *Seven questions about apprenticeships: Answers from international experience*, OECD Reviews of vocational education and training. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264306486-en>
- OECD. (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.

- Özer, M. (2018). The 2023 education vision and new goals in vocational and technical education. *Journal of Higher Education and Science*, 8(3), 425-435. <https://doi.org/10.5961/jhes.2018.284>
- Özer, M. (2020). The paradigm shift in vocational education and training in Turkey. *Gazi University Gazi Faculty of Education Journal*, 40(2), 357-384. <https://doi.org/10.17152/gefad.752523>
- Özer, M., & Suna, H. E. (2020). The linkage between vocational education and labor market in Turkey: Employability and skill mismatch. *Kastamonu Education Journal*, 28(2), 558-569. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.704878>
- Özer, M., & Suna, H. E. (2022). 2022 first quarterly performance evaluation of vocational training center (VTC) programs after the amendment to the vocational education and training law no. 3308. *International Journal of Turkish Educational Sciences*, 10 (18), 1-17 <https://doi.org/10.46778/goputeb.1100153>
- Özkan, N., & Göktürk, Ş. (2023). Examining the application of vocational education centers in vocational and technical education institutions from the perspective of school stakeholders. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(11), 2153-2175. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10420870>
- Saldana, J. (2013). *Nitel araştırmacılar için kodlama el kitabı [The coding manual for qualitative researchers]* (2. Baskı). (A. Tüfekçi ve S. N. Şad, Çeviri Ed.). Pegem Akademi.
- Strategy and Budget Presidency. (2023). *12th Development Plan (2024-2028)*. Strategy and Budget Directorate of the Presidency of the Republic of Türkiye. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf
- Toz, İ. (2019). *Evaluation of problems and solution suggestions in vocational education centers according to the opinions of the manager, teacher, employer and student*. [Master's Thesis, Bartın University]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.
- Ulus, L., Tuncer, N., & Sözen, Ş. (2015). The importance of vocational high school in terms of vocational education, development and competence. *International Journal of Turkish Education Sciences*, 2015(5), 168-185.
- UNESCO. (2021). *Engagement in apprenticeships: A cross-national analysis of school-to-work transition surveys*. Global Education Monitoring Report, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380644>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Seçkin Yayıncılık.