



**MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE ÖĞRENCİ UYGULAMA BECERİLERİNİN ARTIRILMASI:  
LEONARDO DA VINCI PROJELERİ<sup>1</sup>**

**Hakan ÇELİKKOL**

Yrd.Doç.Dr. Dumlupınar Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, hakan.celikkol@dpu.edu.tr

**Mustafa ÖZÜNLÜ**

Kütahya Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi, Mozunlu43@hotmail.com

**ÖZET:** Teknolojik gelişimin hızlanmasıyla birlikte, dünyada mesleki ve teknik eğitime büyük önem vermeye başlanmıştır. Ülkemizde de özellikle Cumhuriyetin ilanından sonra mesleki ve teknik eğitimde büyük atılımlar yapılmıştır. Avrupa Birliği ile ilişkilerin artmasıyla Avrupa'daki eğitim projelerine ülkemiz de katılmaya başlamış, özellikle Leonardo da Vinci (LdV) projelerinde Avrupa'daki pek çok ülkenin önüne geçilmiştir. Uygulanan projelerde öğrenci, öğretmen, uzman ve yeni mezunlar mesleki olarak eğitilmekte ve projeler başarı ile sonuçlandırılmaktadır. Bu çalışmada, resmîyette başarıyla uygulandığı görülen LdV projelerinin uygulama sonuçları “odak grup görüşmesi” yöntemiyle araştırılmıştır. Bu kapsamda, öğrencilerin Türkiye ve Avrupa’da yaptıkları stajların verimliliği üzerinde durularak, sanayinin ihtiyaç duyduğu kalifiye elemanların nasıl yetiştirilmesi ve hangi tür uygulama becerileriyle donatılması gerektiği üzerinde durulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki ve Teknik Eğitim, Leonardo da Vinci Projeleri, Odak Grup Görüşmesi

**INCREASING THE APPLICATION SKILLS OF THE STUDENTS IN VOCATIONAL AND TECHNICAL  
EDUCATION: LEONARDO DA VINCI PROJECTS**

39

**ABSTRACT:** In the world that is growing rapidly great importance is attached to vocational and technical training. In our country especially after the proclamation of Republic great breakthroughs were made in vocational and technical training. Promoting relations with European Union our country participated in educational projects and got ahead of many other countries in Europe especially in Leonardo da Vinci (LdV) projects. Students, teachers, experts, and newly graduated students are vocationally educated by projects which are applied and successfully accomplished. In this study, the results of application of the LdV projects "focus group interview" method was investigated. Especially efficiency of the applications applied by trainees who undergo training in Turkey and Europe was emphasized. Also it is underlined that what kind of application skills do qualified employees which are needed by industry equipped with and how should be they trained.

**Keywords:** Vocational and Technical Training, Leonardo da Vinci Projects, Focus Group Interview.

**TÜRKİYE’DE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM**

Mesleki ve teknik eğitim, çok eski tarihlerden günümüze bilgi ve becerilerin bir kişiden diğerine aktarılması yoluyla yapılagelmiştir. Ülkemizde Ahilik ile başlayan bu süreç, Lonca sistemiyle devam etmiş ve özellikle Cumhuriyet dönemiyle birlikte büyük bir ivme kazanmıştır.

Cumhuriyetin ilanı sonrasında mesleki ve teknik eğitimimiz batının ölçütlerini kullanmaya başlamıştır. Ancak, hâlihazırda bu ölçütler kullanılıyor olmakla birlikte, özellikle sanayinin kalifiye eleman ihtiyacı yeterince karşılanamamaktadır. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim; Endüstri Meslek Lisesi, Ticaret Lisesi ve Kız Meslek Lisesi gibi okullara bağlanmıştır. Bu okulların yanı sıra, farklı projelerle de meslek eğitimi alan kişi sayısı artırılmaya çalışılmaktadır. Bu projelere örnek olarak; Okul-Sanayi Ortaklaşa Eğitim (OSANOR) Projesi, Mesleki ve Teknik Eğitim (METEP) Projesi, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme (METGE) Projesi, Lise Mezunlarına Meslek Edindirme (LİMME) Projesi, Mesleki Eğitimin Modernizasyonu (MTEM) Projesi, Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi

<sup>1</sup> DPÜ SBE’de kabul edilen “Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğrenci Uygulama Becerilerinin Artırılması: AB Hayat Boyu Öğrenme Programı Uygulamaları” başlıklı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.



Destekleme Vakfı (MEKSA) Projesi, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme (MEGEP) Projesi, Okul-Sanayi Eğitim Programları (OSEP) Projesi ve Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM BECERİ'10) Projesi verilebilir (Ayrıntılı bilgi için bkz: Akhun, 1987: 203, Adıgüzel ve Berk, 2009: 220, Gürol, 1997: 73, Ereş, 2004: 21, Topbaş ve Toy, 2007: 405, <http://www.meksa.org.tr>, ASO 2009: 5, <http://www.beceri10.org.tr>). Ancak, yetiştirilen bu kişiler de sanayinin istediği bilgi ve uygulama donanımına çoğu zaman ulaşamamaktadır.

Sanayinin ihtiyaç duyduğu kalifiye elemanların yetiştirilmesine, diğer bir bakış açısıyla öğrencilerin mezuniyet sonrası iş yaşamlarında başarılı olabilmelerine yönelik olarak, öğrencilerin öğrenim hayatları boyunca staj yapmaları ve uygulama becerileri kazanmaları gerektiği genel kabul görmektedir.

Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimde, çoğu gelişmiş ülkede olduğu gibi “dual sistem” uygulanmaktadır. Bu sistemde öğrenciler, okullarında aldıkları eğitimin yanısıra dallarına uygun işletmelerde ya staj yapmakta ya da son sınıfa geldiklerinde ilgili işletmelerde beceri eğitimi almaktadır. Staja ilişkin olarak, mesleki eğitim alan orta öğretim öğrencileri eğitim gördükleri süre içerisinde 300 saat staj yapmak zorundadır. Bu staj, okulların tatil olduğu günlerde meslek alanı kapsamında özel veya resmi kurumlarda yapılmaktadır. İşletme beceri eğitimi kapsamında ise, 12. sınıfa geçmeye hak kazanan orta öğretim öğrencileri, okulların açık olduğu dönemde haftada 3 iş günü işletmelerde uygulama yaparak mesleki yeterliliklerini artırmaktadır. 3 gün işyerine 2 gün de okula giden öğrenci yeterli notları aldığı anda mezun olabilmektedir. İşletme beceri eğitimi gören öğrencilerin 300 saatlik staj yapma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Küresel boyutlu faaliyetler ve teknolojik gelişmelere paralel olarak, sanayinin yüksek becerili iş gücü ihtiyacı sayısal olarak artarken, aynı zamanda nitelik de değiştirmektedir. Özellikle son 10 yılda mesleki ve teknik eğitime ayrılan bütçe sürekli artmasına rağmen, hala bu ihtiyacın karşılanamamış olması, eğitim sistemimizde bazı sorunların olduğunu göstermektedir.

40

2004 yılında Leonardo da Vinci projeleriyle tanışan eğitim sistemimiz, mesleki ve teknik eğitimdeki açığını bu yolla kapatmaya çalışmaktadır. LdV projeleri sayesinde ülkemizdeki birçok genç Avrupa'da meslek eğitimi amaçlı staj çalışmaları yapmaktadır. Türk Ulusal Ajansı'nın yürüttüğü bu projelerle staj yapan öğrenciler mesleki yetkinliklerini artırırken, meslek eğitimi uzmanları da yurt dışındaki işletmelerde incelemeler yapmaktadır. Bu incelemelerde ortaya çıkan önemli sonuçlardan biri, ülkemizdeki meslek çeşitliliğinin azlığı olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı'nın uyguladığı projelerle, bu soruna öğrenciler meslek alanlarında dallara ayrılarak çözüm bulunmaya çalışılmış ama yine de yeterli sayıda meslek çeşitliliğine ulaşılamamıştır. Ortaya çıkan diğer bir sonuç da, ülkemizde özel sektör işletmelerinin mesleki ve teknik eğitime yeterince kaynak ayırmadığı yönündedir. Oysa ki, mesleki ve teknik eğitim alanında ilerlemiş bazı ülkelerde, bu tür eğitim faaliyetleri özel sektörün katkılarıyla finanse edilmektedir. Bu sayede, özel sektör, bir yandan mesleki eğitim veren kurumlarla daha iyi işbirliğine gidebilmekte, diğer yandan da istediği seviyede kalifiye elemanın mezuniyetine katkı sağlamış olmaktadır.

#### AVRUPA BİRLİĞİ EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARI

Ağırlıklı olarak ekonomik bir yapı olarak görülen AB'nin 1970'li yıllara kadar eğitim konusunda herhangi bir projesi olmamıştır. Eğitimle ilgili ilk çalışma 1973 yılında hazırlanan “Avrupa Topluluğunda Yüksek Öğretim Muhtırası” adlı rapordur. Aynı yıl Avrupa Topluluğunda Açık Uzaktan Eğitim Bildirisi yayınlanmıştır. 1980'li yılların ortalarından itibaren eğitimin farklı alanlarında hizmet veren programlar yürürlüğe girerken, sürekli eğitimle ilgili ilk metin 1993 yılında hazırlanan Yeşil Bülten'dir. Bu metinde işsizlerin tekrar emek piyasasında iş bulmalarını sağlamak amacıyla sürekli meslekî eğitim sisteminin sistematik bir yapıya kavuşturulması öngörülmüştür. Diğer bir rapor olan ve 1995 yılında hazırlanan Beyaz Bülten'de ise “Öğrenen Topluma Doğru: Öğrenme ve Öğretme” başlığını taşıyan hayatboyu öğrenme konusunda Birliğin amaçları ve yapılması gerekenler belirlenmiştir.

1990'lı yıllardan itibaren, aktif vatandaşlığın, sosyal bütünleşmenin ve istihdamın gelişmesi için temel bir politika olarak kabul edilen hayatboyu öğrenme, AB İstihdam Stratejisi'nin de önemli bir unsuru haline gelmiştir. AB'nin en temel istihdam konularının uzun dönemli olarak planlandığı ve istihdamla ilgili önemli kararların alındığı Lizbon Zirvesi'nde de aktif istihdam politikaları içinde hayatboyu öğrenmeye ağırlık verilmesi gerektiği özellikle vurgulanmıştır. 1996 yılı, hayatboyu öğrenme açısından Avrupa'da bir dönüm noktası olmuştur. Avrupa Parlamentosu'nun ve Avrupa Konseyi'nin 2493/95 sayılı kararıyla 1996 yılı "Avrupa Hayatboyu Öğrenme Yılı" olarak kabul edilmiştir. Bu olay, bu konuda AB'de ortak karar alma sürecini başlatmıştır (Göksan vd., 2009: 145).

Hayatboyu Öğrenme Programı, ilk ve orta öğrenimdeki öğrencilerden yetişkinlere, mesleki eğitim stajyerlerinden üniversite öğrencilerine, temel beceri ihtiyacı duyan insanlardan eğitim profesyonellerine kadar herkes için eğitim ve



öğretimde gelişme imkânları ve karşılıksız maddi katkı sağlamaktadır. Hayatın her anındaki eğitimi kapsayacak şekilde yapılandırılmış olan Hayatboyu Öğrenme Programı, Tablo 1’de görüldüğü üzere, Comenius (Okul Eğitimi), Erasmus (Yüksek Öğretim), Leonardo da Vinci (Mesleki Eğitim) ve Grundtvig (Yetişkin Eğitimi) isimli dört sektörel alt program ile Ortak konulu programdan oluşmaktadır (<http://www.ua.gov.tr>).

Tablo 1: Hayatboyu Öğrenme Programı (LLP)

COMENIUS PROGRAMI (Okul Eğitimi)	ERASMUS PROGRAMI (Yüksek Öğretim)	LEONARDO DA VINCI PROG. (Mesleki Eğitim)	GRUNDTVIG PROG. (Yetişkin Eğitimi)
<b>Ortak Konulu (Transversal) Program</b> 4 Temel Faaliyet: Politika Geliştirme; Dil Öğrenme; BİT; Örnek Uygulamaların Yaygınlaştırılması			
<b>Jean Monnet Programı</b> 3 Temel Faaliyet: Jean Monnet Eylemi; Avrupa Kurumları; Avrupa Kuruluşları			

**Kaynak:** <http://www.ua.gov.tr>

Türkiye’nin AB ile bütünleşmesinin en önemli araçlarından olan, AB Eğitim ve Gençlik Programlarına katılımıyla ilgili anlaşmalar, Türkiye ve AB Komisyonu tarafından imzalanarak 27 Aralık 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Birlik programlarına katılım çalışmaları, Ocak 2002’de DPT bünyesinde kurulan ancak Ağustos 2003’te yürürlüğe giren bir kanunla DPT Müsteşarlığı’ndan bağımsız bir merkez haline gelen AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından başlatılmıştır (Ünsal, 2008: 30).

#### LEONARDO DA VINCI PROGRAMI

Leonardo da Vinci programı, AB Bakanlar Konseyi tarafından Topluluğun mesleki eğitim politikasını yürütmesi amacıyla kabul edilmiştir. Temel amacı Avrupa’da mesleki eğitim sistemlerinin kalitesini arttırmak ve yeniliği geliştirmek için projeler yürütmektir (Milenyum..., 1999: 134). Hayatboyu öğrenme programı kapsamında yer alan Leonardo da Vinci programı, AB Mesleki Eğitim programıdır. Tüzel kişilik sahibi tüm resmi ve özel kurum ve kuruluşlar, eğitim kurumları ile KOBİ, STK ve yerel idareler Leonardo da Vinci projesi sunabilmektedir (<http://www.ua.gov.tr>).

Organizasyon ve içeriği AB’ye üye ülkelerin sorumluluğunda olan Leonardo da Vinci programı, AB’ye üye ve aday ülkelerin mesleki ve teknik eğitime yönelik politikalarını desteklemek ve geliştirmek için yürütülen bir programdır. Bu program, ülkelerarası iş birliğine gidilerek mesleki eğitim sistemleri ve uygulamalarında kalitenin geliştirilmesini, yeniliklerin desteklenmesini ve Avrupa boyutunun yükseltilmesini amaç edinmiştir. Leonardo da Vinci programının ikinci aşaması, Birliğin mesleki eğitim alanında yirmi yıldır gerçekleştirmekte olduğu eylemin devamıdır (Özsoy, 2007: 126).

Türkiye’de AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezinin kurulması ve 2004 yılında katılım anlaşmasının imzalanmasıyla, Leonardo da Vinci (LdV) Programı kapsamındaki Hareketlilik Projeleri, Ortaklık Projeleri, Yenilik Transferi Projeleri, Avrupa Dil Ödülü ve Hazırlık Ziyaretleri’ne yalnızca Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Genel Müdürlükleri’ne bağlı okullar değil aynı zamanda, Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü’ne bağlı kurumlar, üniversiteler, bunların dışındaki devlet kurumları, sosyal ortaklar ve ticari kuruluşlar da katılabilmektedir (Özcan, 2010: 88).

Leonardo da Vinci programında hedefler 18 maddede toplanmıştır (Milenyum..., 1999: 134);

- i. AB mesleki eğitim sistemlerinde yeniliği ve kaliteyi geliştirmek,
- ii. Mesleki eğitim ve mesleki rehberlikte Avrupa boyutunu geliştirmek,
- iii. Ömür boyu öğrenmeyi desteklemek; böylece işçilerin ve işyerlerinin ihtiyacına uygun becerileri geliştirmek, kişisel gelişmeyi kolaylaştırmak ve işsizliği azaltmak,
- iv. Gençlere zorunlu eğitimlerinden sonra, bir, iki veya daha fazla yıllık ilk mesleki eğitimi vermek, bu niteliklerin AB üyesindeki diğer otoriteler tarafından kabulünü sağlamak,



- 42
- v. Özellikle uygun eğitim almamış yetişkinler için spesifik mesleki eğitim tedbirleri geliştirmek,
  - vi. Mesleki eğitim ve öğrenimin çekiciliğini ve statüsünü geliştirmek, akademik diploma ve mesleki kalifikasyonlar arasındaki itibar eşitliğini yükseltmek,
  - vii. Teknolojik değişimi dikkate alarak, gençlerim mesleki eğitimlerini geliştirmek, onları yetişkinliğe ve iş hayatına hazırlamak,
  - viii. Eğitimlerini tamamlamamış veya uygun eğitim almamış dezavantajlı gençler için spesifik mesleki eğitim tedbirleri geliştirmek,
  - ix. Sosyo-ekonomik, coğrafik, etnik veya bedensel ve akli özürlü olan dezavantajlı kişiler için ilk ve sürekli eğitime erişim eşitliğini yükseltmek,
  - x. İşçilerin iş hayatlarında ayırım olmadan sürekli mesleki eğitime ulaşmalarını sağlayacak politikaları desteklemek,
  - xi. Kadın ve erkeklere mesleki eğitime erişimde fırsat eşitliği sağlamak,
  - xii. Göçmen işçilere ve çocuklarına mesleki eğitimde fırsat eşitliği sağlamak için eğitim ihtiyacını ve beceri gereklerini saptayacak işbirliğini geliştirmek,
  - xiii. Özellikle üniversite-sanayi işbirliği ile teknolojik Ar-Ge çalışmalarını sonuçlarının ışığında mesleki eğitimi geliştirmek,
  - xiv. Bilgi ve deneyimlerin değişimi yoluyla açık bir Avrupa mesleki eğitim ve kalifikasyonlar sisteminin kademeli olarak gelişmesini sağlamak,
  - xv. Mesleki eğitimin bir parçası olarak yabancı dil eğitimini gelişmesine dönük faaliyetleri desteklemek,
  - xvi. Her bireyin ömür boyu yüksek kaliteli mesleki rehberlik imkânına kavuşması için bu alandaki gelişmeleri desteklemek,
  - xvii. Kendi kendine eğitim veya açık ve uzaktan öğrenim ve eğitim yöntemlerinin gelişmesini sağlamak,
  - xviii. İşletmelerin ihtiyaçlarında ve işçilerin hareketliliğinde gerekli olan esnek niteliklere ve kişisel becerilere sahip olmak için temel becerilerin entegrasyonunu ve gelişmesini sağlamak.

Leonardo da Vinci I (1995-1999) programında belirlenmiş olan 18 amaç, Leonardo da Vinci II' de üç madde de toplanmıştır. Bu üç madde aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Milenyum..., 1999: 134);

- i. Özellikle gençlerin il mesleki eğitiminin her düzeyinde beceri ve yeteneklerini geliştirmek; istihdam edilebilirliği ve mesleki entegrasyonunu özellikle çıraklık ve uygulamalı eğitim ile kuvvetlendirmek,
- ii. Teknolojik ve organizasyonel değişime uyum için sürekli mesleki eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu tür eğitimlere erişimi kolaylaştırmak,
- iii. Mesleki eğitimin rekabetçilik ve girişimcilik üzerine yapacağı katkıyı güçlendirmek ve geliştirmek, mesleki eğitim kurumları ile işletmeler ve özellikle KOBİ'ler arasındaki işbirliğine gereken önemi vermek.

Türkiye'de 2004-2008 yılları arasında, LdV programı kapsamında desteklenen projelerin kurumlar bazındaki sayısal dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir:



Tablo 2: Türkiye’de LdV Projelerinin Kurumlar Bazındaki Dağılımı (2004–2008)

Proje Yapan Kurumlar	2004	2005	2006	2007	2008	Toplam	%
Erkek Teknik Öğretim Genel Müd.	81	120	250	119	79	649	30,9
Kız Teknik Öğretim Genel Müd.	12	21	55	44	31	163	7,8
Ticaret ve Turizm Öğretim Genel Müd.	3	29	53	24	21	130	6,2
Din Öğretim Genel Müdürlüğü	0	0	3	2	0	5	0,2
Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Gen. Müd.	0	0	0	0	0	0	0
Çıraklık ve Yaygın Eğitimi Genel Müd.	12	31	64	40	23	170	8,1
Üniversiteler	100	84	112	53	46	395	18,8
Diğer Devlet Kurumları	14	27	75	67	68	251	11,9
Sosyal Ortaklar	13	14	51	60	45	183	8,7
Ticari Kuruluşlar	24	19	49	37	27	156	7,4
TOPLAM	178	345	712	446	340	2102	100

Kaynak: Özcan, 2010: 88.

## LEONARDO DA VINCI PROJELERİNİN ODAK GRUP GÖRÜŞME YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

LdV projelerinin odak grup görüşme yöntemi ile değerlendirilmesi amacıyla, önce problem tespit edilmiş, daha sonra uygulamanın amacı ve önemi ortaya konularak, kullanılan model açıklanmıştır. Çalışmada karşılaşılan güçlükler ve avantajlar ile çalışmanın sınırlılıkları açıklandıktan sonra ise, elde edilen bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır.

### Problem

Türkiye’de sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelik ve uygulama becerisine sahip işgücü mevcut eğitim sistemi ile yeterli ölçüde yetiştirilememektedir. LdV projelerinin bu sorunu çözümedeki katkıları ve olumlu etkileri araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

### Uygulamanın Amacı

İlgili sanayi kollarının da dile getirdiği üzere, staj ve işletme beceri eğitimi uygulamaları, kalifiye eleman yetiştirilmesinde yetersiz kalmaktadır. AB ile yapılan eğitim anlaşmaları gereği uygulamaya konulan Leonardo da Vinci projeleri, öğrencilerin uygulama becerilerini arttırmaya yönelik projelerdir. Bu kapsamda, LdV projelerinin hareketliliğe yönelik olan kısmında öğrenciler yurtdışına gidip belirli işletmelerde staj yapmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, LdV projelerinin öğrencilerin uygulama becerilerini artırıp artırmadığının araştırılması, bu hareketlilik kapsamında yurtdışında yapılan stajlar ile Türkiye’de yapılan stajların verimliliklerinin karşılaştırılması ve LdV projelerinde oluşan problemlerin tespit edilerek çözüm önerilerinin geliştirilmesidir.

### Uygulamanın Önemi

Bu araştırma sonucunda elde edilen veriler özellikle; Ulusal Ajans LdV proje yöneticilerini, mesleki ve teknik eğitimi planlayıp yöneten Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerini, bu projeleri uygulayan kurum yöneticilerini ve bu projelerden yararlanan katılımcıları ilgilendirmektedir. Elde edilen sonuçların konu ile ilgili kişi ve kurumlara alacakları kararlarda ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda, LdV projelerinde oluşabilecek aksaklıkların giderilmesinde ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde oluşturulan staj sisteminin tekrar düzenlenmesinde, proje yapan kurum yöneticilerine Avrupa’da ortak seçiminin önemi konusunda, katılımcılar için ise Avrupa’daki stajlarına başlamadan önce dikkat etmeleri gereken konular hakkında katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.



### ***Kullanılan Model***

Çalışmada bir nitel analiz tekniği olarak "odak grup görüşmesi" kullanılmıştır. "Not alma", "bilgi formu" ve "video kayıt" cihazı ile toplanan veriler çözümlendikten sonra, belirlenen temalara göre özetlenmiş ve yorumlanmıştır.

Nitel araştırmaların eğitim olgularını ve olaylarını açıklamadaki yetersizlikleri ve bu araştırmaların sonuçlarının eğitim alanında yeterince yönlendirici olmaması gibi sınırlılıklar, nitel araştırma yöntemlerinin eğitim alanında kullanılmaya başlamasına neden olmuştur. Odak grup görüşmesi nitel araştırma teknikleri arasında son yıllarda sıklıkla kullanılan tekniklerdendir. Odak grup görüşmeleri, önceden belirlenmiş yönergeler çerçevesinde gerçekleştirilen, görüşülen kişilerin özelliklerini ön planda tutan, katılımcıların söylemine ve bu söylemin toplumsal bağlamına dikkat edilmesi gereken nitel bir veri toplama tekniği olarak tanımlanabilir (Çokluk vd., 2011: 95-107).

Odak grup görüşmeleri, küçük katılımcı gruplarıyla yürütülen ve katılımcıların tümünü ilgilendiren bir konuda görüşlerini, duygularını, beklentilerini vb. belirlemeyi amaçlayan görüşmelerdir. Genellikle bir mal, hizmet ya da olanağın kullanıcılar tarafından nasıl algılandığını ortaya çıkarmak için gerçekleştirilmektedir. Bu amaçla, bir mal, hizmet ya da olanağı, görüş bildirecek kadar yakından tanıma fırsatına sahip bireylerden odak gruplar oluşturulmaktadır. Bu odak gruplarındaki üyeler, araştırma konusuyla ilgili görüşlerini bildirmektedir. Odak grup görüşmeleri, verilerin daha iyi analiz edilebilmesi amacıyla, genellikle ses ya da görüntü cihazları aracılığıyla kaydedilmektedir. Eğitim alanında giderek daha fazla kullanılmaya başlanan odak grup görüşmelerinin bu alandaki en önemli kullanım amaçları aşağıdaki gibi sayılabilir (Kırcaali ve İftar, 2004: 1-7);

- i. Bireylerin eğitim gereksinimlerini belirlemek,
- ii. Çeşitli konulardaki görüşleri ve sorunlarla ilgili çözüm önerilerini belirlemek,
- iii. Eğitim kurumlarını, programlarını, uygulamalarını ya da materyallerini değerlendirmek.

44

Bazı durumlarda birçok kişiden görüş toplamak yerine bir uzmanlar grubundan görüş almak, gerçeğin daha doğru anlaşılmasını sağlar. Görüşme gruplarının 6-10 kişiden oluşması en uygun olanıdır. Daha azı güvensiz, daha fazlası ise zordur. Odak grup görüşmelerinin olumlu yönleri aşağıdaki gibi sayılabilir (Çokluk vd., 2011: 95-107);

- i. İnsan işin içine katılmaktadır,
- ii. Nitel veriler kullanılabilir hale getirilmektedir,
- iii. Grup üyeleri görüşme sırasında etkileşim içinde olmakta, birbirlerinden etkilenmektedir,
- iv. Bir kişinin dile getirdiği bir fikir, bir diğeri tarafından geliştirilebilmekte ve böylelikle detaylı bilgilere ulaşılabilmektedir,
- v. Birçok konuda zengin bir bakış açısı ya da geniş bir perspektif sağlayabilmekte ve büyük resmi görmeyi kolaylaştırmaktadır,
- vi. Odak grup görüşmeleri sayesinde araştırma sorularına yanıt oluşturacak zengin bilgiler toplanabilmektedir,
- vii. Bireysel eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine olanak tanımaktadır.

Sayılan avantajlarının yanı sıra odak grup görüşmelerinin bazı olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Bu olumsuz yönler aşağıdaki gibi sayılabilir;

- i. Katılımcılardan birinin kullandığı bir kelime/ifade, grubun diğer üyeleri ile çatışma yaşamasına neden olabilir,
- ii. Bu görüşmelerde baskın bir grup oluşabilir ve bu baskın grup diğer katılımcıların görüşlerini etkileyebilir. Bu duruma, genellikle aynı performans sorunu yaşayan ya da aynı seviyedeki katılımcılar bir araya getirilerek engel olunabilir,
- iii. Odak grup görüşmeleri hassas konuların tartışılması için uygun ortamlar değildir,
- iv. Verilerin toplanması ve çözümlenmesi uzun zaman alabilir,
- v. Araştırmacılar, odak grup görüşmeleri ile üretilen veriler üzerinde, nitel araştırmalara ya da birebir görüşmelere göre daha az kontrole sahiptir,
- vi. Odak grup görüşmeleri, doğası gereği açık uçludur ve olacakları önceden kestirebilmek çoğu zaman çok zordur.



### ***Çalışmada Karşılaşılan Güçlükler ve Avantajlar***

Konuyla ilgili nicel/nitel araştırmaların azlığı, LdV projelerine yönelik istatistiklerin yetersizliği ve mevcut istatistiklerin de ağırlıklı olarak sadece Ulusal Ajans kaynaklı olması çalışmanın temel güçlüklerini oluşturmaktadır. Çalışmanın saha bölümünde, grup çalışmaları sırasında karşılaşılan en önemli güçlük ise, katılımcıların duygusal tepkilerinin grup etkileşimine yansımaları olmuştur. Katılımcıların kendilerini daha rahat hissedebilmeleri için, görüşme kendi eğitim gördükleri atölyede yapılmış, ses ve görüntü kaydı sırasında az da olsa gürültü meydana gelmiştir.

Diğer taraftan, veri toplama aşamasında katılımcıların (öğrencilerin) çalışmaya ilişkin olumlu tepkileri, onlarla daha sıcak ilişkiler kurulmasını ve daha içten cevaplar alınmasını, karşılıklı güvenin sağlanması da geçmiş staj uygulamalarında karşılaştıkları olumsuzlukları açıklıkla anlatmalarını sağlamıştır. Odak grup çalışmasında katılımcılar arasındaki uyum ve bütünleşme dikkati çekmiştir. Uyumun yoğun olmasında, bu gençlerin benzer sorunları yaşamalarının ve benzer çözümlere ihtiyaç duymalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Odak grup görüşmesine alınan katılımcıların sorulara titiz ve itinalı cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

### ***Uygulamanın Sınırlılıkları***

Araştırmanın sağlıklı olarak gerçekleştirilmesini sağlamak ve belirtilen amaçlara ulaşmak için çeşitli sınırlamalar getirilmiştir. Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

- i. Hayatboyu öğrenme programının çok kapsamlı bir program olması ve tamamının mesleki ve teknik eğitime yönelik olmamasından dolayı, sadece LdV programı üzerinde durulmuştur,
- ii. LdV programı içerisinde değişik alt dallar bulunmaktadır. Stajların uygulama becerileri üzerindeki etkisi araştırıldığından, sadece Hareketlilik projeleri üzerinde durulmuştur,
- iii. Veri toplama aracı olarak kullanılan odak grup görüşmesi ile sonuca gidilmiştir,
- iv. Ekim 2010'da Almanya'da Leonardo da Vinci programı kapsamında staj yapan 10 Kütahya Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencisi odak grup görüşmesine alınmıştır.
- v. Odak grup görüşmesi katılımcılarının aynı zamanda Türkiye'de de staj yapmış olması evreni daraltmıştır.

### ***Uygulamadan Elde Edilen Bulgular***

Odak grup görüşmesi sırasında katılımcılara 15 adet soru sorulmuştur. Bu sorular;

- Kendilerini tanıtmaları (okudukları okul, bölüm...),
- Öğrenim gördükleri süre içerisinde Türkiye'de staj yapıp yapmadıkları, yaptılarsa hangi tür işletmelerde yaptıkları,
- Hayatboyu öğrenme LdV kapsamında yurt dışında staj yapıp yapmadıkları, yaptılarsa ne tür işletmelerde staj yaptıkları,
- Staj yaptıkları yerlerin mesleklerine uygun yerler olup olmadığı,
- Yurt dışında ve yurt içinde yaptıkları stajları karşılaştırılması,
- Staj süresinin yeterli olup olmadığı,
- Yurt dışında yaptıkları stajda yeni teknikler ve yöntemleri gözlemleyip gözlemedikleri veya uygulamayı uygulamadıkları,
- Bu stajların kendilerine olan güveni artırıp artırmadığı,
- Yurt dışında yapılan stajda kişisel iş güvenlikleri ile ilgili problem yaşayıp yaşamadıkları,
- Stajın gelecek beklentilerini yükseltip yükseltmediği, örneğin mesleklerinde daha fazla öğrenim görmek isteyip istemedikleri,
- Bu stajdan sonra başka bir ülkede çalışmayı düşünüp düşünmedikleri,
- Bu staj sayesinde gelecekte daha rahat iş bulacaklarına inanıp inanmadıkları,
- Yurt dışında staj yapmaktan memnun olup olmadıkları, tekrar yurt dışında staj yapmak isteyip istemedikleri,
- Kendilerinden sonra staja gidecekler için tavsiyeleri olup olmadığı,



- Değınilmeyen bir konunun veya belirtmek istedikleri herhangi bir şeyin olup olmadığı yönündedir.

10 katılımcı ile gerçekleştirilen odak grup çalışmasında, katılımcılar Kütahya Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi öğrencileri arasından seçilmiştir. Bu öğrencilerin tamamı Elektrik-Elektronik Teknolojisi Alanında halen öğrenim görmektedir. Katılımcıların üçü 12. sınıf, yedisi ise 11. sınıf öğrencisidir. 7 katılımcı Teknik Lise, 3 katılımcı ise Endüstri Meslek Lisesinde okumaktadır. 6 katılımcı Endüstriyel Bakım Onarım dalında, 2 katılımcı Elektrik Tesisatları ve Pano Monitörlüğü dalında, 1 katılımcı Güvenlik Sistemleri dalında ve 1 katılımcı da Elektromekanik Taşıyıcılar dalında öğrenim görmektedir.

Katılımcılar proje gereğı aynı alanda eğitim gören kişilerdir. Dallarının farklı olması ve farklı işletmelerde staj yapmaları odak grup çalışmasındaki verimliliğı artırmıştır.

Katılımcıların tamamının daha önce Türkiye’de staj yapmış olmaları, yurt dışındaki stajla arasındaki farkı anlayabilmeleri açısından önemlidir. Katılımcıların 5’i Türkiye’de küçük işletmelerde staj yaparken 5’i de büyük işletmelerde staj yapmıştır. Katılımcıların yurt dışında küçük işletmelerde staj yapmış olması, ülkelerinde büyük işletmelerde yaptıkları stajlarla aralarındaki farkı görebilmeleri açısından önemlidir. Katılımcıların Türkiye’de yaptıkları stajların 4’ü kamu işletmesinde 6’sı da özel sektör işletmesindedir. Katılımcıların 3’ü ülkelerinde yapmaları gereken 300 saatlik stajı bitirmiş, geri kalan 7’si ise henüz tamamlamamıştır.

Katılımcıların tamamı yurt dışı stajını Almanya’da faaliyette bulunan küçük işletmelerde yapmıştır. 4 katılımcı görüntü sistemleri dalındaki işletmelerde staj yaparken, 6’sı pano tesisatı ve monitörlüğü alanına giren işletmelerde staj yapmıştır. Güneş enerjisinden elektrik elde edilen sistemler üzerine çalışan bu işletmenin konusu henüz ülkemizdeki eğitim programlarında yerini alamamıştır. Almanya’da güneşten yararlanılabilecek zaman dilimi ve gücü göz önüne alındığında, ülkemiz için bu durum önemli bir avantajın kullanılmadığı şeklinde yorumlanabilir.

46

Katılımcılar alanlarına uygun yerlerde staj yapmış olmalarına rağmen, 5 katılımcı dallarına uygun işletmede staj yapamamıştır. Bunun nedeni, öğrenciler bu projeye katılımcı olarak seçildiklerinde henüz dallarının belli olmamasıdır. Bu durum katılımcıların alanları göz önüne alındığında çok da büyük önem arz etmemektedir. Çünkü katılımcılar işe yerleştirilirken genelde dalları üzerinden değil alanları üzerinden yerleştirilmektedir. Uygulama becerilerinin daha da artırılabilmesi için katılımcıların dalları belirlendikten sonra seçilmeleri daha uygundur.

Katılımcıların tamamı, yurt içinde ve yurt dışında yaptıkları stajları karşılaştırmaları istendiğinde, yurt dışında yapılan stajın daha verimli geçtiğini belirtmiştir. Türkiye’de yaptıkları stajlarda kendilerine güvenilmemesi, bireysel uygulama yaptırılmaması ve farklı şekillerde (örneğin, sadece temizlik yaptırılması gibi) değerlendirilmeleri gibi nedenlerle stajların verimli geçmediğı konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. Küçük-büyük ve kamu-özel gibi farklı ölçek ve mülkiyet yapılarına sahip işletmelerde staj yapan öğrencilerin tamamının stajlarının verimli geçmediğini belirtmesi, mesleki ve teknik eğitimde uygulama becerilerini artıramadıklarının bir göstergesidir.

Almanya’da sabah saat 4’de kalkmalarına, öğle yemeğı arası dahi vermemelerine, servis gibi hizmetlerin olmamasına, staj yerine gidip gelmek için her gün yaklaşık 120 km. yol yapmalarına rağmen yurt dışındaki stajların daha verimli olduğunu belirtmeleri, katılımcıların öğrenmeye istekli olduğunu göstermektedir. Katılımcılar incelendiğinde, projeye seçilirken sadece başarı durumuna dikkat edilmemiş, aynı zamanda farklı kriterlere de yer verilmiştir. Dolayısıyla, katılımcıların homojen seçildiğı varsayılabilir.

Katılımcılar yurt dışında yaptıkları stajda, yurt içine kıyasla teknolojinin daha iyi takip edildiğı, iş disiplini ve düzeninin küçük işletmelerde dahi özenle uygulandığı ve el aletlerinin kullanımında daha düzenli olduğu konularında görüş birliğı içerisindedir. Bu da ülkemizdeki işletmelerde gerek teknolojik yetersizliklerin boyutunu gerekse uygulamadaki düzensizlikleri göstermesi açısından son derece önemlidir.

Yurt dışındaki stajlarında yeni teknik ve yöntemler gözlemlediklerini belirten katılımcılar, bu işletmelerde henüz ülkemizde olmayan teknolojilerin uygulandığı konusunda görüş birliğı içindedir. Gittikleri işletmelerde yeni görüntü sistemlerini ve güneş enerji panellerini monte etmeyi öğrenen katılımcılar, bu sistemleri ülkelerinde de uygulama konusunda oldukça heveslidir.

8 katılımcı ülke içinde yapılan stajın süresinin yeterliliğinden söz ederken, 2 katılımcı uzatılması gerektiğini belirtmiştir. Yurt dışında yaptıkları staj süresi üzerinde durulduğunda ise, 2 katılımcı 3 haftanın yeterli olduğunu, 8 katılımcı ise sürenin daha da uzatılması gerektiğini belirtmiştir. Daha ne kadar uzatılabilir sorusuna ise, bu katılımcıların 7’si 5 hafta, 1 tanesi de 6 hafta cevabını vermiştir. Yurt dışında sıkı bir çalışma ortamında olmalarına





rağmen 8 katılımcının staj süresinin uzatılmasını istemesi, uygulamanın ne kadar verimli olduğu ve katılımcıların ne kadar öğrenmeye istekli olduğunu tekrar göstermiştir.

Katılımcıların tamamı yurt dışında yaptıkları stajın kendilerine olan güveni arttırdığını belirtmiştir. Bunun başlıca nedenleri olarak da, yurt dışında işletmelere kendi ulaşım imkânlarıyla gitmelerini, farklı şehirlerde staj yapmalarını ve parasal yönden kendi kararlarını vererek belirli bir miktar para ile kendilerini idare edebilmelerini göstermişlerdir. Ülkelerinde yaptıkları stajlarda ise, 7 katılımcı kendilerine olan güvenin artmadığını, 3 katılımcı güvenin bir miktar arttırdığını belirtmiştir. Ülkemizde yapılan stajların teorik olarak değil pratikte düzenlemeler gerektirdiği açıktır.

Yurt dışında kişisel iş güvenliği konusunda problem yaşamadıklarını belirten katılımcılar, iş önlüklerini kendilerinin götürdüğünü, çelik uçlu ayakkabıların işletme tarafından verildiğini belirtmiştir. LdV projelerinde katılımcılar sigortalanmaktadır. Aynı uygulama yurt içinde yapılan stajlar için de geçerlidir. Ancak yurt içinde yapılan stajlarda çelik uçlu ayakkabı uygulaması bulunmamaktadır. Olası kazalara karşı önemli tedbirlerden olan bu uygulama ülkemiz için de zorunlu hale getirilmelidir.

Katılımcıların tamamı bu stajla birlikte gelecek beklentilerinin yükseldiğini belirtmiştir. Kendi alanlarında daha fazla eğitim görmek istediklerini veya kendi başlarına işyeri açabilecek güveni kazandıklarını belirten katılımcıların bu durumu, mesleki ve teknik eğitim için önemli bir göstergedir. Aynı zamanda daha rahat iş bulabileceklerine olan inançlarındaki artış da, eğitim için önemli bir adımdır. Katılımcılara 4 ayrı sertifika verilmesi bunun en büyük etkenlerindedir. Yurt içinde katılınan kurslar sonucunda da benzeri sonuçlar alınmaktadır. Anlaşılacağı üzere, mesleki ve teknik eğitimde, eğitim ve uygulama faaliyetlerine ilave olarak farklı kurslar da düzenlenmeli ve sertifikalandırılmalıdır.

Katılımcılar yurt dışında kazandıkları iş disiplininin iş bulmalarında kolaylık sağlayacağını belirtmiştir. Dolayısıyla, mesleki eğitim veren okullarda iş disiplinine büyük önem verilmelidir.

Bu stajdan sonra yurt dışında çalışır mısın sorusuna ise, katılımcıların 8'i evet 2'si hayır cevabını vermiştir. Bunun nedeni olarak, yurt dışı korkusundan çok ülkelerine olan sevgilerinin ağır basması görülmüştür.

Katılımcılar yurt dışında yaptıkları stajdan memnun olduklarını ve fırsat tanınması halinde tekrar staj yapmak istediklerini belirterek, yurt dışında 1 yıllık stajın bile kendilerine fazla gelmeyeceğini, bilgi ve görgülerini daha fazla arttırabileceklerini ifade etmişlerdir.

Son olarak katılımcılar, yurt dışına giderken kendilerinde korku olduğunu ancak yeni gideceklerin korku hissetmemelerini, liderlerinin uyarılarını dikkate almaları gerektiğini, hediyelik eşya konusunda daha dikkatli olmalarını, yurt dışına giderken fazla kıyafet götürülmemesini ve staj esnasında ustaların uyarılarını dikkate almaları gerektiğini vurgulamışlardır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Beşeri sermayenin temel bileşenlerinden biri eğitim, diğerleri ise bireyin üretime katılmasıyla sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim ve dinamizmdir.

Eğitim aynı zamanda kalkınma sürecinin de en önemli dinamiklerindedir. Refah düzeyi ve yaşam kalitesinin artırılmasında, ekonomik ve sosyal yapıdaki dönüşümde kritik bir rol oynamaktadır. Ülkelerin sosyo-kültürel alanlardaki değişim ve dönüşüm sürecine katkısının yanında, ekonomik anlamda verimlilik, rekabet gücü, adil gelir paylaşımı ve büyümede de etkisinin olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Ancak, eğitim, kalkınmanın farklı boyutları ve aşamaları üzerinde aynı etkiyi yaratmaz. Örneğin, ekonomik ve sosyo-kültürel kalkınmanın başlangıç evrelerinde genel eğitimin bir alt yapı oluşturduğu, sanayileşmekte olan toplumlarda ise özellikle mesleki ve teknik eğitimin önem kazanmaya başladığı kabul görmektedir.

Yaşanan gelişmeler ve sürekli değişen koşullar dikkate alındığında, çağımızda uzmanlaşmış, nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç ön plana çıkmıştır. 21. yüzyılda tüm çalışanlardan, değişikliklere uyum sağlayabilmeleri, karar verme ve problem çözebilmeye yeteneğine sahip olabilmeleri, yazılı ve sözlü iletişim kurabilmeleri, kaliteli ürün ve hizmet üretiminde sorumluluk alabilmeleri beklenmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim, inovatif teknoloji ve üretim tekniklerini geliştirecek insan kaynaklarının yetiştirilmesinde ve ekonomik kalkınmayı sağlayacak sanayinin kurulup geliştirilmesinde olmazsa olmaz eğitim şeklidir. Ancak, üretim süreçlerindeki otomasyon ve sibernasyon uygulamaları, ileri düzeyde uzmanlaşmalar, teknik bilgi ve



becerilerdeki hızlı değişimler, mesleki ve teknik eğitimin çağımızın gereksinimlerine uygun olarak yeniden yapılandırılmasını gerektirmiştir.

Tarihsel süreç içerisinde ülkemizde, mesleki ve teknik eğitimi geliştirme çabaları kapsamında ağırlıklı olarak üç farklı eğitim modelinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bunlar; tamamı okul içerisinde olmak üzere tam zamanlı meslek eğitimine ağırlık veren “okul merkezli model”, halen çıraklık eğitiminde uygulandığı gibi tam zamanlı olarak işletmelerde sürdürülen “işletme merkezli model” ve “okul- işletme ortaklığına dayalı işbirliği modeli (dual sistem)” olarak sayılabilir.

Dual sistem, gelişmiş ülkelerde de uygulanan bir modeldir. Ülkemizde gelişmiş ülkelerde uygulanan bu sistem kullanılıyor olmasına rağmen, uygulamada yaşanan bir takım sorunlar nedeniyle mesleki ve teknik eğitimin seviyesi yükseltilememiştir. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin başlıcaları sorunları olarak;

- İstihdam olanaklarının kısıtlı olması,
- Ortaöğretimde mesleki ve teknik eğitime yönlendirilen öğrenci sayısının yetersiz olması,
- Üniversiteye girmenin amaç haline gelmesi,
- Mezunların görev ve yetkilerinin belirsiz olması,
- Okulda alınan eğitimin gerçek yaşamdan farklı ve yetersiz olması,
- Okul-sanayi işbirliğinin zayıf olması,
- İşverenlerin nitelikli ara eleman gereksinimlerinin karşılanamaması,
- Alt yapının hızla gelişen bilim-teknoloji ve üretim sistemlerine uyum sağlamada zorlanması,
- Mesleki ve teknik eğitim faaliyetlerinin oldukça maliyetli olması,
- Meslek öğretmenlerinin teknolojiye ayak uyduracak mesleki yeterliliğe sahip olmaması,
- Mezunların başka alanlarda çalışmasının kaynak israfına yol açması,
- Bütün bunların doğal bir sonucu olarak gençlerin iş garantisi sağlayacak şekilde mesleki ve teknik eğitime özendirilememesi, sayılabilir.

48

İlgili sektör işletmelerinde yapılan stajlar, öğrencilere çalışma ortamını yakından tanıma ve gerçek iş tecrübesi kazanma fırsatı verirken, okul ve sektör mensuplarına da karşılıklı olarak birbirlerinin sorunlarını anlama ve bu sorunların çözümünde ortak davranışlar geliştirme olanağı sunmaktadır. Buna karşılık, stajların verimli olabilmesi için; iş yerinde yapılan faaliyetlerin okulun eğitim amaçlarına uygun olması, düzenli bir çalışma programının geliştirilmesi, stajyere yardımcı olabilecek nitelikte teknik personelin bulunması, etkin ve sürekli bir denetim mekanizmasının kurulması ve uyumlu bir çalışma ortamının hazırlanması gibi asgari koşulların sağlanması gerekmektedir. Ancak, ülkemizde işletmelerin sektörel dağılımlarındaki dengesizlikler, sağlanan olanaklardan, mesleki ve teknik eğitim gören sınırlı sayıda öğrencinin yararlanmasına neden olmaktadır.

AB - Türkiye ilişkilerinin artmasına paralel olarak, mesleki ve teknik eğitim de bu durumdan olumlu etkilenmiştir. Ulusal Ajans'ın Türkiye'de kurulmasıyla birlikte, değişik AB projelerine katılım sağlanmıştır. Hayatboyu Öğrenme Programı içerisinde yer alan “Leonardo da Vinci Projeleri” de bunlardan biridir. LdV projeleri sayesinde, mesleki ve teknik eğitimle ilgili çok sayıda uzman, öğrenci ve öğretmen yurt dışında mesleki eğitim almış veya inceleme yapmış, bilgi, görgü ve becerilerini artırmıştır.

Mesleki ve teknik eğitim gören öğrencilerin işletmelerde staj, işbaşında eğitim vb. uygulama eğitimlerine katılmalarının önemli yararları vardır. Öğrenciler işletmelerde gözlem yapmakta, iş yaşamındaki davranış tarzlarını görmekte, uygulama becerilerini geliştirmekte ve teknolojinin son durumunu öğrenebilmektedir. Çalışmada, LdV projeleriyle yurt dışında staj yapan mesleki ve teknik eğitim öğrencisi katılımcıların bu stajlarından olumlu yönde etkilendikleri, mesleki yeterliliklerini artırdıkları ve gelecek beklentilerinin yükseldiği görülürken, yurt içinde yaptıkları stajlardan değişik nedenlerle verim alamadıkları ve gerekli öğrenme seviyesine gelemedikleri görülmüştür. Yurt dışında yapılan stajların yeterliliği artırmasının nedenleri olarak, stajyerlere daha ciddi yaklaşılması, usta öğreticilerin gereken vasıfları taşıması, stajyerlere güvenilerek uygulamaların birebir yaptırılması, meslekleri dışındaki işlerin yaptırılmaya çalışılmaması, teknik bilgiler yanında mesleklerinin gereği olan iş disiplininin verilmeyle çalışılması sayılabilir.

AB üyelik sürecinde Türkiye, mevcut sosyo-ekonomik yapısını da dikkate alarak, Birliğe üye ülkelerin mesleki ve teknik eğitim sistemlerini çok iyi analiz etmeli ve AB standartlarına uygun bir mesleki ve teknik eğitim sistemine



sahip olmanın yollarını aramalıdır. Bu gereklilik, Türkiye'nin sadece AB'ye üye olabilmesi için değil, gelişmiş ülkelerin saygın bir üyesi olarak varlığını sürdürebilmesi için önemli bir önkoşuldur.

Sonuç olarak, mesleki ve teknik eğitimdeki staj uygulamaları, ülke ve sektör beklentileri dikkate alınarak yeniden düzenlenmeli ve yurt içinde yapılan stajlar gerek katılımcılar (öğrenciler) gerekse işletmeler açısından daha verimli hale getirilmelidir. Öğrenci gönderilirken işletmelerin verimliliği özellikle dikkate alınmalıdır. Buna ilişkin olarak, bazı devlet işletmelerindeki verimsizlik göz önüne alındığında, uygun şartlar oluşmadıkça bu işletmelere öğrenci gönderilmemelidir. Staj kontrolüne giden koordinatör öğretmenlere yönelik olarak, işletmelerdeki uygulamalar hakkında düzenlenecek kurslarla sanayi stajının önemi vurgulanmalıdır. Bunun yanında yurt dışında yapılan stajların katkıları göz önüne alındığında, bu staj programlarından daha fazla öğrencinin yararlanması sağlanmalıdır. Gelişmiş pek çok ülkede işletmeler faaliyet konuları ile ilgili alanlarda eğitim gören öğrencilerin eğitim masraflarının önemli bir kısmını finanse etmektedir. Dolayısıyla, sadece AB projelerinden elde edilecek kaynaklarla değil, özellikle işverenlerin desteği alınarak ve diğer projelerin kaynakları kullanılarak katılımcı sayısının artırılması sağlanmalıdır.

#### KAYNAKÇA

ADIGÜZEL, O.C. ve BERK, Ş. (2009); “*Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeni Arayışlar; Yeterliliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi*”, **Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Haziran 2009, Cilt: VI, Sayı: 1, Erzurum.

AKHUN, İ. (1987); *Okul-Sanayi Ortaklaşa (OSANOR) Eğitimi*, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:2, Ankara.

ÇOKLUK, Ö. vd., (2011); **Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Görüşmesi**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, **Kuramsal Eğitimbilim**, 4 (1), Afyon.

EREŞ, F. (2004); “*Eğitim Yönetiminde Stratejik Planlama*”, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 15, Ankara.

GÖKSAN, T.S. vd. (2009); “*Yaşam Boyu Öğrenme ve Avrupa Birliği'nin Yaşam Boyu Öğrenme Programları*”, N. Gündoğan, O. Akbaş, ve S. M. Özdemir, S. Turan, **I. İnşaat Mühendisliği Eğitimi Sempozyumu**, 6-7 Kasım 2009, Antalya.

GÜROL, M. (1997); **Okul-Sanayi İşbirliği**, Pegem Yayınları, Ankara.

KIRCAALİ ve İFTAR, G. (2004); “*Özel Eğitimde Fokus Grup Araştırmaları*”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi**, 5 (1), Ankara.

ÖZCAN, K. (2010); **Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Finansman Harcamalar ve Maliyet**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2010-20, İstanbul.

ÖZSOY, C. (2007); **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi**, A.Ü. Yayınları No.1780, İİBF Yayınları No.203, Eskişehir.

TOPBAŞ, E. Ve TOY B.Y. (2007); “*Kalabalık Sınıflarda Öğrenci Merkezli Öğretim Uygulaması Etkinliklerinin Değerlendirilmesi: Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Dersi Örneği*”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Yaz 2007, Ankara.

ÜNSAL, H. (2008); “*Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyeliği Sürecinde Türk Ulusal Ajansı*”, **Sosyo Ekonomi Dergisi**, Yıl:4, Sayı:7/2008-1, Ankara.

\_\_\_\_\_; **Projeler ve Eğitimler**, ASO I. Organize Sanayi Bölgesi 2009 Yılı Faaliyet Raporu, 2009, Ankara.

\_\_\_\_\_; **MEKSA Hakkında**, Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (<http://www.meksa.org.tr>).

\_\_\_\_\_; **Milenyum Eşiğinde Mesleki Eğitim ve Öğretim**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Rota Yayını, 1999, İstanbul.

<http://www.ua.gov.tr>

<http://www.beceri10.org.tr>

