

# USTALIK TELAFI PROGRAMLARINA İLİŞKİN OKUL YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

## EXAMINATION OF MASTERY REMEDIATION PROGRAMS FROM THE PERSPECTIVES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS

### Araştırma Makalesi

Esengül CEYLAN<sup>1</sup> Murat DEMİRKOL<sup>2</sup> Tuncay Yavuz ÖZDEMİR<sup>3</sup> Abdulvahap DOĞAN<sup>4</sup>

*Makale gönderim tarihi: 23 Ağustos 2024*

*Makale kabul tarihi : 15 Aralık 2024*

#### Özet

Bu araştırma, ustalık telafi programlarının Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Programın işleyişi, karşılaşılan zorluklar ve elde edilen sonuçlar üzerine odaklanarak programın etkililiğinin analiz etmeyi hedeflemektedir. Elazığ ilinde, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında ustalık telafi programının uygulandığı Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan toplam 13 okul yöneticisi ve öğretmen, çalışmanın katılımcıları olarak belirlenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları oluşturulmuştur. Görüşmeler sırasında içerik analizi yöntemi kullanılarak kodlar ve temalar oluşturulmuş, veri doygunluğu sağlanana kadar görüşmelere devam edilmiştir. Ustalık Telafi Programının değerlendirilmesi sonucunda iletişim eksiklikleri, deneyim yetersizlikleri ve artan iş yükü gibi sorunlar yaşandığı tespit edilmiştir. Programın etkinliğini artırmak için prosedürlerin netleştirilmesi, iletişim kanallarının güçlendirilmesi ve denetim mekanizmalarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, öğretmenler ve yöneticiler için eğitimlerin düzenlenmesi ve okullar ile işletmeler arasındaki iş birliğinin artırılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Ustalık Telafi Programı, Mesleki Eğitim, Ustalık Belgesi, Öğretmen.

#### Abstract

This study aims to evaluate the proficiency remediation programs from the perspectives of school administrators and teachers working in Vocational and Technical Anatolian High Schools. It focuses on analyzing the program's effectiveness by examining its implementation, encountered challenges, and obtained results. In the Elazığ province, a total of 13 school administrators and teachers from Vocational and Technical Anatolian High Schools, where the proficiency remediation program was implemented during the 2023-2024 academic year, were selected as participants for the study. During the interviews, content analysis was employed to generate codes and themes, and interviews continued until data saturation was achieved. The evaluation of the Proficiency Remediation Program revealed issues such as communication deficiencies, lack of experience, and increased workload. To enhance the program's effectiveness, it is necessary to clarify procedures, strengthen communication channels, and improve monitoring mechanisms. Additionally, it is recommended to organize training sessions for teachers and administrators and to increase collaboration between schools and businesses.

**Keywords:** Proficiency Remediation Program, Vocational Education, Proficiency Certificate, Teacher.

1 Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, eceylan23@outlook.com, ORCID ID: 0009-0003-1310-9507

2 Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, mdemirkol@firat.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3108-3219

3 Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, tyozdemir@firat.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5361-7261

4 Öğretim Görevlisi, Turgut Özal Üniversitesi, a.vahapdogan@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4490-4047

## GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi ve küreselleşme süreci, iş dünyasında ve ekonomik yapıda köklü değişimlere yol açmaktadır. Bu değişimler, işgücü piyasalarında ve istihdam dinamiklerinde önemli dönüşümlere neden olmaktadır (Akpınar, 2003; Demir ve Şen, 2009; Muğan-Ertuğral, 2018; Şen, 2016). Özellikle, yeni ve karmaşık beceri gerektiren meslek alanlarında talep artarken, mesleki eğitim sistemlerinin bu değişime uyum sağlaması ve nitelikli işgücü yetiştirmesi gerekmektedir (Deperlioğlu ve Yıldırım, 2009; Eşme, 2007; Kusluyan ve Kusluyan, 2000; Ulus vd., 2015; Yıldırım ve Şahin, 2015).

İş piyasasına nitelikli iş gücünü kazandırmayı amaçlayan mesleki eğitim, bireylerin belirli meslek alanlarında gereken bilgi, beceri ve yeterlilikleri kazanmalarını sağlayan bir süreç olarak ifade edilmektedir (Koçak ve Altun, 2010; Mihoğlu vd., 2018; Özer, 2020; Özsoy, 2015; Yörük vd., 2002). Bu süreç, disiplinler arası bir yaklaşımı benimseyerek teorik eğitim ve pratik uygulamaları birleştirmektedir (Öcal, 2008; Taşpınar, 2014). Mesleki eğitim ahilikle başlayıp Osmanlı döneminde lonca ve gedik teşkilatlarıyla devam eden, sanayi devrimi ile birlikte nitelikli eleman ihtiyacının artmasıyla birçok ülkede okul ve kurumlar aracılığıyla kurumsallaşmıştır (Kılınç, 2012; Yıldırım ve Şahin, 2015). Türkiye'de mesleki eğitimin yasal düzenlemeleri, mesleki ve teknik eğitimin planlanması, geliştirilmesi, uygulanması ve denetlenmesine ilişkin esasları belirleyen ve mesleki eğitim veren kurumlar, iş yerleri ve öğrencilere yönelik hükümleri kapsayan 3308 sayılı "Mesleki Eğitim Kanunu" ile belirlenmiştir (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986).

Beceri odaklı mesleklerde, öğrenme sürecinin uygulamalı eğitimin yoğunluğuyla doğrudan ilişkili olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir (Ozer and Perc, 2020). Mesleki eğitimin içinde bulunan uygulamalı eğitim, tam zamanlı okul içi eğitim, işletmelerde çıraklık eğitimi ve okul-işletme iş birliğine dayalı model olmak üzere üç farklı yaklaşımla uygulanmaktadır. Tam zamanlı okul içi eğitim modeli okul ortamında gerçekleşirken, işletmelerde çıraklık eğitimi modeli öğrencilerin işletmelerde pratik beceriler kazanmasını sağlar ve okul-işletme iş birliği modeli hem teorik dersleri hem de pratik uygulamaları içeren bir öğrenme ortamı sunar. (Adıgüzel ve Berk, 2009; Anapa, 2008; Binici ve Arı, 2004; Gümüşoğlu vd., 2010). Milli Eğitim Bakanlığı'nın Eylül 2021'de yayımladığı öğretim programı, en az ortaöğretim mezunu kişilere yönelik ustalık telafi eğitimi ile mesleki eğitimin işletmelerle olan iş birliğini artırmak amacıyla yapılmıştır. Bu program, yaş şartına bakılmaksızın, en az ortaöğretim mezunu olup, bakanlık tarafından belirlenen 27 haftalık ustalık telafi çerçeve öğretim programını başarıyla tamamlayan bireylere ustalık belgesi alma imkânı sunmaktadır (Çalışkan, 2023; MEB, 2022). Ders kazanımları, işletmelerde faaliyet gösteren usta öğreticiler veya eğitici personel tarafından çalışılan işletmelerde sunulacaktır. Eğitim planı, günlük maksimum sekiz saatlik ders süresi ve haftalık toplam 40 saatlik ders programını içerecek şekilde düzenlenmiştir (MEB, 2021). Eğitim başlangıcında işletme, öğrenci ve okul arasında sözleşme imzalanması gereklidir. Eğitim süresince, öğrencilerin sigorta primleri ile işletmelerin devlet katkısı ödemeleri bakanlık tarafından okullar aracılığıyla gerçekleştirilecektir. Bu durum programa yoğun talepler oluşturmuş ve yeni meslek dalları eklenmiştir (Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, 2022).

Ustalık eğitimlerinde, teorik sınavın %40'ı ve beceri sınavının %60'ı hesaplanarak, toplamda 50 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılarak ustalık/kalfalık belgesi almaya hak kazanırlar. Ayrıca, işyeri açma belgesi veya ön lisans diplomasına sahip adayların, okul ve kurumlar tarafından düzenlenen 40 saatlik iş pedagojisi kursuna katılmaları ve kurs sonunda yapılan sınavdan başarılı olmaları halinde, usta öğreticilik belgesi verilir (MEB, 2022). Toplam 825 saatlik eğitimde her öğrenci için iş dosyası hazırlanması gerekmektedir. Öğrencilerin performansı, günlük iş takip formuyla değerlendirilir ve koordinatör öğretmen tarafından imzalanır. Puanlar dersin teorik notunu oluştururken, 6 ayın sonunda beceri puanı ustalık beceri sınavı sonuçlarına göre belirlenir (MTGEM, 2021).

Programdaki para desteği ve giriş koşulları zaman içinde değişmiştir. 2021 yılında ustalık telafi programının başlamasıyla, bir öğrenci devlet desteğinden tekrar tekrar faydalanmaktadır. Ancak, 2023 yılında bu duruma kısıtlama getirilmiş ve artık bir öğrenci devlet desteğinden yalnızca bir defa yararlanabilmektedir. Ayrıca, 2021 yılında en az lise mezunu olan herkes devlet desteğinden faydalanırken, 2023 yılında bu desteğe ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu kişilerin erişimi kısıtlanmıştır (MEB, 2023).

Bu araştırma, ustalık telafi programlarının Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenleri tarafından değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bu değerlendirme süreci, programın işleyişi, karşılaşılan zorluklar ve elde edilen sonuçların analizi üzerine odaklanarak programın etkililiğini değerlendirmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, literatürde ustalık telafi programlarının değerlendirilmesine yönelik yapılan araştırmaların azlığına dikkat çekilerek, bu çalışmanın alanında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın sonuçları, ustalık telafi programlarının etkililiği hakkında bilgi sağlayarak, programın iyileştirilmesine ve mesleki eğitim alanında daha etkili politikaların belirlenmesine katkıda bulunabilir. Bu tür araştırmaların daha fazla yapılması ve elde edilen bulguların paylaşılması, mesleki eğitimde kaliteyi artırmak ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmek için önemlidir.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin ustalık telafi programlarına ilişkin bakış açılarını anlamak amacıyla gerçekleştirilmiş olan bu araştırma fenomenoloji deseninin kullanıldığı nitel bir araştırmadır. Fenomenoloji deseninin kullanıldığı araştırmalarda, araştırmacıların bireysel deneyimlerine odaklanılmaktadır. Bu deneyimler göz önünde bulundurularak, bilgilere araştırılan olgulara yönelik algıları ve olaylara yönelik anlamlar incelenmektedir (Akturan ve Baş, 2008). Fenomenoloji deseni, genellikle yeterince derinlemesine incelenmemiş ancak mevcut olan durumları odak noktasına almaktadır. Bu durumlar, öznelerin deneyimlerine odaklanmayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

### Araştırma ve Yayın Etiği

Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 01.02.2024 tarihinde 2024/03 karar sayısı ile etik izin alınmıştır.

### Katılımcılar

Araştırmada katılımcılar, ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bu yaklaşımda, katılımcılar belli kriterlere uygunluğuna göre seçilmiş olup, bir grup temsil edenler arasından seçim gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, örnekleme alınacak kişiler önceden belirlenen kriterlere göre seçilmiştir (Balcı, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2013). Ölçüt olarak Elazığ ilinde, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında ustalık telafi programının uygulandığı Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler, bu çalışmanın katılımcıları olarak belirlenmiştir. Görüşmelerde, içerik analizi yöntemi kullanılarak kodlar ve temalar tespit edilmiştir. Veri doygunluğu sağlanana kadar görüşmeler devam etmiş; toplamda 13 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bunların 7'si okul yöneticisi iken, 6'sı öğretmendir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de detaylı bir şekilde sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik bilgileri

Katılımcı	Görevi	Yaş	Kıdem	Katılımcı	Görevi	Yaş	Kıdem
K1	Müdür	53	30	K8	Öğretmen	34	8
K2	Müdür	45	21	K9	Öğretmen	52	29
K3	Müdür	43	20	K10	Öğretmen	53	30
K4	Müdür Yardımcısı	38	12	K11	Öğretmen	57	30

K5	Müdür Yardımcısı	58	26	K12	Öğretmen	56	34
K6	Müdür Yardımcısı	44	21	K13	Öğretmen	46	23
K7	Müdür Yardımcısı	54	31				

---

## Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu yöntem, katılımcılara belirli konuları keşfetme ve derinlemesine inceleme fırsatı sağlamıştır (Karataş, 2015). Görüşme sorularının hazırlanmasında, literatür taraması (Kazdal ve Tuna, 2024; MEB, 2023; Özkan ve Göktürk, 2023) yapılmış ve üç uzman görüşünden faydalanılmıştır. İki sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir form hazırlanmıştır. Görüşmeler, okullara ziyaretler yapılarak öğretmenler ve okul yöneticileriyle yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme soruları, daha fazla ayrıntı elde etmek için sonda sorularla desteklenmiştir. Görüşmelerin ses kayıtları alınmış ve izinler doğrultusunda dijital ortama aktarılmıştır. Görüşme formunda şu sorular yer almaktadır:

1. Uсталık Telafi Programına geçiş süreci ve bu süreçteki uygulama adımlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
2. Uсталık Telafisi Programının, öğretmen ve okul idarecisinin bakış açısıyla nasıl değerlendiriliyorsunuz?

## Verilerin Analizi

Fenomenolojik desenle yürütülen bu araştırmada, 13 katılımcı ile yapılan yarı yapılandırılmış bireysel görüşmelerden elde edilen nitel veriler, içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. İçerik analizi, araştırmacının bir metnin içeriğini sistematik bir şekilde inceleyerek, belirli temaları, desenleri veya anlamları ortaya çıkarmayı amaçlayan bir araştırma tekniğidir (Gökçe, 2019). Araştırma kapsamında elde edilen görüşler detaylı bir şekilde incelenmiş ve bu inceleme sürecinde kodlar ve temalar oluşturulmuştur. Katılımcı görüşleri, K1, K2, K3,... K13 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılar ise okul müdürleri (M), müdür yardımcıları (MY) ve öğretmenler (ÖĞ) olarak kodlanmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla uzman görüşlerine başvurulmuştur. Görüşme formlarında bulunan veriler, uzmanlar tarafından detaylı bir şekilde incelenerek temalar ortaya konmuştur. Miles ve Huberman (1994) tarafından geliştirilen formül kullanılarak güvenilirlik değerlendirilmiş (Uzlaşma Yüzdesi = Görüş Birliği (Na) / (Görüş Birliği (Na) + Görüş Ayrılığı) x100) ve bu değer ~%93,90 olarak hesaplanmıştır. Nitel araştırmalarda, değerlendirmeye ilişkin uzlaşma yüzdesinin %90 ve üzeri olduğu durumda güvenilirlik sağlandığı ifade edilmektedir (Saban, 2008). Bu çalışmada, uzlaşma yüzdesinin %93,90 olması, araştırmanın yeterli derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

## BULGULAR

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, toplanan verilerin analizi neticesinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Katılımcılara yöneltilen soru " Uсталık Telafi Programına geçiş süreci ve bu süreçteki uygulama adımlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? " şeklindeydi ve elde edilen yanıtlar Tablo 2'de detaylı olarak sunulmuştur.

**Tablo 2.** Ustalık telafi programına geçiş süreci

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Ustalık Telafi Programına Geçiş Süreci	Yeterlilikler	Teşvik	4
		Ustalık Belgesi	8
		Yaş Şartı	3
		Belge Gerekliliği	3
		Usta öğretici	1
		İş birliği	6
	Aksaklıklar	İletişim Sorunları	3
		Deneyim Eksikliği	2
		İş Yüğü	4
		<b>Toplam</b>	<b>34</b>

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde, ustalık telafi programına geçiş süreciyle ilgili olarak "yeterlilikler" ve "aksaklıklar" olmak üzere iki alt tema belirlenmiştir. Yeterlilik alt temasında, teşvik (n=4), ustalık belgesi (n=8), yaş şartı (n=3), belge gerekliğı (n=3), usta öğretici (n=1) ve işbirliğı (n=6) şeklinde kodlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur.

(K3, M, Erkek): "Mesleki yeterlilik için almaları gereken belgeyi biz hem ücret vererek hem de diplomayı vererek kendilerine teslim ettik. Mesleki yeterlilik kurumuna bir ücret yatırılıyordu ve bu belgeyi sınava girerek alabiliyorlardı. Gelen düzenleme ile belgeyi bakanlık hem para vererek hem de diplomayı vererek kendilerine vermeye başladı. Biz onlara çok güzel bir yemek sunduk onlar da hiç sıraya girmeden bir daha mesleki yeterlilik kurumuna gitmeden gelip belgelerini aldılar." (Yeterlilik: Teşvik, Ustalık Belgesi)

(K2, M, Erkek): "Ustalık telafi programı, işletmelerin teşvikten yararlanmak amacıyla büyük ilgi gösterdiği bir program oldu." (Yeterlilik: Teşvik)

(K6, MY, Erkek): "İşletmede eğitim veren kişinin usta öğretici belgesine sahip olması gerekmektedir. Öğreticilik belgesinin alınması için işletmelerde bir eğitim veriyoruz. Bir kişiye usta öğreticilik belgesi verildiğinde, hak eden kişiler e-sınav sistemine tabi tutulur ve belgelerini alabilirler. Ancak, tüm sorumluluk işletmelere ait değildir. Biz, haftalık olarak koordinatör öğretmenlerimizle görüşerek işletmelerde herhangi bir problem veya sıkıntı olup olmadığını kontrol ediyoruz. Ayrıca, işletmelerdeki duruma ilişkin haftalık ve aylık raporlar düzenlenmektedir." (Yeterlilik: Usta öğretici, İşbirliğı)

(K4, MY, Erkek) "İşletmelerle işbirliğı içine girdik ve protokoller imzaladık. Bu protokoller sayesinde, işletmeler okullarımıza yardımlarda bulundular." (Yeterlilik: İşbirliğı)

Uygulanan program, ustalık belgesi alma sürecinde maddi teşviklerin sağlanmasıyla işletmelerde ve bireylerde belge alma isteğini artırmıştır. Bu düzenleme sayesinde belge alım süresinin kısaltılmasıyla birlikte, belgeye erişim hızlanmış ve işletmelerin nitelikli iş gücüne daha hızlı ulaşması hedeflenmiştir. Finansal teşviklerin sunulması ve yetkinlik belgesi verilmesiyle işletmelerin belge alım sürecindeki iş yükü azalmış, böylece belge almak isteyenler için yeterlilikler daha erişilebilir hale gelmiştir. Bu uygulama ile işletmelerde ve bireylerde ustalık belgesine erişim oranlarında belirgin bir artış olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, belirli yeterliliklerde yaşanan değişiklikler ve nedenleri de değerlendirilmiştir. Önceden yaş kriteri olmaksızın belge alımına izin verilirken, sonradan yaş şartının getirilmesi ve kalfalık belgesinin talep edilmesi gibi değişiklikler gözlemlenmiştir. Bu değişikliklerin belgenin amacına uygun olmayan kişilere verilen desteğin yanlış yönlendirilmesinden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Ayrıca, usta öğretici yeterliliğinde işletme ile okul arasındaki işbirliğı mekanizmasının önemi vurgulanmış ve işleyiş açıklanmıştır. Okulun belge alım sürecinin yönetimindeki rolü ve işletmelerdeki eğitim sürecinin denetlenmesi, yapılan işbirliğini göstermektedir. Bu bulgular, mesleki yeterlilik belgesi alma sürecindeki değişikliklerin etkilerini ve işbirliğı mekanizmasının önemini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Aksaklıklar alt temasında iletişim sorunları (n=3), deneyim eksikliği (n=2) ve iş yükü (n=4) şeklinde kodlanmıştır. Öne çıkan bazı katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir.

(K5, MY, Erkek): "Evet, iş yükümüz arttı ve iletişim problemleri yaşadık. İşletmeler bizi sadece para desteği sağlayan bir kaynak olarak görüyor gibi." (Aksaklıklar: İş yükü, iletişim sorunları)

(K6, MY, Erkek): "Para ödemelerini işletmelere yine biz yapıyoruz ve işletmelerden beklentimiz bu işi öğretmeleri. Hem iş yükümüz arttı hem de özellikle takip ve kontrol süreçlerinde zorluklar yaşıyoruz." (Aksaklıklar: İş yükü)

(K4, MY, Erkek): "Süreç oldukça sancılı geçti. Başlangıçta bilgi eksiklikleri yaşadık. Düzenli bir bilgilendirme semineri düzenlenmedi. Sadece hızlı bir seminer yapıldı, ancak bu yeterli olmadı." (Aksaklıklar: Deneyim eksikliği)

Katılımcıların ifadelerine dayanarak, uygulamada karşılaşılan bazı zorluklar ve iyileştirme gereksinimleri belirlenebilir. Öncelikle, iş yükünde artış ve iletişim problemleri yaşandığı belirtilmektedir. Katılımcılar, okulların sadece maddi destek sağlayıcı olarak görülmesini vurgulamaktadırlar. Ayrıca, para ödemelerinin okul tarafından yapılmasına rağmen, işletmelerden beklentinin öğretim olduğu ifade edilmiştir. Bu durum, iş yükünde artış ve takip/kontrol süreçlerinde zorluklar yaşandığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte, sürecin sancılı geçtiğine ve başlangıçta bilgi eksiklikleri yaşandığına dair görüşler belirtilmiştir. Düzenli bilgilendirme seminerlerinin yapılmaması ve yalnızca hızlı bir seminerin düzenlenmesinin yetersiz olduğu vurgulanmaktadır. Bu durum, deneyim eksikliği gibi faktörlerin uygulamanın etkinliğini etkileyebileceğine işaret etmektedir. Bu ifadeler, uygulamada karşılaşılan aksaklıkları ve iyileştirme ihtiyaçlarını açıkça ortaya koymaktadır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlere "Uсталık Telifisi Programının, öğretmen ve okul idaresinin bakış açısıyla nasıl değerlendiriliyorsunuz?" sorusu yöneltilmiş ve yanıtlar alınmıştır. Gelen cevaplar doğrultusunda Tablo 3 oluşturulmuştur.

**Tablo 3.** Uсталık telafi programının değerlendirilmesi

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Uсталık telafi programının değerlendirilmesi	Olumsuz Yönler	Mevcut çalışanlar	3
		Yanlış beyan	1
		Suiistimaller	6
		Hak ihlali	4
		Yetersiz eğitim	3
		Niteliksiz eleman yetiştirme	3
		Farklı dallara kayıt olma	6
		Kazanç önceliği	9
		Mevzuat açıklığı	4
		Hayalet öğrenci	2
		Personel eksikliği	2
		Olumlu Yönler	Düzenleme
<b>Toplam</b>			<b>43</b>

Tablo 3'teki verilere göre, uсталık telafi programının değerlendirmesi teması, "olumsuz yönler" ve "olumlu yönler" olmak üzere iki alt temada toplanmıştır. Olumsuz yönler alt temasında, mevcut çalışanlar (n=3), yanlış beyan (n=1), suiistimaller (n=6), hak ihlali (n=4), yetersiz eğitim (n=3), niteliksiz eleman yetiştirme (n=3), farklı dallara kayıt olma (n=6), kazanç önceliği (n=9), mevzuat açıklığı (n=4), hayalet öğrenci (n=2) ve personel eksikliği (n=2) şeklinde kodlanmıştır. Olumlu yönler alt temasında düzenleme (n=6), şeklinde kodlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur.

(K2, M, Erkek): "Ustalık telafi programında sorunlar yaşandı. Bu modülün piyasadaki ara eleman ihtiyacını kapattığını söyleyemeyiz. Zaten sen, fabrikada çalışanlar üzerinden yürütüldü." (Olumsuz yönler: Mevcut çalışanlar)

(K2, M, Erkek): "Örneğin, 200 kursiyer kaydedilecek. Okul idaresi olarak, beyanı esas almak durumunda kalıyoruz çünkü 200 personelin nerede çalıştığını bilmiyoruz. Bunlar bize resmi olarak bildiriliyor. Ancak sonunda fark ediyoruz ki sınav anında kişi, beyan edildiği gibi dikişte değil, tekstilde çalışıyor." (Olumsuz yönler: Yanlış beyan)

(K4, MY, Erkek): "Bir işletmemiz var ve orada çalışan işletme müdürünü destek alabilmek için sisteme kaydetmişlerdi. İnsan kaynakları müdürü olduğunu belirtiyorum. Belki maaşı 50.000-60.000 civarındaydı ancak 2.000-3.000 arasında devlet desteği alabilmek için onu da sisteme eklemişlerdi." (Olumsuz yönler: Suiistimaller)

(K3, M, Erkek): "Bu paralar işletmeye ödeniyor. Açıkçası, öğrenciye doğrudan değil, işletmeye toplu olarak ödeniyor. Kontrol amaçlı, öğrenciye ödeyip ödemediğine dair dekont istiyoruz. Birçok işçiden duyduğumuz kadarıyla, işletme sözde işçiyi asgari ücretten çalıştırıyor. Ancak daha sonra verdiği ücretin yarısını elden alıyormuş." (Olumsuz yönler: Hak ihlali)

(K5, MY, Erkek): "Buradaki sorun şu ki, belirli bir yaşa gelmiş bir insana 6 ay içinde bir meslek öğretmek mümkün değil. Öğretile bile, bu mesleğin teorik temelleri yok. Üstelik ustalık belgesi de veriyoruz." (Olumsuz yönler: Yetersiz eğitim)

(K8, ÖÇ, Erkek): "Aşçılık belgesi veriyoruz. Ancak aşçılar başvurmada, getir götür işlerini yapan garsonlar başvurmuşlar. Bu durumda nitelikli eleman yetişeceğini düşünmüyorum." (Olumsuz yönler: Niteliksiz eleman yetiştirme)

(K6, MY, Erkek): "Ustalık telafi programında yaşadığım bir diğer durumu da belirtmek istiyorum. Bir öğrenci, ustalık telafi programından 6 ay boyunca destek alıyor ve programdan mezun oluyor. Ardından başka bir programa tekrar kayıt olup yeniden destek almaya devam ediyor. Bu durumun bir sınırı bulunmuyordu." (Olumsuz yönler: Farklı dallara kayıt olma)

(K5, MY, Erkek): "Ustalık telafi programında paranın işletmelere aktarılması yerine, çalışanlara aktarılması gerektiğini düşünüyorum. Sistemde bir istihdam artışı da oluşmadı, sadece mevcut çalışanlarını gösterdiler. Devlet, asgari ücretin yarısını işletmelere destek olarak verdi. İşletmeler paraya önem verdiler. Ancak uygulama sayesinde işletme sayılarında artış gözlemlenen yerler de oldu." (Olumsuz yönler: Kazanç önceliği)

(K4, MY, Erkek): "Ustalık telafi programına öğrenci kaydedilmesi için ustalık öğretici belgesi gerekiyor. Eskiden öğreticilere en fazla 15 öğrenci verilirken, bu sayıyı 40'a çıkardılar. İşletmeler bu durumdan faydalandı ve bazıları kötüye kullandı." (Olumsuz yönler: Mevzuat açıklığı)

(K3, M, Erkek): "Duyduğumuz kadarıyla, örneğin işletmede çalışıyormuş gibi gösterilen ancak gerçekte çalışmayan kişilerin de kaydedildiği durumlar yaşanmış. Bu durum, bir nevi hayalet okul veya hayalet öğrenci gibi görülebilir ve bu da bir problem teşkil ediyor." (Olumsuz yönler: Hayalet öğrenci)

(K8, ÖÇ, Erkek): "Öğrenci sayısı fazlaydı, ancak yeterli öğretmen sayısı yoktu. Bu da ayrı bir problem oluşturuyordu." (Olumsuz yönler: Personel eksikliği)

(K2, M, Erkek): "Şikayetlerimiz sonuç verdi ve haziran ayında çıkan yönetmelikle bu konularda düzeltmeler yapıldı. Ustalık telafi programına katılan kişilerden artık kalfalık belgesi isteniyor. (Olumlu yönler: Düzenleme)

Ustalık telafi programının detaylı bir incelemesi sonucunda elde edilen bulgular, programın olumsuz yönlerinin, olumlu yönlerine göre daha ağır bastığını göstermektedir. İlk olarak, programın mevcut çalışanlar üzerinden yürütülmesi, asıl amacı olan piyasadaki ara eleman ihtiyacını yeterince karşılamadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, programın özellikle yeni iş gücü kazandırma hedefine ulaşamadığını düşündürmektedir. Ayrıca, kaydedilen öğrencilerin beyanlarının gerçeği yansıtmadığı ve programın işletmeler tarafından suiistimal edildiği gözlemlenmiştir. Bu, programın doğruluk ve şeffaflık konularında ciddi eksiklikler barındırdığını vurgulamaktadır. Programın farklı dallara kayıt olma ve devamlı olarak destek alabilme imkânı sunması, sistemin istismara açık olduğunu ve kontrol

mekanizmalarının yetersiz kaldığını işaret etmektedir. Mevcut düzenlemelerle bu sorunların önüne geçilmeye çalışılmış olduğu belirtilmiştir. Ancak düzenlemelerin yapılmasına kadar niteliksiz ustaların yetiştiği ve işletmelerin haksız kazanç sağladığı ifade edilmiştir. Bu noktada, daha etkin bir denetim ve düzenleme mekanizması oluşturulması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Sonuç olarak, ustalık telafi programının mevcut haliyle birçok sorunu beraberinde getirdiği açıktır. Programın daha etkili ve adil bir şekilde işlemesi için, mevcut sorunların giderilmesi ve programın daha sağlam bir temele oturtulması gerekmektedir. Bu bağlamda, programın amacına uygun şekilde işlemesi ve iş gücü piyasasındaki ihtiyaçlara daha etkin bir şekilde cevap vermesi için yapılacak düzenlemeler hayati önem taşımaktadır.

## TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada, ustalık telafi programlarının Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından nasıl değerlendirildiği incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, Ustalık Telafi Programına geçiş sürecinde belirli yeterliliklerin sağlanması gerektiği ve süreç içerisinde aksayan yönlerin olduğu belirlenmiştir. Süreç içerisinde gerçekleştirilmesi gereken yeterliliklerin sağladığı faydalar arasında, ustalık belgesi alma sürecinde sağlanan teşvikler ile iş birliği mekanizmalarının programın etkinliğini artırdığı, işletmelerle öğrenciler arasındaki etkileşimi güçlendirdiği ve mesleki eğitimin kalitesini artırdığı görülmektedir. Acar ve Kazancı Yabanova (2017), işbaşı eğitiminin işverenin istihdam yükümlülüğü bulunmamakla birlikte, sunulan teşvikler ve destekler sayesinde işverenlerin kalıcı istihdam yaratmalarına olanak sağladığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar, programın iş gücü piyasasına daha nitelikli eleman kazandırma potansiyelini olumlu değerlendirmişlerdir. Bu bağlamda yapılan bir araştırma, nitelikli iş gücünün temelinde işbaşı eğitiminin ve mesleki eğitimin önemini vurgulamaktadır (Koçak ve Altun, 2010). Bu bulgu, araştırmanın sonuçlarıyla uyumludur. Ancak, bu süreçte yaşanan bazı sorunlar programın iyileştirilmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır. İlk olarak, iletişim eksiklikleri, deneyim yetersizlikleri ve artan iş yükü gibi faktörler, sürecin verimliliğini düşüren önemli sorunlar olarak tespit edilmiştir. İletişim eksiklikleri hem öğrenciler hem de işletmeler arasında bilgi akışının yetersiz olmasına ve bu nedenle programın amaçlarına ulaşmasında aksaklıklara yol açmaktadır. Usta çırak ilişkisinde, işletmelerle gerçekleştirilen iletişimin önemi literatürde önemli bir vurgu olarak yer almaktadır (Abay Çelik, 2023). Özellikle programın yeni olması ve mesleki teknik anadolu liselerine entegre edilmesiyle birlikte, öğretmenler ve okul idarecileri deneyim eksikliği yaşamışlardır. Artan iş yükü ise hem öğretmenlere hem de idarecilere ek bir stres ve baskı yaratmakta, bu da genel performansı olumsuz yönde etkilemektedir. Filiz (2014) çalışmasına göre, iş yükünün stres oluşturduğu ve bireylerin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir.

Prosedürlerin daha net hale getirilmesi ve işletmelerin daha etkin bir şekilde bilgilendirilmesi, programın daha verimli işlemesine katkı sağlayacaktır. Prosedürlerin net bir şekilde belirlenmesi denetim için önemlidir (Kardeş, 1995). Özellikle, programın başlangıcında ve sürecin kritik aşamalarında daha ayrıntılı ve anlaşılır yönergeler sunulması hem öğrencilerin hem de işletmelerin beklentilerini daha iyi karşılamasını sağlayacaktır. Bu bağlamda, eğitim materyallerinin güncellenmesi ve programla ilgili bilgilendirme toplantılarının düzenlenmesi gibi önlemler alınabilir.

Ustalık Telafi Programının değerlendirilmesi sürecinde ise, mevcut çalışanlar üzerinden yürütülen programın piyasadaki ara eleman ihtiyacını yeterince karşılamadığı, katılımcıların yanlış beyanlarda bulunduğu ve programın suiistimal edildiği gibi sorunlar belirlenmiştir. Kazdal ve Tuna (2024) yapmış olduğu araştırmada benzer sonuçlar bulmuştur. Özellikle, programın hak ihlalleri, yetersiz eğitim, niteliksiz eleman yetiştirme ve sistemin suiistimal edilmesi gibi olumsuzluklarla karşı karşıya kalması, programın amacına ulaşmasını engelleyen temel faktörlerdir. Özkan ve Göktürk'ün (2023) çalışmasına göre, suiistimallerin varlığı araştırma sonucunu desteklemektedir. Mevcut çalışanların, programın gerekliliklerine tam olarak uymamaları ve bu durumu fırsat bilerek kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaları, programın etkinliğini ciddi şekilde zayıflatmaktadır.

Programda yapılan düzenlemelerle bu sorunların bir kısmı giderilmiş olsa da daha fazla iyileştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle, denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve daha sıkı kontrollerin yapılması, programın suiistimal edilmesini önlemek için önemli bir adım olacaktır. Bunun yanı sıra,



eğitmenlerin ve denetçilerin daha iyi eğitilmesi, programın kalitesini artırmak için atılabilecek diğer adımlar arasındadır. Sonuç olarak, Ustalık Telafi Programının birçok sorunu beraberinde getirdiği ve bu sorunların programın etkinliğini olumsuz etkilediği görülmektedir. Programın daha etkili ve adil bir şekilde işlemesi için mevcut sorunların giderilmesi ve programın daha sağlam bir temele oturtulması gerekmektedir. Bu bağlamda, mevzuatın netleştirilmesi, denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve iletişim kanallarının iyileştirilmesi, programın amacına uygun şekilde işlemesi ve iş gücü piyasasındaki ihtiyaçlara daha etkin bir şekilde cevap vermesi için yapılacak düzenlemeler hayati önem taşımaktadır. Programın iyileştirilmesi için atılacak bu adımlar, eğitim paydaşlarının beklentilerini karşılayarak mesleki eğitim sisteminin genel kalitesini artıracaktır.

Bulgularda, ustalık telafi programı ile ilgili yaş şartı ve belge gerekliliklerinin katılımcılar tarafından tam olarak anlaşılmadığına dair bir eksiklik olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, katılımcıların programa başvuru ve uygulama süreçlerinde karşılaştıkları belirsizliklerin giderilmesi amacıyla, bu düzenlemelerin daha açık ve anlaşılır hale getirilmesi gerekmektedir. Programın etkili bir şekilde uygulanabilmesi için bu tür belirsizliklerin ortadan kaldırılması, katılımcıların programa dair doğru bilgiye kolayca ulaşmalarını sağlayacaktır. Bir diğer bulgu ise okul, işletme ve bakanlık arasındaki iletişim ve koordinasyon eksiklikleri belirlenmiştir. Bu eksikliklerin giderilmesi için etkili iletişim kanallarının oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. Düzenli toplantılar ve bilgilendirme oturumları, katılımcıların programla ilgili güncel ve doğru bilgilere erişmelerini sağlayarak programın her aşamasında koordinasyonu güçlendirecektir. Böylece, taraflar arasındaki iş birliği daha sağlam bir hale gelecek ve programın verimliliği artırılabilecektir. Ayrıca, öğretmenler ve yöneticiler için ustalık telafi programına dair eğitim ve deneyim paylaşımı açısından seminerler ve atölye çalışmaları düzenlenmesinin önemine dikkat çekilmiştir. Bu etkinlikler, katılımcıların karşılaştıkları zorluklar hakkında fikir alışverişi yapmalarına ve çözüm önerileri geliştirmelerine olanak tanıyacaktır. Seminer ve atölye çalışmaları, öğretmenlerin ve yöneticilerin bilgi ve becerilerini artırarak programın uygulanmasında karşılaşılan sorunların daha hızlı ve etkili bir şekilde çözülmesini sağlayacaktır.

Programın etkililiğini artırabilmek için uygulama sürecinin düzenli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi gerektiği de bulgularda ortaya çıkmıştır. Bu değerlendirmelerin yapılması, programın güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeye yardımcı olacak ve programın gelişimi için gerekli düzenlemeler yapılmasını sağlayacaktır. Düzenli izleme ve değerlendirme, programın sürekli iyileştirilmesini ve daha verimli bir hale getirilmesini destekleyecektir. Son olarak, bulgularda mesleki eğitimin kalitesinin artırılması için okullar ve işletmeler arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Staj ve uygulama imkanlarının artırılması, öğrencilerin ve öğretmenlerin pratik deneyim kazanmalarına katkı sağlayacaktır. Bu tür iş birlikleri, öğrencilerin teorik bilgilerini iş dünyasında uygulamaya dökme fırsatı bulmalarını sağlarken, öğretmenlerin de sektörle uyumlu bir eğitim verme yetkinliklerini artıracaktır. Sunulan bu önerilerin hayata geçirilmesi, ustalık telafi programının mesleki eğitim sistemindeki etkinliğini artırarak, nitelikli iş gücünün yetiştirilmesine ve mesleki yeterliliklerin belgelenmesine katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Abay Çelik, Z. E. (2023). Mesleklerin ve Değerlerin Eğitim ve Öğretiminde Yüz Yüze İletişimin Önemi: Ahilik Teşkilatında Usta Çırak İletişimi Modeli. *Erciyes İletişim Dergisi*, 10(2), 1001-1017. <https://doi.org/10.17680/erciyesiletisim.1274197>
- Acar, O. K. ve Yabanova, E. K. (2017). Aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin incelenmesi. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 4(2), 85-111. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.328036>
- Adıgüzel, O. C. ve Berk, Ş. (2009). Mesleki ve teknik ortaöğretimde yeni arayışlar: yeterliğe dayalı modüler sistemin değerlendirilmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-236.

- Akpınar, B. (2003). Meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33(33), 8-25.
- Akturan, U. ve Baş, A. (Ed.). (2008). *Fenomenoloji*. Seçkin Yayıncılık.
- Anapa, S. (2008). *Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Pegem Yayıncılık.
- Binici, H. ve Arı, N. (2004). Mesleki ve teknik eğitimde arayışlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 383-396.
- Çalışkan, S. (2023). Aşçılık eğitiminde güncel gelişmeler: ustalık telafi programı. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 20(2), 329-346. <https://doi.org/10.24010/soid.1327394>
- Demir, E. ve Şen, H. Ş. (2009). Cumhuriyet dönemi mesleki ve teknik eğitim reformları. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 39-58.
- Deperlioğlu, Ö. ve Yıldırım, R. (2009). Mesleki eğitimin uzaktan eğitim ile desteklenmesi ve örnek uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 9(1), 61-70.
- Eşme, İ. (2007 15-16 Ocak), *Mesleki ve teknik eğitimin bugünkü durumu ve sorunlar*. YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Ankara, Türkiye.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2014.10.23.437>
- Gökçe, O. (2019). *Klasik ve nitel içerik analizi; Felsefe, yöntem, uygulama [Classical and Qualitative Content Analysis; Philosophy, Method, Practice]*. Çizgi Kitabevi.
- Gümüsoğlu, Ş., Ünal, S. ve Kestane, Ö. (2010). Meslek yüksekokullarında eğitimin kalitesini artırmaya yönelik çabalar ve öğrenci gözüyle öğretim elemanlarının değerlendirilmesi İzmir Meslek Yüksekokulu örneği. *TÜBAV Bilim* 3(2), 201-214
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80. <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/kokdener/123091/13f.pdf>
- Kardeş, S. (1995). *Denetim etkinliğinin artırılmasında analitik inceleme prosedürlerinin kullanımı ve Türkiye'deki denetim firmalarına yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Kazdal, Y. ve Tuna, C. (2024). Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Mesleki Eğitim Merkezi Programının Uygulanmasında Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Önerileri, *Kosova Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(4/3), 2-22. <http://dx.doi.org/10.29228/kerjournal.74049>
- Kılınç, M. (2012). Türkiye'de mesleki teknik eğitimi şekillendiren eğitim kurumlarından ahilik, gedik, lonca, Enderun Mektebi'nin tarihi gelişimleri. *Vocational Education*, 7(4), 63-73.
- Koçak, O. ve Altun, S. (2010). Ceza infaz kurumundaki mesleki eğitim faaliyetlerinin hükümlü istihdamına katkıları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 95-117.
- Kusluvan, S. and Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21(3), 251-269.
- MEB (2022, 5 Aralık). *Ustalık telafi programı hakkında önemli bilgiler ustalık telafi programı nedir*. [https://luleburgazmesem.meb.k12.tr/icerikler/ustalik-telafi-programi-hakkinda-onemli-bilgiler\\_13497332.html](https://luleburgazmesem.meb.k12.tr/icerikler/ustalik-telafi-programi-hakkinda-onemli-bilgiler_13497332.html).

- MEB, (2022). *Kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik e-sınavları başvuru ve uygulama kılavuzu*. [https://www.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2024\\_02/01102615\\_KalfalYk\\_UstalYk\\_ve\\_Usta\\_O\\_Yreticilik\\_e-SYnavlarY\\_BaYvuru\\_ve\\_Uygulama\\_KYlavuzu\\_2024.pdf](https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_02/01102615_KalfalYk_UstalYk_ve_Usta_O_Yreticilik_e-SYnavlarY_BaYvuru_ve_Uygulama_KYlavuzu_2024.pdf) Erişim Tarihi: 30.04.2024
- MEB, (2021). *Mesleki Eğitim Merkezi Ustalık Telafi Çerçeve Öğretim Programları*. [https://antalyaakdenizsanayisitesimtal.meb.k12.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/07/18/969502/dosyalar/2022\\_04/19130444\\_Ustalik-Telafi-Resmi-Yazi.pdf](https://antalyaakdenizsanayisitesimtal.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/07/18/969502/dosyalar/2022_04/19130444_Ustalik-Telafi-Resmi-Yazi.pdf) Erişim Tarihi: 27.03.2024
- MEB, (2023). 3308 sayılı mesleki eğitim kanununa göre aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere ödenecek ücretlere yönelik devlet katkısı uygulaması hakkında usul ve esaslar. <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2173.pdf> Erişim Tarihi: 02.05.2024
- Mesleki Eğitim Kanunu, (1986). TC Resmî Gazete, 19139, 19.06.1986. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>. Erişim Tarihi:23.04.2024
- Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, (2021). *Mesleki Eğitim Merkezi Ustalık Telafi Çerçeve Öğretim Programları*. Erişim Adresi: [http://meslek.eba.gov.tr/dokumanlar/telafi\\_mem.rar](http://meslek.eba.gov.tr/dokumanlar/telafi_mem.rar). Erişim Tarihi: 01.05.2024
- Mihoğlu, B. A., Afşar, B. ve Suna, S. (2018). İşsizlikle mücadelede mesleki eğitimin önemi ve firmaların mesleki kurslara bakışı: Konya ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), 407-416.
- Muşan Ertuğral, S. (2018). Beşeri sermaye oluşumunda mesleki eğitimin önemi. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(3), 49-63.
- Öçal, H. (2008). Mesleki Eğitim ve Mesleki Yönlendirme, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 99, 12- 19.
- Ödemiş, İ. S. (2014). Enderun mektebi ve demokratik eğitim modeli perspektifinden mesleki eğitim: teorik bir çözümleme. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 65-75.
- Özer, M. (2020). *Mesleki Eğitimde Paradigma Değişimi, Türkiye'nin Mesleki Eğitim ile İmtihanı* (Vol. 1). TC Maltepe Üniversitesi.
- Ozer, M. and Perc, M. (2020). Dreams and realities of school tracking and vocational education. *Palgrave Communications*, 6(1), 1-7.
- Özkan, N. ve Göktürk, Ş. (2023). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında mesleki eğitim merkezi uygulamasının okul paydaşları açısından incelenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(11), 2153-2175.
- Özsoy, C. E. (2015). Mesleki eğitim-istihdam ilişkisi: Türkiye'de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 5(5), 173-181.
- Saban, A. (2008). Okula ilişkin metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(3), 459-496.
- Şen, M. (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye'de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1), 67-89.
- Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, (2022). *Mesleki Eğitim Merkezi Telafi Çerçeve Öğretim Programlarında Değişiklik Yapılması*. Erişim Adresi: [https://ttkb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2023\\_02/14151326\\_fihrist\\_2022.pdf](https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_02/14151326_fihrist_2022.pdf). Erişim Tarihi:29.04.2024
- Taşpınar, M. (2014). Mesleki eğitimde uzaktan eğitim ve toplumsal algı. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(4).

Ulus, L., Tuncer, N. ve Sözen, Ş. (2015). Mesleki eğitim, gelişim ve yeterlilik açısından meslek yüksekokullarının önemi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(5), 168-185.

Yıldırım A, Şimşek H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (9. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, K. ve Şahin, L. (2015). Osmanlı'dan günümüze mesleki eğitimin gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 1(44), 77-112.

Yörük, S., Dikici, A. ve Uysal, A. (2002). Bilgi toplumu ve Türkiye'de mesleki eğitim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 299-312.

## EXTENDED SUMMARY

The Mastery Remediation Programs aim to address the growing need for a qualified workforce by enhancing vocational and technical education. These programs are designed to bridge the gap between theoretical knowledge and practical skills while fostering collaboration between schools and businesses. Implemented in Vocational and Technical Anatolian High Schools (VTAHS) in Elazığ during the 2023–2024 academic year, the programs provide proficiency certificates to individuals meeting specific criteria. This study explores the perspectives of school administrators and teachers regarding the program's implementation, challenges, and outcomes. The primary objective of this research is to evaluate the effectiveness of the Mastery Remediation Program by analyzing its operational processes, identifying challenges encountered, and assessing its contribution to vocational education. By understanding the experiences and perceptions of key stakeholders, the study seeks to offer actionable recommendations to improve program implementation and outcomes.

A qualitative phenomenological approach was employed to gain an in-depth understanding of the participants' experiences. The study involved 13 participants, including seven school administrators and six teachers, selected using criterion sampling. Data were collected through semi-structured interviews guided by literature reviews and expert feedback. The interviews were analyzed using content analysis to identify recurring themes and patterns, with data collection continuing until saturation was achieved. The findings highlight both the strengths and challenges of the Mastery Remediation Program. On the positive side, financial incentives significantly motivated participants and businesses, making the program accessible to a wider audience. The collaboration between schools and businesses enhanced the quality of vocational training by providing practical learning opportunities. Procedural improvements, such as introducing age limits and eligibility criteria, contributed to standardizing the program and reducing misuse.

However, several challenges were identified. Communication gaps between schools, businesses, and participants hindered effective coordination, while the increased workload for school administrators and teachers strained resources and reduced efficiency. Misuse of the program, such as false declarations and exploitation of financial incentives by businesses, undermined its integrity. Participants also reported insufficient training and support, which affected the program's overall effectiveness. To address these challenges, the study recommends clarifying program procedures, improving communication channels, and enhancing monitoring mechanisms. Training sessions for teachers and administrators, as well as strengthening school-business collaborations, are suggested to ensure the program's success. Regular evaluations and feedback mechanisms are also essential for continuous improvement and alignment with workforce needs.

In conclusion, while the Mastery Remediation Program has potential as a tool for addressing vocational training gaps, its effectiveness depends on addressing the identified challenges. By implementing the suggested improvements, the program can better fulfill its objective of preparing a skilled workforce and contributing to the development of vocational education.