

Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/  
Journal of Travel and Hospitality Business  
Cilt/Vol: 20(2),Yıl/ Year:2023, ss/pp:329-346  
Gönderim Tarihi/ Received: 14.07.2023  
Kabul Tarihi /Accepted: 11.08.2023  
DOI: 10.24010/soid.1327394

## Aşçılık Eğitiminde Güncel Gelişmeler: Ustalık Telafi Programı

### Current Developments in Cookery Education Mastery Compensation Program

Dr. Öğr. Üyesi Serkan ÇALIŞKAN 

Kastamonu Üniversitesi

Turizm Fakültesi

Kastamonu, Türkiye

E-posta: serkancaliskan@kastamonu.edu.tr

#### Öz

Bu çalışmanın amacı Millî Eğitim Bakanlığı tarafından Eylül 2021’de uygulamaya konulan aşçılık ustalık telafi programının incelenerek programın iyileştirilmesine yönelik öneriler geliştirmektir. Bu kapsamda nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Ustalık telafi programına katılanların oluşturduğu evrenden amaçlı örneklem yöntemi ile oluşturulan çalışma grubu eğitim programının paydaşlarıdır. Bu amaçla altı öğrenci beş işletmeci ve yedi eğiticiden oluşan grup ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan görüşme tekniği ile elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen veriler neticesinde aşçılık ustalık telafi programına ilişkin eğitsel, finansal, belgelendirme, yönetsel ve mevzuata ilişkin olmak üzere beş tema oluşturulmuştur. Program paydaşlar tarafından ilgi görmekle birlikte olumsuz yönlerinin düzenlenerek devam edilmesi çalışmanın genel sonucudur.

**Anahtar Kelimeler:** Aşçılık, Ustalık Belgesi, Telafi Eğitimi, İşbaşı Eğitimi

#### Abstract

The aim of this study is to examine the cookery mastery compensation program, which was put into practice by the Ministry of National Education in September 2021, and to develop suggestions for the improvement of the program. In this context, qualitative research method was used. The study group formed by the purposeful sampling method from the universe formed by the participants of the mastery compensation program are the stakeholders of the training program. For this purpose, semi-structured interviews were conducted with a group of six students, five operators and seven educators. The data obtained from the participants by the interview technique were subjected to content analysis. As a result of the data obtained, five themes related to the culinary mastery compensation program were created: educational, financial, certification, managerial and legislative. Although the program attracts attention from the stakeholders, it is the general result of the study that its negative aspects are continued by arranging.

**Key Words:** Cookery, Certificate of Mastery, Compensatory Training, On-The-Job Training.

## Extended Summary

### Purpose

This study aims to seek an answer to the question of how the cookery mastery compensation program put into practice by the Ministry of National Education should be. The compensation program, which has been implemented by vocational training centres as of September 2021, is for at least high school graduates and those who have received practical training in a workplace for six months. It will be tried to reveal the failing aspects of the cookery program by taking the opinions of the stakeholders about this training model, which was started to be implemented for the first time. For this purpose, it is aimed to make suggestions on the cookery compensation program by evaluating the data obtained from the students-trainers-operators, who are the stakeholders of the education program, with the literature.

### Background

Vocational education includes a process related to gaining job-specific knowledge-skill-attitude to individuals. It is known that learning in skill-based business lines is associated with applied education success (Özer & Perc, 2020). Certification of the qualifications obtained in applied education is regulated by the vocational education law. In this regard, the Ministry of National Education has started the mastery compensation program, which is a new application since September 2021. One of the professions included in this scope is cookery. Studies on cooking, which is a mastery profession, have been discussed at secondary education level (Çalışkan, 2022), non-formal education level (Sarioğlan, 2018) and associate degree level (Kurnaz, Kurnaz & Kiliç, 2014). Studies conducted at the undergraduate level on this subject deal with the curriculum dimension (Öney, 2016), the current situation (Sezen, 2018) and the content of practice courses (Çarbuğa et al., 2018). In their study, Gökem & Sevim (2016) revealed the structuring studies included in the training programs in the field of gastronomy, which also includes cooking. A new one has been added to the changes in the historical process of cookery as a craftsmanship.

### Methods

In this qualitative study, descriptive survey model, which is one of the non-experimental designs, was used. This model, also called case study, covers a process in which different data collection methods such as interview, observation and document review can be used together. Purposive sampling method was used to determine the study group to be interviewed within the scope of this research. In order to obtain data from the stakeholders of the cookery mastery compensation program, interviews were conducted with seven students, five business manager and six educators who participated in the program. Interviews made through the semi-structured interview form were carried out at the place and time determined with the participant. The interviews, which lasted about 20 minutes, were recorded with a voice recorder with the permission of the participant. Triangulation technique was used to ensure the validity, reliability and objectivity criteria of the data. For this purpose, themes were created within the framework of the data obtained from the interviews, the mastery compensation program documents were examined and the opinions of the researchers were reflected.

## Findings

As a result of the interviews, five themes were determined, including educational, financial, certification activities, administrative studies and legislative situations, according to the findings related to culinary mastery training. Within the educational theme, while students focus on the pedagogical approaches of their mentors, educators focus on the institutional structure of businesses. The opinions expressed under the financial theme are related to the business support paid to the employer by the state. Educators state that these payments turn into a goal, not a tool for education. Employers want to take a more active role in this process, where a master's certificate is issued to students who have completed their education within the framework of the mastery compensation program and passed the exam. Within the management theme, the stakeholders agreed that it would be positive if the application to the program-student follow-up-training evaluation processes were carried out using technological infrastructures. The legal regulations of the state regarding financial support are closely followed by the enterprises.

## Results

The general results of the study are:

In the literature, the concepts of complementary education and compensatory education are included in the scope of general, academic and religious education. However, the Vocational Education Law and related regulations have used complementary and compensatory training for vocational training. Although the education put into practice under the name of the mastery compensation program is positively evaluated by the student-trainer-sector, there are issues that need to be corrected. These:

- The lack of theoretical knowledge of master trainers
- Does not increase new employment
- Transfer of resources to employer only

Suggestions for the development of the mastery compensation program in the field of cooking are as follows:

- 1) Payment of the minimum wage to those who have not registered for Social Security Agency (SSA) in the last one year,
- 2) Taking the direct exam of those who are currently working actively, who document that they have been a cook for the duration of the mastery make-up program (6 months) with the registration of SSA,
- 3) Simplifying the training curriculum according to the characteristics of the enterprise,
- 4) Digital-based design of work files that students need to prepare,
- 5) Online preparation of documents issued by coordinator teachers,
- 6) Arranging the application exam criteria as successes/failures instead of points,
- 7) Making a financial contribution per student under his/her responsibility to those who work as master instructors.

## 1. Giriş

Mesleki eğitim, birey ile iş arasında uyum sağlama amacıyla mesleğe özgü bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandırmayı hedefleyen bir süreci kapsamaktadır. Bireyin ilgi ve kabiliyetleri çerçevesinde yeteneklerinin bilimsel, çağdaş ve teknolojik metotlar kullanılarak geliştirilmesi ve bir meslek sahibi olmalarını sağlamak amacıyla çeşitli

yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Mesleki eğitim alanında yapılan yasal düzenlemeler 3308 sayılı “Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu” iken, “Mesleki Eğitim Kanunu” olarak ismi değiştirilen kanuna uygun olarak gerçekleştirilmektedir (Mesleki Eğitim Kanunu, 1986). Bu kanun aynı zamanda Ahilik kültürünün de bir parçası olan çırak-kalfa-usta olabilmenin yasal çerçevesini belirlemektedir (Bilgin, 1998). Bu anlamda mutfak çalışanlarının da bir hiyerarşi içerisinde çalıştıkları ve aşçılık mesleğinin de bir ustalık mesleği olduğu düşünüldüğünde söz konusu yasal düzenlemelerin kapsamında olacağı açıktır. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) Eylül 2021’de yeni bir düzenlemeye giderek ustalık telifi programı olarak adlandırdığı bir işbaşı eğitim programını uygulamaya başlamıştır. Ortaöğretim ve yükseköğretim mezunlarını kapsayan bu eğitim Bakanlıkça belirlenmiş 27 alandan biri olan yiyecek içecek hizmetleri alanını da kapsamaktadır (Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2022). Program uyarınca işletmelerde iş başı eğitim olarak gerçekleştirilecek bu eğitim aşçılık, pastacılık ve servis dallarında gerçekleştirilmektedir. Bu çalışma 2021 Eylül ayından itibaren uygulamaya konulan ustalık telifi programında yer alan yiyecek içecek hizmetleri genelinde aşçılık eğitimini konu edinmektedir.

Beceriye dayalı mesleklerde öğrenimin uygulamalı eğitimin sıklığı ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Özer & Perc, 2020). Beceri mesleklerinden biri olan aşçılık programlarında mesleki eğitiminin profesyonel mutfaklarda bir mentör eşliğinde gerçekleştirilmesi örgün eğitimin bir parçası olarak öteden beri kullanılmaktadır (Brown, 2005). Bu alanda teorik eğitim alan kişilere uygulanmakta olan bu yöntem MEB’in Eylül 2021 de yayımladığı öğretim programı ile en az orta öğretim mezunu kişilerine yönelik ustalık telifi eğitim programı ile farklı bir boyut kazanmıştır. Bu program yaş şartına bağlı olmaksızın en az ortaöğretim kurumu (herhangi bir lise) mezunu olup MEB tarafından belirlenen ustalık telifi çerçeve öğretim programını başarı ile tamamlayanların ustalık belgesi almasına olanak sağlayan bir eğitim programıdır. Programa katılan kişiler eğitimlerinin tamamını işletmede alacaklardır. Aşçılık alanına ait meslek derslerinin konularının yer aldığı programda derslerin kazanımları işletmelerde usta öğretici belgesine sahip veya eğitici personel olarak istihdam edilen kişiler tarafından verilecektir. Eğitim süresi günde en fazla sekiz saat olacak şekilde haftada 40 saat olarak uygulanacaktır. Program toplamda 27 hafta sürmektedir. Programı başarı ile tamamlayanlara ustalık belgesi verilmesini sağlayacak bu eğitim müfredatı planlı süreli olarak tasarlanmıştır. Programa olan yoğun talep sonucu 24/06/2022 tarih ve 2022-45 Sayılı Talim Terbiye Kurulu Kararı ile yeni meslekler ilave edilmiştir. Aşçılık mesleği programda yer alan mesleklerden biridir (Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, 2022).

Gastronomi eğitimi üzerine yapılan çalışmalar lisans düzeyinde verilen eğitimin müfredat boyutu (Öney, 2016), yapılanma çalışmaları (Görkem & Sevim, 2016), mevcut durumu (Sezen, 2018), uygulama derslerinin içeriği (Çarbuğa vd., 2018) gibi konulara yöneliktir. Aşçılık eğitimi konusunda yapılan çalışmalar hem ön lisans (Kurnaz vd., 2014; Şahin & Arman, 2014) hem orta öğrenim düzeyinde (Çalışkan, 2022; Çakıcı & Çiçek, 2022) hem de yaygın eğitim düzeyinde (Sarioğlan, 2018) ele alınmıştır. Ancak ustalık mesleği olarak aşçılık eğitimi de tarihsel süreç içerisinde bir takım değişikliklere uğramıştır (Güldemir & Akarçay, 2020). MEB tarafından uygulamaya konulan, içerisinde gerek örgün gerekse yaygın eğitimden öğeler taşıyan, orta öğrenim ve üstü mezunların katılabileceği ustalık telifi programının işleyişi bununla birlikte programın eksiklerinin tanımlanarak nasıl olması gerektiği konusuna ilişkin bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Aşçılık eğitiminde diğer beceri gerektiren işlerde olduğu gibi meslek erbabı olarak ifade edilen işin ustasının gözetim ve yönlendirmesinde eğitimden geçmek

önemlidir (Güldemir, 2018). Usta öğretici olarak ifade edilen bu kişiler ustalık belgesi sahibi ve iş pedagojisi eğitimi almış meslek elemanlarıdır. Ustalık telafi programına bir usta öğreticinin rehberliğinde ve sözleşme imzalanan işyerinde devam eden her bir öğrenci için aylık asgari ücretin %50'si oranında işveren desteği ödemesi yapılmaktadır. Mesleki eğitim merkezi tarafından yapılan ödemeler hibe olarak verilmekte olup öğrencinin eğitime devam şartı bulunmaktadır. Öğrencilerin devam devamsızlık durumları koordinatör öğretmenler tarafından denetlenmektedir. MEB'e bağlı mesleki eğitim merkezleri koordinesinde yürütülen bu işlemler öğrenci-işveren-okul paydaşlarının ortaklığına dayanmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2019). Bu çalışmada 2021 Eylül'den itibaren uygulamaya konulan ustalık telafi eğitimi paydaşlarının görüşlerini dikkate alarak açıcılık ustalık eğitimi nasıl olmalıdır sorusuna cevap aramaktadır. Bu araştırma açıcılık alanında uygulanan ustalık telafi eğitim programını konu edinen öncü çalışma olması açısından önemli olmakla birlikte programın aksayan yönlerini vurgularken bu durumlara ilişkin getirdiği öneriler ile özgün bir niteliğe sahiptir.

## 2. Literatür

### Mesleki Eğitimde Telafi Programı

Mesleki eğitim istihdam ilişkisi içerisinde mesleki eğitim kurumlarında teorik eğitimi tamamlayan öğrenciler beceri eğitimini çalışma hayatı içinde devam ettirmektedir. Ancak mesleki eğitim almamış, farklı bir meslek dalında istihdam edilmek isteyen, çalışma alanı daralmış alanlardan yeni meslek alanlarına yönelmek isteyen kişilere 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile mesleki eğitimlerini tamamlama imkânı getirilmiştir. Söz konusu yasada "tamamlayıcı eğitim" olarak tanımlanan bu durum en az orta öğretim mezunlarının 27 hafta süresince haftada 40 saat ilgili meslek kolunda okul-öğrenci-işletme üçlü sözleşmesi ile belirlenen işyerinde bir usta öğretici gözetiminde bakanlıkça belirlenen ustalık telafi programı uygulamalı eğitimine katılmasını kapsamaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde (OOKY) 25/8/2021 tarihinde yapılan değişiklikte Bakanlıkça belirlenen eğitim programını başarı ile tamamlayanlara ustalık belgesi düzenleneceği belirtilmiştir (Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği, 2023).

Literatürde tamamlayıcı eğitime ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Öğrenim çağında alınması gerekli eğitimin bir kısmını ya da tamamını çeşitli nedenlerle tamamlayamamış kişilerin bu eksikliklerini gidermek için yapılan eğitim (Topcu & Ersoy, 2019), öğrencilere ilave öğrenme imkânı vererek ihtiyaç duydukları alanlarda eksiklerini giderme olanağı veren eğitim (Gordon vd., 2005), öğrenme eksiklerini gidermek için yapılan ek eğitim faaliyetleri (Tansel, 2013) tamamlayıcı eğitim olarak tanımlanmaktadır. Erdoğan (2020) ise yaptığı çalışmasında Müslümanlara yönelik eğitim veren medrese cami gibi inanç okullarını tamamlayıcı eğitim kurumları olarak belirtmiştir. İlk olarak 1945 yılında Britanya'da uygulamaya konulan tamamlayıcı eğitim Karayip Adalarından ve İrlanda'dan gelen göçmenler için geliştirilmiştir. Bu eğitim sisteminin çıkış amacı ise belirli inançları veya kültürel kimlikleri koruma ve genel eğitimin başaramadığı başarıyı sağlama aynı zamanda teşvik etme girişimi olarak belirtilmektedir (Myers & Grosvenor, 2011). Gerek eksik öğrenimlerin tamamlanması gerekse kimliklerin korunması konusunda sıklıkla başvurabilecek bir yöntem olmasına rağmen tamamlayıcı eğitimin başlangıcı, gelişimi ve uygulamalarına ilişkin araştırma sayısı oldukça azdır.

Mesleki eğitimde iş dünyasının eğitim kurumlarından beklentileri ile öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarıyla uyumlu bir öğretim gerçekleştirilmesi için sektör ortaklığına

önem verilmektedir. Üniversite ile iş dünyası arasında kurulan ilişkiler iki farklı modelde gerçekleşmektedir. Birincisi yükseköğretim kurumları, öğrencilerine, sektör paydaşları ile birlikte hazırlanan eğitim programları sunabilmekte ve böylece öğrenciler öğrenim süreçlerinin önemli bir kısmını işbaşı eğitim ile gerçekleştirebilmektedirler (Adıgüzel, 2009). Türkiye’de de gerek ön lisans gerekse lisans düzeyinde en az bir eğitim döneminin işyerinde gerçekleştirildiği 3+1 ya da 7+1 uygulamaları mevcuttur. Özellikle gelişmiş ülkeler tarafından lisans döneminde işe yerleştirme programları uygulanmaktadır. Smith, Taylor-Smith, Smith, Webster (2018) yaptıkları çalışmada üniversite eğitimi dönemi içerisinde en az 12 ay işe yerleşmeyi tercih eden öğrencilerin akademik başarılarının tercih etmeyenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aggett & Busby (2011) ise bu uygulamanın faydalarına işaret ettikleri çalışmalarında turizm otelcilik alanında eğitim alan öğrencilerin iş deneyiminin değerini anlamada eksik kaldıklarını, azim ve kararlılık konularında yoksunluk yaşadıklarını belirtmektedir. Ancak bazı durumlarda bu önem mezuniyet sonrası anlaşılabilir.

Mesleki eğitimi düzenleyen gerek kanununda gerekse de orta öğretim kurumları yönetmeliğinin ilgili maddelerinde tamamlayıcı eğitim ve telifi eğitim kavramları birlikte yer almaktadır. Mesleki Eğitim Kanununun 35. maddesinin ilk paragrafında *“Kapsamı, şartları ve süresi Bakanlıkça belirlenen telifi eğitimi veya tamamlayıcı eğitime katılan ve bu eğitim sonunda yapılan sınavlarda başarılı olan kalfa, usta ve ortaöğretim kurumu mezunlarına, bitirdikleri meslek alanının diploması verilir.”* şeklinde belirtilmektedir. Telifi eğitim çeşitli nedenlerle eşitsizliğe uğramış, eğitim olanaklarını iyileştirmek veya eşitsizliği en aza indirmek, ulusal değerlendirmeler sonucu düşük seviyede olan öğrencilerin başarısını yükseltmek gibi amaçlar için düzenlenmektedir (Gençoğlu, 2019). İlk olarak 1960’lı yıllarda ortaya çıkan telifi eğitim, eğitime erişimde fırsat eşitliği sağlama politikası olarak kullanılmıştır (Davezies & Garrouste, 2020). Türkiye’de 2015 hendek terör olaylarında bölgesel olarak, COVID-19 salgını dönemi süresince de ulusal olarak gündeme gelen telifi eğitimi yapılamayan derslerin farklı bir mükân ve zamanda yapılması şeklinde gerçekleşmiştir (Kahraman, 2020). OOKY’nin telifi eğitimi düzenleyen 61. ve 62. maddelerinde ise gerek mücbir sebeplerle eğitim eksikliklerinin tamamlanması gerekse de farklı bir mesleki eğitim programını tamamlamak isteyen öğrencilere yönelik yapılacak yüz yüze ya da işletme eğitimlerini kapsamaktadır. Bu eğitimler MEB tarafından belirlenecek öğretim programı çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

Öğretim programları MEB Talim Terbiye Kurulu tarafından onaylanan ve eğitsel faaliyetlerin hazırlanması aynı zamanda uygulanması ve sonucunda değerlendirilmesini içeren detaylı bir plandır. Eğitime ilişkin amaçların, hedeflerin, içeriğin, yöntemin ve değerlendirmenin net olarak yazıldığı ve öğretimin nasıl yapılması gerektiğini planlayan program olarak tanımlanmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2019). Talim Terbiye Kurulu tarafından 02/09/2021 tarih ve 34 sayılı karar ile kabul edilen mesleki eğitim merkezi telifi çerçeve öğretim programlarından biri olan yiyecek içecek hizmetleri programının amacı *“sektör beklentilerine cevap veren, ulusal ve uluslararası bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip meslek elemanları yetiştirmeyi amaçlar”* şeklinde ifade edilmiştir (Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2022). Toplam 825 saatlik bir eğitimi içeren plan dâhilinde her öğrencinin bir iş dosyası hazırlaması beklenmektedir. Dosya içerisinde her ders için en az üç iş yaparak bunu belgelendirmesi istenen öğrencilerin değerlendirmeleri işletmede görevli usta öğretici tarafından günlük iş ve işlemleri takip formu üzerine işlenerek gerçekleştirilmektedir. Öğrencilerin yapacağı işleri belgelendirecekleri form mesleki eğitim merkezi tarafından görevlendirilen koordinatör öğretmen tarafından da imzalanmaktadır. Öğrenciye verilen bu puanlar ilgili dersin teorik puanı olarak kabul edilmektedir. Öğrencilerin beceri puanı ise *MEB Önceki Öğrenmelerin Tanınması, Denklik ve Ölçme Değerlendirme İşlemleri ile İlgili*

*Usul ve Esaslara İlişkin Yönerge* esaslarına göre yapılan ustalık beceri sınavı sonucundan belirlenmektedir. Söz konusu sınavda aşçılık dalı usta adaylarının soğuk başlangıç yemeği (meze), çorba, ana yemek, eşlikçi yan yemek, salata ve menüye uygun tatlıdan oluşan iki kişilik akşam yemeği menüsünü belirlenen süre içerisinde sunmaları beklenmektedir. Teorik puanları ortalamasının %40'ı ile beceri sınav notunun %60'ı alınarak oluşturulan not ise ustalık telafi eğitimi sonucu oluşan başarı notunu oluşturmaktadır. Programı başarı ile tamamlayan öğrenciler mesleki eğitim merkezlerine başvurmaları halinde ilgili dala ait meslek lisesi diploması da düzenlenmektedir (Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2021).

### 3. Yöntem

Nitel araştırmalar derinlemesine keşifler yapmak için geliştirilen bilgi üretme biçimleridir. Bu amaçla incelenen olay veya olgu hakkında derinlemesine bir anlayış edinmeye çalışma söz konusudur (Baltacı, 2019). Araştırmanın yaklaşımının belirlenerek sistematik, çerçevesi çizilmiş, net bir süreci içermesi amacıyla ortaya konan strateji ise araştırma deseni olarak ifade edilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Araştırma etkinliklerinin tutarlı olması için belirlenen araştırma deseni araştırmanın odağını, veri toplama ve analiz yaklaşımının seçiminde araştırmacıya rehberlik etmektedir.

Bu nitel çalışmada deneysel olmayan desenlerden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Durum çalışması olarak da adlandırılan bu model bir duruma ilişkin etkenleri bütüncül bir yaklaşımla ele alarak derinlemesine araştırmalar yapılmasına odaklanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Görüşme yapma, doküman inceleme ve gözlem yapma gibi farklı veri toplama yöntemlerinin bir arada kullanılabildiği bu model program değerlendirme çalışmalarında da kullanılmaktadır.

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için oluşturulan çalışma grubu ise ustalık telafi programının paydaşı olmuş (öğrenci-eğitici-işletmeci) tarafların dâhil edilebilmesi için amaçlı örneklem türlerinden maksimum çeşitlilik yöntemi ile seçilmiştir. Programın tüm paydaşlarından veri elde edebilmek amacıyla ustalık telafi programına katılan yedi öğrenci, beş işletmeci ve altı eğitmen ile görüşmeler yapılmıştır. Yanıtların tekrar edilmesi üzerine on sekiz katılımcı ile sonlandırılmıştır. Görüşme soruları çalışmanın amacına uygun olarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Bu sorular gastronomi, turizm işletmeciliği ve eğitim bilimleri alanlarında üç akademisyen tarafından incelenerek son halini almıştır. Süreç içinde katılımcıların cevaplarının altında yatan nedenleri derinlemesine inceleyerek ek sorular sormak için yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Görüşme soruları şunlardır:

1. MEB tarafından uygulanan aşçılık ustalık eğitimi hakkında ne düşünüyorsunuz?
2. Usta öğreticilerin bu programa katkısı nedir?
3. Koordinatör öğretmenlerin bu programın işleyişine katkısı nedir?
4. İşletme yetkilileri eğitim sürecine katkıları nelerdir?
5. Finansal desteğin bu programın işleyişindeki rolü hakkında ne düşünüyorsunuz?

Görüşmeler 15.06.2023-22.06.2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler katılımcıların kendini rahat hissetmeleri amacıyla iş ortamları dışında katılımcılarla birlikte belirlenen alanlarda yapılmıştır. Ortalama 20 dakika süren görüşmeler katılımcılardan izin alınarak ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Verilerin analizi için içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır. İçerik analizi, metinlerin içeriğinin temel bileşenlerini kategorileştirmek ve yorumlamak amacıyla sistemli

incelenmesidir (Gül & Nizam, 2021). Bu amaçla veriler yazıya dökülerek açık yöntem çerçevesinde kodlar oluşturulmuştur. Verilerin gizli kalabilmesi için görüşme esnasında kişi ve kurum adları geçirilmemiş sadece araştırma amacına yönelik cevaplara odaklanılmıştır. Ayrıca araştırma verilerinin geçerlilik, güvenilirlik ve objektiflik kriterlerini sağlaması için üçgenleme tekniğinden yararlanılmıştır (Başkale, 2016). Bu amaçla ustalık telifi eğitimine ilişkin program içeriği ve uygulamaya ilişkin resmi yazılar üzerinden doküman incelemesi yapılmış, aynı zamanda eğitimin tarafı olan öğrenci - eğitimci-işletmeci görüşleri alınmış hem de araştırmacı görüşleri yansıtılmıştır. Görüşmeler Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'nun 08.06.2023 tarih ve 17 sayılı kararı uyarınca gerçekleştirilmiştir.

#### 4. Bulgular

Bu bölümde öğrenci – eğitimci – işletmeci görüşmelerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular eğitsel, finansal, belgelendirme faaliyetleri, yönetsel çalışmalar ve mevzuata ilişkin durumlar başlıkları altında temalar oluşturulmuştur. Katılımcılar katılım durumlarına uygun olarak öğrenciler Ö1, Ö2, Ö3, eğitimciler E1, E2, E3 ve işletmeciler İ1, İ2, İ3 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerin yaş, cinsiyet, meslek ve eğitim durumuna ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Kod	Cinsiyet	Yaş	Meslek	Eğitim Durumu	Şehir	Kurum
Ö1	Kadın	38	Aşçı	Lise	Ankara	Otel
Ö2	Erkek	44	Aşçı	Lise	Ankara	Lokanta
Ö3	Kadın	22	Garson	Lise	Bartın	Lokanta
Ö4	Kadın	24	Aşçı	Lise	Antalya	Otel
Ö5	Kadın	42	Pastacı	Lise	Bursa	Pastane
Ö6	Erkek	24	Aşçı	Lise	Antalya	Otel
Ö7	Erkek	35	Aşçı	Lise	Antalya	Otel
E1	Erkek	42	Alan şefi	Lisans	Bartın	MEM
E2	Erkek	62	Baş Öğretmen	Lisans	Bursa	MTAL
E3	Kadın	40	Uzman Öğretmen	Lisans	Ankara	MTAL
E4	Erkek	37	Müdür yardımcısı	Lisans	Antalya	MEM
E5	Erkek	32	Öğretmen	Yüksek Lisans	Antalya	MEM
E6	Kadın	45	Alan Uzmanı	Yüksek Lisans	Ankara	Bakanlık
İ1	Kadın	47	İşletme sahibi	Lisans	Ankara	Otel
İ2	Kadın	52	Yönetici	Lise	Ankara	Lokanta
İ3	Erkek	41	Yönetici	Lisans	Antalya	Otel
İ4	Erkek	44	İşletme sahibi	Lise	Bartın	Lokanta
İ5	Erkek	46	İşletme sahibi	Ön lisans	Bursa	Pastane

Katılımcılara ilişkin tablo incelendiğinde çalışmanın konusu ve amaçlı örneklem türlerinden maksimum çeşitlilik yöntemine uygun olarak yedi öğrenci, altı eğitimci ve beş işletmecinin yer aldığı; bunlardan öğrenci ve işletmecilerin otel, lokanta ve pastane gibi kurumlarda çalıştıkları, eğitimcilerin mesleki eğitim merkezi (MEM), mesleki teknik



Anadolu lisesi (MTAL) ve Mili Eğitim Bakanlığı'nda görev yaptıkları anlaşılmaktadır. Eğitimci katılımcılardan ikisi yüksek lisans mezunudur. Katılımcılardan elde edilen veriler, içerik analiz yöntemi ile yorumlanmıştır. İçerik analiz süreci, verilerin deşifre edilmesi, organizasyonu, temaların kategorize edilmesi ve yorumlanması olarak tanımlanmaktadır (Creswell, 2012). Çalışmada elde edilen veriler el notasyon sistemiyle (manuel) analiz edilmiştir. Katılımcıların ustalık telafi programına ilişkin görüşleri eğitsel, finansal, belgelendirme, yönetsel ve mevzuata ilişkin olmak üzere beş başlık altında temalandırılmıştır.

#### 4.1 Eğitsel Tema

Ustalık telafi programı kapsamında yiyecek içecek hizmetleri alanına bağlı olarak aşçılık, servis ve pastacılık dallarında pratik eğitime devam eden öğrencilerin eğitime bakış açılarını etkileyen önemli faktörlerin başında usta öğreticiler gelmektedir. Bu değerlendirilmelere ilişkin katılımcı ifadeleri Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Katılımcıların Eğitim Temasına İlişkin İfadeleri

Öğrenci değerlendirmeleri		Eğitimci değerlendirmeleri		İşletmeci değerlendirmeleri	
Ö1	<i>Ben bir faydasını görmedim.</i>	E1	<i>İşbaşı eğitim oldukça faydalı ancak müfredat çok yoğun.</i>	İ1	<i>Programda yer alan konular çok ayrıntılı olarak hazırlanmış.</i>
Ö2	<i>Usta öğreticinin mesleki bilgisi çok önemli.</i>	E2	<i>Mesleki eğitimde işyeri eğitimi oldukça önemli ancak bu sistem istihdamı artırmıyor.</i>	İ2	<i>Keşke öğrencilerimizin okulda eğitim alması mümkün olsa.</i>
Ö3	<i>Usta öğreticimiz koordinatör öğretmen kadar bilgili değildi.</i>	E3	<i>Güzel bir sistem ancak önce usta öğreticilerin eğitime alınması gerekli.</i>	İ3	<i>Departman yöneticileri rutin olarak verdikleri eğitimlere devam ettiler. Ayrıca proje hazırlama fikri faydalı oldu.</i>
Ö4	<i>Mesleki gelişimime katkı yaptığını düşünmüyorum.</i>	E4	<i>Ustalık telafi programı kapsamında hiçbir işyeri eğitim vermiyor. Öğrenci çalışırken beceri kazanıyor.</i>	İ4	<i>Burada pek eğitim verme fırsatımız olmuyor. Sadece iş esnasında yönlendirme yapıyoruz.</i>
Ö5	<i>Çalışma ortamında uygulama yapma fırsatım oldu.</i>	E5	<i>Kurumsal otellerde eğitim departmanı var. İşleyişi oldukça kolaylaştırıyor.</i>	İ5	<i>Sadece usta öğreticiler eğitim için yeterli olmuyor. Öğretmenlerin katkısı sınırlı olmaktadır.</i>
Ö6	<i>Staj dosyası doldurarak bilgilerimi güncelledim.</i>	E6	<i>Programın amaçlarından biri belgeli personel sayısını artırmak diğeri mesleki eğitim almak isteyenlere imkân tanımaktır.</i>		
Ö7	<i>Usta öğreticimiz günde bir saat ders anlattı.</i>				

Ustalık telafi programı kapsamında yiyecek içecek hizmetleri alanına bağlı olarak aşçılık, servis ve pastacılık dallarında pratik eğitime devam eden öğrencilerin eğitime bakış açılarını etkileyen önemli faktörlerin başında usta öğreticiler gelmektedir. Öğrencilere mentörlük yapan usta öğreticilerin gerek teorik gerekse pratik bilgi

düzeyleri ve bununla birlikte iletişim becerileri eğitim sürecine katkı sağlamaktadır. Çalışan sayısının fazla olduğu firmalarda tüm personelin eğitimine önem verilirken küçük işletmelerde eğitime ayrılan vakit kayıp zaman olarak değerlendirilmektedir. Öğrencilerden eğitime ilişkin iş dosyası hazırlanması beklenirken yapılacak bu çalışmaya ilişkin rehberlik ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmanın yoğun teorik konular içermesi de bir diğer eleştiri konusudur. İşletmeciler ve öğrenciler eğitime yönelik olarak öğretmenlerden izleme değerlendirme dışında da katkı beklemektedirler. Programın hali hazırda çalışanları da kapsıyor oluşu öğrenci olarak belgelendirilen kişi sayısını artırırken yeni istihdam sağlama noktasında sınırlı kalmaktadır.

## 4.2 Finansal Tema

Programın işletmeci ve öğrenciler tarafından teşvik edici yönü sağlanan maddi katkıdır. Her bir öğrenci için asgari ücretin %50'si oranında işletmelere ödenen katkı payı programın ana konularından biri haline gelmiştir. Bu konuya ilişkin değerlendirmeler finansal tema başlığı değerlendirilmiş olup Tablo 3'te katılımcıların finansal temaya ilişkin ifadelerine yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Finans Temasına İlişkin İfadeleri

Öğrenci değerlendirmeleri		Eğitimci değerlendirmeleri		İşletmeci değerlendirmeleri	
Ö1	Devlet katkısı öğrenciye verilmeli.	E1	Devlet katkısı personel ile işletme arasında sorun olabiliyor.	İ1	Çalışanlarımıza normal maaşları ile devlet katkısını da ödüyoruz.
Ö2	Sigortanın emekliliği de kapsamı gerekir.	E2	İşletme desteğinin oldukça özendirici bir uygulama olduğunu düşünüyorum.	İ2	Yeni kurulan bir işletme olarak devletin sağladığı finansal desteği önemsiyoruz.
Ö3	Eğitim süresince asgari ücretin yarısı kadar ödeme aldım.	E3	Öğrenciler sıklıkla devlet katkısının kendilerine ödenmesi talebinde bulunuyor.	İ3	Sezon dışı dönemde SGK ödemelerinin yapılarak işveren desteği sağlanması işletmeye önemli bir katkıdır.
Ö4	Sınav için uygulama malzemelerini almak maddi bir yük oluşturdu.	E4	Eğer devletin mali desteği olmasa hiç kimse bu programa başvuramaz.	İ4	Programa kayıtlı öğrencilerimize yasal sınırdaki ödeme yapıyoruz.
Ö5	İşverenim devlet katkısını bana vereceğini söyledi.	E5	Gerek SGK ödemeleri gerekse asgari ücretin %50'si tutarında yapılan ödemeler nedeniyle işverenler bize başvuru yapıyor.	İ5	Burada amaç öğrencinin mesleği öğrenmesi ayrıca para alıyor.
Ö6	Maddi bir katkısı olmadı.	E6	Daha önce belgelendirme yapan okullarımıza başvuru olmazken yapılan düzenleme ile gerek çalışanlar gerekse işverenlerin yoğun ilgisi var.		
Ö7	Eğitim süresince asgari ücretin %50 si oranında ödeme aldık.				

Program kapsamında ödenen katkı payı tüm katılımcılar tarafından önemsenmemektedir. Öğrenciler katkı payı ödemelerinin direkt olarak kendilerine ödenmesini beklerken işletme yönetimleri ödemeleri önemsemektedir. Öyle ki asgari ücretin %50'si oranında yapılan ödeme hali hazırda çalışanlar için ek ödeme anlamına gelirken mesleğe yeni katılımları teşvik etmektedir. Bazı işletmeler programa katılan kişilere hem normal maaşlarını hem de katkı payını öderken bazı işletmeler yasal alt sınır olan devlet desteği tutarınca ödeme yapmaktadır. Hastalık ve iş kazası sigorta primlerinin devlet tarafından ödeniyor olması da işletmeler için önemli bir finansal destek sağlamaktadır. Tüm bu finansal desteklerin programa başvuruyu arttırdığını belirten eğitimciler bu uygulamanın özendirici olduğunu da düşünmektedirler.

### 4.3 Belgelendirme Teması

Ustalık telafi programı uyarınca 27 hafta iş başı eğitimini tamamlayan öğrenciler uygulamalı sınava tabi tutulmaktadır. Uygulama sınavında beş çeşit yemeği servise hazır hale getirmeleri beklenmektedir. Bu sınav notu ile iş dosyasında belirlenen ölçütlere göre işletme temsilcisince verilen notlar çerçevesinde 100 tam puan üzerinden 50 puan ve üzeri not alan öğrenciler ustalık belgesi almaya hak kazanmaktadır. Tablo 4'te belgelendirme temasına ilişkin ifadeler yer verilmiştir.

**Tablo 4:** Katılımcıların Belgelendirme Temasına İlişkin İfadeleri

Öğrenci değerlendirmeleri		Eğitimci değerlendirmeleri		İşletmeci değerlendirmeleri	
Ö1	<i>Belgeyi almak için sınavı geçmek şart.</i>	E1	<i>Sınavları öğrencilerin çalıştığı işletmede yapmak heyecanlarını azaltıyor.</i>	İ1	<i>Çalışanlarımızın belgeli olması rekabet avantajı sağlıyor.</i>
Ö2	<i>Staj dosyasını doldurmakta zorlandığım için notum düştü.</i>	E2	<i>Ustalık sınav kriterleri kapsamında beş çeşit ürün çıkarmaları öğrencilerin aşçı olduklarını kanıtlıyor.</i>	İ2	<i>Gençler ve meslek sahibi olmayanları motive ediyor.</i>
Ö3	<i>Sınavda beş çeşit ürün hazırladım. Ustalık belgemi aldım.</i>	E3	<i>Staj dosyası hazırlamakta zorlanıyorlar. Bu uygulamanın yerine yazılı sınav olabilir.</i>	İ3	<i>Çalışanların belgeli olması iş kazalarında işveren kusurunu azaltan bir durum</i>
Ö4	<i>Ustalık belgesinin ne işe yarayacağını merak ediyorum.</i>	E4	<i>Bazı öğrencilerimiz beceri sınavında başarısız oluyor.</i>	İ4	<i>Ustalık belgesi sahibi olmak kolay hale geldi.</i>
Ö5	<i>Kendi işyerimi açmak için bu belgeye ihtiyacım vardı.</i>	E5	<i>İşveren yapılan protokol çerçevesinde sınav için malzeme ve yer temin ediyor.</i>	İ5	<i>İşveren değerlendirmesinin daha önemli olması gerekirdi.</i>
Ö6	<i>Ustalık belgesi terfi etmemi kolaylaştıracak.</i>	E6	<i>Ustalık belgesi alanlar dilerse meslek lisesi diploması için de başvuru yapabilirler.</i>		
Ö7	<i>Çalıştığım alanda ustalık belgesi sahibi olmak motivasyonumu artırıyor.</i>				

Öğrencilerin eğitim süresi içerisinde iş dosyası hazırlamaları gerektiği ve bu konuda zorlandıkları hem öğrenciler hem de eğitimciler tarafından ifade edilmektedir. Gerek öğrenciler gerekse işletmeciler ustalık belgesi sahibi olmayı değerli bulmaktadır.

Belgeli çalışanların iş kazalarına karşı daha dikkatli olacağı ifade edilmektedir. Eğitimciler pratik sınavın işletmede ya da okulda yapılabileceğini belirtirken sınav yerinin işyeri tarafından sağlanmasının malzeme temini ve zamandan tasarruf gibi avantajları olduğu ancak heyecanın azaldığı belirtilmektedir. Yapılan sınavlar sonucunda tüm öğrencilerin başarılı olamadığı bu nedenle belge almaya hak kazanamadığı belirtilmektedir. Başarılı öğrencilerin ise dilerlerse ustalık belgeleri ile denklik başvurusu yaparak meslek lisesi diplomasına sahip olabilecekleri belirtilmektedir.

#### 4.4 Yönetimsel Tema

Ustalık telifi programından yararlanmak isteyen öğrenci(ler) adına işveren(ler) mesleki eğitim merkezlerine başvuru yapmaktadır. Başvuruya ilişkin evraklar ile öğrenci kaydı gerçekleştirildikten sonra koordinatör öğretmen görevlendirilmesi yapılmaktadır. Tablo 5'de katılımcıların bu süreçlere ilişkin ifadelerine yönetim teması olarak yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Katılımcıların Yönetim Temasına İlişkin İfadeleri

Öğrenci değerlendirmeleri		Eğitimci değerlendirmeleri		İşletmeci değerlendirmeleri	
Ö1	Patronumuz sağ olsun elinden geleni yaptı.	E1	İşletme ile okul arasında sağlanan koordinasyon sistemin başarısı için oldukça önemlidir.	İ1	Biz işletme olarak çalışanlarımızın menfaatine olan her şeyi yapmaya hazırız.
Ö2	İşletme yöneticileri bu konuya sadece finansal destek olarak bakıyorlar.	E2	Bu programı, işletmeler maddi destek; okul idarecileri ise daha fazla öğrencinin sisteme dâhil olması olarak görüyor.	İ2	Yeni kurulan küçük bir işletme olduğumuzdan usta öğretici bulmakta zorlandık. Bu konuda bir çözüm olmalı.
Ö3	Eğitim başvurularının belli dönemlerde online olarak yapılması güzel olurdu.	E3	Herkes öğretmeni muhatap alıyor. Ancak okul yönetimi sadece evrak üzerinden işlem yapıyor ve yaşadığımız sorunlara duyarsız.	İ3	İşletme yönetimi olarak desteklediğimiz bir eğitim modelidir. Okul yönetimi ile eğitim birimizin koordinasyonunda çalışıyoruz.
Ö4	E-devlet üzerinden belgeme ulaştım. Usta öğreticilik belgesi de almak istiyorum.	E4	Her işletme kendi yapısı içerisinde bir eğitim ortamı hazırlamalı ve bunu fiziksel kanıt olarak sunmalıdır.	İ4	Hocalarımızın yönlendirmesi doğrultusunda gerekli imza ve kaşe süreçlerini yapıyoruz.
Ö5	Hocalar sanki biz her şeyi biliyormuşuz gibi davranıyor. Detaylı açıklama yapmıyor.	E5	Koordinatörlük işlemleri fiziksel belge olmadan çevrim içi olarak gerçekleştirilmelidir.	İ5	Bu sistem işletmecilerin de eğitim konusunda bilinçli olması gerektiğini ortaya çıkardı.
Ö6	İşletmeler belgesi olmayan iş görenleri çalıştırmak istemiyor.	E6	Sürelî bir program olduğu için yoğun başvuru var. Bu durum çözülebilir yönetsel sorunlara neden olabilmektedir.		
Ö7	Okul yönetimi ile hiç irtibatım olmadı. Tüm süreci insan kaynakları bölümü yürüttü.				

Öğrenciler başvuruların çevrimiçi yapılması gerektiğini belirtirken eğitimciler de koordinatörlük evraklarının dijital olmasının iş yüklerini azaltacağını belirtmektedir. İşletmelerinde kaşe basıp, imza atarak bu fiziksel kanıt oluşturma sürecinin içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin işletme-öğrenci-okul arasında koordinasyonu sağlamakla görevli olduğu bu sistemde işletmecilerin programa olan olumlu yaklaşımları da yönetim sürecini kolaylaştırıcı bir unsur olmaktadır.

#### 4.5 Mevzuata İlişkin Tema

Ustalık telafi programı farklı yasal düzenlemelere atıf yaparak oluşturulmuş bir eğitim programıdır. Bu noktada konunun paydaşlarının mevzuata ilişkin hak ve sorumluluk konusunda bilgi sahibi olmaları sürecin sağlıklı ilerlemesi açısından önemlidir. Tablo 6'da tüm katılımcıların mevzuat temasına ilişkin ifadelerine yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Katılımcıların Mevzuat Temasına İlişkin İfadeleri

Öğrenci değerlendirmeleri	Eğitimci değerlendirmeleri	İşletmeci değerlendirmeleri
Ö1 -	E1 Yeni istihdamı artırıcı düzenlemeler yapılmalı.	İ1 Biz millet olarak okumadığımız için hocalar ne anlattıysa onu biliyoruz.
Ö2 Bu konuyu anlatan kısa videolar olması faydalı olur.	E2 Öncelikle amaç ortaya konulmalı sonrasında yasal düzenleme yapılmalı.	İ2 Mesleği öğrenmek için geçerli olan süre artırılmalı.
Ö3 Dört yılda alınan bir diplomaya bu şekilde elde edilmesi pek normal gelmiyor.	E3 Meslek lisesindeki öğrencilerimiz biz boşuna mı okula geliyoruz diye şikâyet diyor.	İ3 İnsan kaynakları ofisi mevzuatı değerlendirip bununla ilgili raporu yönetim kuruluna sundu. Şirket açısından olumlu.
Ö4 Her mesleği yapmak için belge sahibi olmak zorunlu olmalı.	E4 Yapılan bu düzenlemeyi sadece yeni istihdam için kullanmak gerekir.	İ4 Çıraklık okulları ilkokuldan sonra başlamalı.
Ö5 Belgesi olmadan iş yeri açanlar var. Bunun nedenini bilmiyorum.	E5 Eğitim süresi kadar istihdam garantisi olması gerekir. Bu modeller daha önce İŞKUR tarafından da denendi.	İ5 Devletin asgari ücret düzeyinde ödemeyi bir yıl süresince yapması gerekir.
Ö6 Öğrenci olarak yasal haklarım ve sorumluklarım konusunda bilgi sahibiyim.	E6 Programın eleştiri alması güzel. Sonuçları görmek için başlamak gerek. Olumlu dönütler alındığı için yaygınlaşıyor.	
Ö7 Konu ile ilgili belgelere ulaştım. Yeni bir durum olduğu için bilen yok.		

Ustalık telafi programına öğrenci olarak kayıt yaptıran kişilerin eğitimin içeriği ve kazandıracığı yasal haklar konusunda sınırlı bilgi sahibi olmakla birlikte yanıt alamadıkları sorular olduğu anlaşılmaktadır. Esasında konu hakkında bilgi sahibi olanın eğitimciler ve kurumsal işletmelerin insan kaynakları ofisleri olduğu görülmektedir. Küçük esnaf olarak faaliyet gösteren işletmelerde ise öğretmenlerin bilgilendirmeleri esas alınmaktadır. Ancak en az lise mezunu olan kişileri 27 hafta

beceri eğitimi sonrası ustalık belgesi sahibi olma imkânı sağlayan bu sistemde yer alan yasal düzenlemeler tüm katılımcılar tarafından bazı sorgulamalara da neden olmaktadır.

## 5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Ustalık telafi programı MEB tarafından ilk olarak 2021 yılında uygulamaya konulan bir eğitim müfredatıdır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca tamamlayıcı eğitim kapsamında yer almaktadır. Tamamlayıcı eğitim kavramı ilk olarak Britanya adasına göç eden Karayipli ve İrlandalı göçmenlerin eğitim eksikliklerini tamamlamak için kullanılmıştır (Myers & Grosvenor, 2011). Aşçılık dalında uygulamaya konulan ve “Ustalık Telafi Programı” olarak adlandırılmasına rağmen kanuni dayanağını tamamlayıcı eğitim kavramından alan program ise teorik eğitimden ziyade işbaşı eğitime odaklanmaktadır. Tamamlayıcı eğitim, kişilerin topluma uyum sağlamasını kolaylaştırmak adına yapılabildiği gibi içinde bulunulan topluluğun normlarına ait kazanımlar elde etmeye yönelik de olabilir. Bu anlamda Erdoğan’ın (2020) çalışmasında tamamlayıcı eğitim kurumu olarak belirtilen cami medrese gibi kurumlar din eğitiminin uygulamalı olarak verilebilmesine olanak sağlayan donatılara sahiptir. Bu anlamda ustalık telafi programının işletmelerde gerçekleşmesi; eğitimi veren kişinin öğretmen olmaması kavramsal anlamda benzer yönleri olmasına rağmen içerik olarak farklılıklar taşımaktadır. Alan yazındaki çalışmaların ortak yönü ise tamamlayıcı eğitimi teorik eğitim ile açıklamalarıdır (Tansel, 2013; Topçu & Ersoy, 2019). Aynı durum telafi eğitimi için de geçerlidir. Eğitimde fırsat eşitliğini yakalama politikası olarak geliştirilen telafi eğitimi derslerin okul ortamında yapılamadığı durumlarda eksikliklerin giderilmesine yöneliktir (Davezies & Garrouste, 2020). Oysa ustalık telafi programında yer alan eğitim lise mezunlarına yöneliktir. Eğitimi tamamlamış ve aşçılık eğitimi alma talebinde de bulunmamış kişilerdir.

Alan yazında tamamlayıcı ve telafi eğitim genel, akademik ve dini eğitim kapsamında ele alınmaktadır. Mesleki Eğitim Kanunu ve MEB OOKY dayanılarak en az orta öğretim mezunlarına ilgili alan derslerinin işletmelerde uygulamalı eğitim olarak verilmesinin tamamlayıcı eğitim mi yoksa telafi eğitim kapsamında mı yoksa her ikisi açısından mı ele alınacağı alan yazında cevap bulamamıştır. Mesleki Eğitim Kanununda ise;

*“Tamamlayıcı Eğitim, açık öğretim yoluyla eğitimi yapılamayan alan veya dallarda, mesleki ve teknik orta öğretim programlarını tamamlayamadan okuldan ayrılanlar ile yurtdışında öğrenim görenlerin denklik işlemleri sonucunda tespit edilen eksik meslek alan veya dal derslerini işletmelerde mesleki eğitim esaslarına göre tamamlamalarına imkân sağlayan eğitimi; ifade eder.”*

şeklinde tanımlanmıştır. Oysa ustalık telafi programında amaç en az orta öğretim mezunu kişilerden programı başarı ile tamamlayanlara “Ustalık Belgesi” düzenlenmesidir. MEB OOKY’de telafi eğitiminin işyerinde yapılacağı düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenlemelere mevzuat ile yasal bir alt yapı kazandırılmış olmakla birlikte uygulamada da karşılığını ustalık telafi programı ile bulmuştur. Program kapsamında verilen eğitimin tamamlayıcı eğitim mi yoksa telafi eğitim mi olarak değerlendirilmesi gerektiği yoksa farklı bir tanımlama mı yapılması gerektiği sorusundan bağımsız olarak uygulamanın düzeltilmesi ve devam ettirilmesi gereken yönler olduğu ifade edilebilir. Bu kapsamda MEB tarafından uygulamaya konulan ustalık telafi programına ilişkin olumlu ve olumsuz değerlendirmeler bulunmaktadır.

### Olumlu değerlendirmeler

- Sektöre yönelik yeni istihdamı kolaylaştırması
- Maddi destek sağlaması
- İşe yeni başlayanların eğitim kurumları tarafından takip edilmesi
- Çalışanlara belgelendirme yapılması
- Kayıt dışılığın önlenmesi

### Olumsuz değerlendirmeler

- Mevcut çalışanlarında aynı şartlardan yararlanması
- Kaynakların sadece işverene aktarılması
- Usta öğreticilerin teorik bilgi eksikliklerinin olması
- Öğrencinin iş dosyası yükümlülüğünün olması
- Yeni istihdamı artırmaması

Aşçılık usta çırak ilişkisi içerisinde devam eden bir meslek olmakla birlikte özellikle 2000'li yılların başında popüler olmaya başlamıştır. Bununla birlikte bu alanda eğitim veren kurumların sayısı da artmıştır. Örgün eğitim kurumları olarak gerek orta öğretim düzeyinde MEB'e bağlı kurumlarda gerekse ön lisans düzeyinde yükseköğretim kurumlarında aşçılık eğitimi verilmektedir. Bunun yanında yaygın öğretim kurumu olan halk eğitim merkezlerinin düzenlediği aşçı yardımcılığı kursları da mesleğe yönelik eğitimin verildiği bir diğer kurum türüdür. Mesleğe olan ilgi özel eğitim kurumlarının bu alana yönelik profesyonel eğitim programları geliştirmesine ve yiyecek içecek sektöründe faaliyet gösteren işletmelerle işyeri eğitimi konusunda çeşitli ortaklıklar kurmasını sağlamıştır. Beceriye dayalı bir meslek olan aşçılık mesleğinde işyeri eğitimi oldukça önemli bir yere sahiptir. Teorik eğitimin örgün eğitim kurumlarında beceri eğitiminin ise iş hayatının içerisinde verilmesi mesleki eğitimin temel düşüncelerinden biridir. Bu düşünceyle uygulamaya konulan ve beceri eğitimi, uygulama eğitimi, staj gibi farklı isimlerle adlandırılan bu süreçlerin amacı kişinin ilgili mesleği çalışma ortamı içerisinde deneyimlemesini sağlamaktır. Aşçılık mesleğinin mutfakta öğrenilmesine, sektörde çalışan kişilerin belgelendirilmesine ve yeni istihdam edilecek kişiler için finansal katkı imkânı sağlaması nedeniyle ustalık telafi programı yiyecek içecek sektörü tarafından kabul görmüştür. Program ile öne çıkan iki husus belgelendirme ve asgari ücretin %50 si oranında işveren desteğidir. Ancak küçük işletmelere yönelik yasal denetimlerin eksikliği, belge sahibi olmayanların da işyeri açabilmesi ve belge sahibi olmanın nispeten kolaylaşması belgelendirme konusundaki dezavantajlar olarak öne çıkmaktadır. Finansal desteğin varlığı programın eğitim yönünün öne geçip ana gündem haline gelmiştir.

Aşçılık alanında uygulanmakta olan ustalık telafi programının geliştirilmesine ilişkin öneriler şunlardır:

- 1) Ustalık telafi programına kaydolun kişilerden son bir yıl içerisinde SGK kaydı olmayanlara asgari ücret oranında ödeme yapılması,
- 2) Hali hazırda aktif çalışan kişilerden ustalık telafi programı süresi kadar (altı ay) aşçılık yaptığını SGK kaydı ile belgeleyenlerin direkt sınava alınması,
- 3) Usta öğreticilik belgesine sahip kişilerin belirli periyotlarda (beş yıl gibi) pedagojik eğitime alınması ve mezun ettiği öğrenci sayısı ile değerlendirilmesi,
- 4) Usta öğretici olarak görev yapan kişilere sorumluluğundaki öğrenci başına finansal katkı yapılması,
- 5) Eğitim müfredatının işletmenin özelliklerine göre sadeleştirilmesi,
- 6) Öğrencilerin hazırlaması gereken iş dosyalarının dijital tabanlı olarak tasarlanabilmesi,
- 7) Koordinatör öğretmenlerin düzenlediği evrakların çevrimiçi olarak hazırlanması,

- 8) İşletmelerin yeni belge alan çalışanlarının ilk altı aylık SGK primlerinin devlet tarafından ödenmesi,
- 9) Uygulama sınav kriterlerinin puan yerine başarılı/başarısız şeklinde düzenlenmesi,
- 10) Uygulama sınavından başarılı olan ustalık telifi programı öğrencilerine asgari ücretin %50'si oranında belge teşviki ödemesi yapılması.

Bu çalışma MEB tarafından uygulamaya konulan ve aşçılık alanında uygulanan ustalık telifi programının nasıl olması gerektiğine yöneliktir. İleriki yapılacak çalışmalarda yiyecek içecek alanındaki farklı meslekler de çalışma kapsamına alınabilir. Nitel yöntemle yapılan bu çalışma farklı modellerde tasarlanan nicel çalışmalar ile de çeşitlendirilebilir.

## 6. Kaynakça

- Adıgüzel, C. O. (2009). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin işyeri eğitimi öğrenme ürünlerinin değerlendirilmesi. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2009, 27, 115-128.
- Aggett, M., & Busby, G. (2011). Opting out of internship: Perceptions of hospitality, tourism and events management undergraduates at a British university. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education (Pre-2012)*, 10(1), 106.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), Article 1.
- Bilgin, A. (1998). Bolu'lu aşçıların Osmanlı saray mutfağına girişleri. *Bolu'da halk kültürü ve Köroğlu uluslararası sempozyumu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi yayınları* (ss. 43-55).
- Brown, J. N. (2005). A brief history of culinary arts education in America. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 17(4), 47-54.
- Çakıcı, A.C., & Çiçek, M. (2022). Mesleğe yönelik tutumun kariyer niyetine etkisi: İstanbul'da aşçılık eğitimi alan lise öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 9(2), 393-410.
- Çalışkan, S. (2022). Temel beceriler odağında orta öğretimde gastronomi eğitimi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(2), 1128-1146.
- Çarbuğa, Ü., Aydın, M., Sormaz, Ü., & Yılmaz, M. (2018). Gastronomi eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının uygulamalı meslek derslerinin değerlendirilmesi. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1-9.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson Education, Inc.
- Davezies, L., & Garrouste, M. (2020). More harm than good?: sorting effects in a compensatory education program. *Journal of Human Resources*, 55(1), 240-277.
- Erdoğan, İ. (2020). İngiltere'de İslam eğitimi: fırsatlar ve tehditler. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 24(2), 687-714.
- Gençoğlu, C. (2019). Millî bir destekleme ve yetiştirme sistemi modeli: ilkokullarda yetiştirme programı (iyep). *Millî Eğitim Dergisi*, 48(1), 853-881.
- Gordon, E. W., Bridgall, B. L., & Meroe, A. S. (2005). *Supplementary education: The hidden curriculum of high academic achievement*. Rowman & Littlefield.
- Görkem, O., & Sevim, B. (2016). Gastronomi eğitiminde geç mi kalındı acele mi ediliyor? *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(58).



- Gül, S. S., & Nizam, Ö. K. (2021). Sosyal bilimlerde içerik ve söylem analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 42, Article 42. <https://doi.org/10.30794/pausbed.803182>
- Güldemir, O. (2018). Türk aşçılık tarihi. *Dünden Bugüne Türkiye'de Turizm Kurumlar, Kuruluşlar, Turizm Bölgeleri ve Meslekler (Edited by N. Kozak)*, 755-780.
- Güldemir, O., & Akarçay, E. (2020). Koca ustadan ıssız adama Türkiye'de aşçılık mesleğinin değişimi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(2), 896-914.
- Kahraman, M. E. (2020). COVID-19 Salgınının uygulamalı derslere etkisi ve bu derslerin uzaktan eğitimle yürütülmesi: temel tasarım dersi örneği. *Medeniyet Sanat Dergisi*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.46641/medeniyyetsanat.741737>
- Kurnaz, A., Kurnaz, H. A., & Kılıç, B. (2014). Önlisans düzeyinde eğitim alan aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 41-61.
- 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:15.06.2023
- 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:15.06.2023
- Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, (2022). Mesleki Eğitim Merkezi Telafi Çerçeve Öğretim Programları. Erişim Adresi: <http://meslek.eba.gov.tr/?p=Kurul-Kararlari>. Erişim Tarihi:15.06.2023
- Millî Eğitim Bakanlığı, (2019). Koordinatör Öğretmen El Kitabı. Erişim Adresi: [http://mtegm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2019\\_11/26115454\\_KOORDYNATO\\_R\\_OYRETMEN\\_EL\\_KYTABI.pdf](http://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_11/26115454_KOORDYNATO_R_OYRETMEN_EL_KYTABI.pdf). Erişim Tarihi:01.06.2023
- Myers, K., & Grosvenor, I. (2011). Exploring supplementary education: Margins, theories and methods. *History of Education*, 40(4), 501-520.
- Öney, H. (2016). Gastronomi eğitimi üzerine bir değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 193-202.
- Özer, M., & Perc, M. (2020). Dreams and realities of school tracking and vocational education. *Palgrave Communications*, 6(1), 1-7.
- Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği, (2023). TC Resmî Gazete, 28758, 07.09.2013. ErişimAdresi:<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18812&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>. Erişim Tarihi:15.06.2023
- Sarıoğlan, M. (2018). A study related to evaluate the interaction between supply and demand within informal gastronomy education. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Sezen, T. S. (2018). *Gastronomi eğitimin mevcut durumunun analizine yönelik bir araştırma* [Master's Thesis]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Smith, S., Taylor-Smith, E., Smith, C., & Webster, G. (2018). The impact of work placement on graduate employment in computing: Outcomes from a UK-based study. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(4).
- Şahin, T., & Arman, A. (2014). Ön lisans seviyesinde aşçılık eğitimi tercih etme nedenlerinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 41.
- 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:15.06.2023
- Tansel, A. (2013). *Türkiye'de özel dersaneler: Yeni gelişmeler ve dersanelerin geleceği*. Discussion Paper. No. 2013/17.

- Topcu, İ., & Ersoy, M. (2019). MEB destekleme ve yetiştirme kurslarının öğretmen görüşleri kapsamında değerlendirilmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 61-75.
- Yıldırım, A., & Şimsek, H. (2018). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (11. Baskı). *Ankara: Seçkin*.

<b>Hakem Değerlendirmesi:</b> Dış bağımsız.	<b>Bilgilendirilmiş Onam Formu:</b> Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.
<b>Teşekkür:</b> Katkılarından dolayı hakemlere teşekkür ederiz.	<b>Araştırmacıların Katkı Oranı:</b> Çalışmada tek yazar bulunmaktadır. Katkı oranları: 1. Yazar = %100.
<b>Destek Bilgisi:</b> Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.	<b>Etik Kurul Onayı:</b> Çalışma için Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 08.06.2023 tarih ve 17 sayılı karar ile "Etik Kurul Onayı" alınmıştır.
<b>Çıkar Çatışması:</b> Makalede herhangi bir çıkar çatışması ya da kazancı yoktur.	



T.C.  
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve  
Yayın Etiği Kurulu

TOPLANTI SAYISI  
7

KARAR SAYISI  
17

TOPLANTI TARİHİ  
8.06.2023

#### DAĞITIM YERLERİNE

Turizm Fakültesi'nde Öğretim Üyesi olarak görev yapan Dr. Öğr. Üyesi Serkan ÇALIŞKAN'ın yapmayı planladığı "Aşçılık Eğitiminde Güncel Gelişmeler: Uсталık Telafi Programı" isimli çalışması; Kurulumuzca uygun bulunmuştur.

Bu bilgiler ışığında; Onam Formlarının gönüllülere imzalatılarak gerekli bilgilendirmelerin yapılması, veri toplama araçlarının (anket, ölçek, mülakat, ...) uygulama izninin gerekli kurumlardan alınması, veri toplamaya etik kurul kararından sonra başlanması ve etik davranış ilkelerine uyulması şartıyla söz konusu araştırmanın yapılması Etik Kurulumuzca uygun görülmüş ve onaylanmasına toplantıya katılan üyelerin oybirliği ile karar verilmiştir.