

ÇIRAKLIK

Dünü, Bugünü, Yarını

Arama Konferansı

Editör: Yrd. Doç. Dr. Ece KUZULU KANASLAN

2017

ÇIRAKLIK

Dünü, Bugünü, Yarını

Arama Konferansı

Editör: Yrd. Doç. Dr. Ece KUZULU KANASLAN

ISBN : 978-605-4229-74-1

Birinci Baskı - 2017

Copyright © Sakarya Yayıncılık

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Sakarya Yayıncılık'a aittir. Kitabın tamamı veya bir kısmı yayıncının izni olmadan hiçbir şekilde elektronik, mekanik, fotokopi vb. araçla yayınlanamaz ve çoğaltılamaz.

6846 Sayılı ve 2936 sayılı fikir ve sanat eserleri yasaları ve Türk Ticaret Yasası gereğince; fotokopi, tarama, yazma vs. herhangi bir yöntemle bir kitabı çoğaltarak satan, satın alan veya bir kitaptan yazarın yazılı izni olmadan alıntı yapan kişi ve kurumlar:

- Herbir kopya için iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası (para cezasına çevrilmeksizin)
- 10 bin TL'den 150 bin TL'ye kadar mahkemenin karar vereceği para cezası,
- Meslekten men ve kopyalama ve basım cihazlarına ek konulması, cezaları ile cezalandırılır.

Dizgi : Yrd. Doç. Dr. Kamil TAŞKIN

Kapak Tasarım : Fırat AYDIN

Baskı : Avcı Ofset, Topkapı/İstanbul

Yayın ve Dağıtım:

Sakarya Yayıncılık: Sakarya Üniversitesi Esentepe Kampüsü
Kampüs Çarşı Dükkanları No:14

Serdivan/SAKARYA

Tel: 0 264 282 20 35

Faks: 0 264 346 00 85

İçindekiler

Önsöz - İrfan BALKANLIOĞLU Sakarya Valisi.....	ii
Önsöz - Zeki Toçoğlu - Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanı	iv
Önsöz - Hasan ALİŞAN - Sakarya Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği - Yönetim Kurulu Başkanı.....	vi
Önsöz - Yrd. Doç. Dr. Ece KUZULU KANASLAN - Editör.....	viii

I. Bölüm

Türkiye’de Çıraklık Eğitiminin Dünü Bugünü Geleceği	3
Türkiye İşgücü Piyasasında Çıraklık.....	29
Türk ve Alman Çıraklık Sistemlerinin Karşılaştırılması	57

II. Bölüm

Çıraklık Arama Konferansı Fikir Tepsisi Çalışması Analizi.....	83
Çıraklık Arama Konferansı Veri Madenciliği Analizi	111
Çıraklık Arama Konferansı Sonuç Bildirgesi.....	121
Çıraklık Arama Konferansı Katılımcıları	135

Önsöz

Sürdürülebilir kalkınmanın en önemli unsurlarından biri yetişmiş, belirli yeterliliklere sahip ve nitelikli insan kaynağıdır. Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde mesleki eğitim ve çıraklık programı uygulamaları büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda ülke genelinde mesleki ve teknik eğitimin tüm paydaşlarıyla, alanda yaşanan temel sorunları tespit etmek ve bu sorunlara yönelik çözüm üretmek amacıyla sektör temsilcileri, eğitimciler, akademisyenlerin katılımıyla yapılan bu tür çalışma ve toplantıların sonuçları ülkemizin geleceğine ışık tutacak, istihdamına katkı sağlayacak, ekonomisine güç verecektir.

Ülkemizde sanayi ve iş alanları dendiğinde ilk akla gelen şehirlerden birinde yaşıyoruz. Bu sanayi şehrinde, çıraklık temelinde mesleki eğitimin ele alındığı böyle bir toplantının düzenlenmiş olması oldukça anlamlı ve memnuniyet vericidir. Sakarya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği öncülüğünde Sakarya Üniversitesi ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliğinde düzenlenen Çıraklık Arama Konferansının hayırlara vesile olmasını, ilimizin geleceğine, iş yaşamına ve mesleki eğitimin niteliğine katkılar sunmasını temenni ediyorum. Mesleki eğitim ve istihdam boyutunda bu arama konferansında ulaşılan sonuçlar, ilimizin geleceğine, ülkemizde mesleki eğitimin ve çıraklık eğitiminin geleceğine yön verecektir.

Ülkemizin ve şehrimizin en öncelikli gündemi eğitimidir. Eğitimin bütün süreçleri oldukça önemlidir ki mesleki eğitim; yetişmiş insan gücü, ülke ekonomisine katkısı ve diğer birçok açıdan çok daha müstesna bir özellik arz etmektedir. Ülkemizin sanayi, hizmet ve üretim alanlarında gelişmiş ülkelerle rekabet edebilmesi ve dünya ekonomisinde söz sahibi olması ancak iyi yetişmiş, yetiştirilme süreçleri iyi planlanmış insan kaynağı ile mümkündür.

Hükümet Eylem Planları, kalkınma planları çerçevesinde çıraklık eğitimi ve uygulamalarına yönelik önemli değişiklikler yapılmış, çıraklık eğitimi programlarında iyileştirmeler, uygulama kolaylıkları gerçekleştirilmiştir.

İşverenlere yönelik yürütölen teşvik politikaları ile de ıraklık eğitimi ve mesleki eğitim bütün boyutları ile desteklenmektedir.

Ahi Evran’a sahip bir medeniyetin mirasçıları olarak Ahilik kültürünün yüzyıllar boyunca hüküm sürdüğü Anadolu coğrafyasında mesleki eğitim ve ıraklık eğitimi bu anlayış doğrultusunda geliştirilmelidir. İşvereninden çalışanına, ustasından ıracağına varıncaya değin iş yaşamının içinde bulunan tüm paydaşların, süreçleri bütün boyutları ile desteklemesi gerekir.

Bu çalışmanın düzenlenmesinde ve gerçekleştirilmesinde emeği geçen Sakarya Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliğini (SESÖB), Sakarya Üniversitesi, İl Milli Eğitim Müdürlüğünü, katkı sağlayan tüm kurum ve kişileri tebrik eder, çalışmalarınızda başarılar, işlerinizde kolaylıklar dilerim.

İrfan BALKANLIOĞLU
Sakarya Valisi

Önsöz

Çıraklık Geçmişimiz ve Geleceğimizdir

Kadim bir öğrenme metodu olan çıraklık uygulamasının tarihi, insanlık tarihi kadar eski olup modern döneme kadar en yaygın meslek öğrenme yöntemlerinden birisi olarak varlığını devam ettirmiştir. Fakat modern döneme geçişle birlikte, geleneksel değerlere, geleneksek öğrenme metotlarına ve geleneksel iş yapma biçimlerine karşı aşırı şüphe duyulmuş ve geleneksel iş yöntemleri büyük oranda terk edilmiştir. Tarihi süreç içerisinde ortaya çıkıp süzülerek modern dönemlere kadar uygulanan geleneksel öğrenme yöntemlerine ve iş yapma tekniklerine karşı takınılan bu olumsuz tavır, modern dönemin en büyük yanılgılarından biridir. Maaalesef çıraklık anlayışı ve çıraklık eğitimi, modern dönemde şüpheyle yaklaşılacak ve biraz da küçümsemenin konularından birisi olmuş ve bu küçümsemenin maliyeti ağır olmuştur.

Fakat son yıllarda çıraklık konusunda olumlu gelişmeler yaşanmaktadır. Birçok konuda olduğu gibi bu konuda da ülkemizde önemli iyileşmeler oldu; çıraklık eğitimi konusunda gerekli yasal alt yapı oluşturuldu. Fakat her şey yasadaki ibaret değildir. Çıraklık anlayışının yeniden ihya edilmesi, çağdaş hale getirilmesi ve en önemlisi de yeni iş anlayışlarıyla uyumlu hale getirilmesi için çok çaba gösterilmesi gerekiyor. Çünkü çıraklık demek, her şeyden önce meslek demektir. Ve bir toplum için en büyük tehlike mesleksizliktir. Kadim bir gelenek olan ve son zamanlarda önemi bir kez daha keşfedilen mesleki eğitimin güçlendirilmesi, çıraklık uygulamasının sektörlere yaygınlaştırılması ve geniş kesimler tarafından benimsenmesini için çok çaba gösterilmesi gerekiyor.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi olarak, hükümetimiz, üniversitemiz, meslek odalarımız, birliklerimiz iş dünyamız ve sivil toplum kuruluşlarımızla birlikte ülkemizin ve şehrimizin geleceği için hayati bir mesele olarak gördüğümüz çıraklık eğitiminin yaygınlaştırılması için gerekli çabayı göstermeye devam edeceğiz. Gerek insan kaynakları potansiyeli, gerek güçlü sektörleri ile Sakarya, çıraklık anlayışının en iyi uygulanacağı şehir olma

potansiyeline sahiptir. Sakarya olarak zaten bu konuda epey yol almış durumdayız. Özellikle üniversitemizin öncülüğünü yaptığı 3+1 uygulaması Türkiye'ye model olmaya devam etmektedir. Bu model, inşallah sanayi ve işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesine ve özlemine duyduğumuz üniversite-sanayi işbirliğinin sağlanmasına büyük katkı yapacaktır. Bu model ve çıraklık uygulamaları ile birlikte öğrencilerimiz, bir taraftan okulda teorik bilgileri öğrenecekler, diğer taraftan iş yerlerinde beceri kazanacaklar ve en önemlisi de okul döneminde iş dünyasıyla tanışacaklardır. Ve böylece, meslek sahibi müreffeh bir toplum olma yolunda hızla ilerleyeceğiz.

Zeki TOÇOĞLU
Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanı

Önsöz

Meslek eğitimi tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kalkınmada önemli bir rol üstlenmektedir. Vasıflı eleman istihdam etmek kaliteli ürün üretmenin temel koşullarından biridir. Mesleki beceri bakımından kalifiye çalışanların yetiştirilebilmesinin yolu ustaların çıraklarına mesleki bilgilerini ve tecrübelerini aktarmalarından geçmektedir.

Mesleki eğitim kültürü 13. yüzyılda Ahi Evran tarafından oluşturulmuştur, temelini ahlaktan alarak ilkeleriyle günümüze kadar varlığını sürdürmüştür ve gayretlerimiz ile sürdürmeye de devam edecektir.

Ahilik, Anadolu’da gelişip biçimlenen, Türk kültürünü iş hayatına yansıtan, esnaf ve sanatkârların yetiştirilme ve çalışma biçimine yönelik ilkelelerin yüz yıllar öncesinden gelen anlayışını barındıran, “ gözü, gönlü ve kalbi tek olmak” düşüncesiyle ve “ kendin muhtaç iken bile başkasına verebilecek kadar cömert ol” anlayışının bütününe içeren bir teşkilattır.

İçinde bulunduğumuz yüzyılda ahiliğin öğretilerini sürdüren mesleki eğitim sistemimiz kapsamında, zanaatın ahilerini yetiştirebilmek için çıraklık eğitimine özen göstermek son derece önem arz etmektedir. Bizlerin ödev ve sorumluluğu, mesleki eğitim sistemini günün şartlarına göre revize etmek, uygulanabilir, özendirilebilir ve cazibeli hale getirmektir.

Sakarya Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği olarak, birliğimize bağlı 62 meslek odamızla birlikte meslek ve sanat mensuplarımızın yararına sürdürebilir mesleki eğitim politikalarını devam ettirebilmek ve ülke genelinde bir şikâyet haline gelen çırak bulunamama sorununu çözebilmek adına elimizden geleni yapmakta olduğumuzu ve yapacağımızı belirtmek istiyorum. Bizler kolaycılığı seçip sorunları karar vericilere yalnızca iletmek yerine, nedenlerini tespit etmek ve çözüm yollarını bulmak amacı ile Çıraklık Arama Konferansını Sakarya Valimiz Sn. İrfan Balkanlıoğlu, Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanı Sn. Zeki Toçoğlu, Sakarya Üniversitesi Rektörü Sn. Prof. Dr. Muzaffer Elmas ve Teknoloji Fakültesi Dekanı Sn. Prof.

Dr. Mehmet Sarıbiyık'ın destekleri ile düzenlemiş bulunmaktayız. Çıraklık Arama Konferansına büyük özveriyle destek veren değerli akademisyenlere, öğretmenlere, ustalarımıza, kalfalarımıza, çırak ebeveynlerine ve çıraklarımıza teşekkür ederim.

Arama konferansının yapısına uygun olarak konu ile ilgili toplumdan farklı kesimleri bir araya getirerek mevcut sorunlarının nedenlerini araştırarak, çıraklık sisteminin gelişiminin yollarını aramış ve sorunlara çözüm önerileri getirmiş bulunmaktayız. Bu çalışmanın toplumun, ustaların ve çırakların belleklerinde “umudum var” anlayışını yeşerteceğine inanmaktayım.

Arama konferansımız 5 gruptan oluşmuş olup, grup moderatörlerimizin başkanlığında, koordinatörlerimizin organizasyonlarıyla tabi ki katılımcıların mesleki deneyim ve beklentilerine dayanarak çıraklık sisteminin güçlü ve zayıf yönleri ortaya koyulmuştur. Çıraklık arama konferansından çıkan sonuçların, karar vericiler tarafından mesleki eğitimin geliştirilmesi ve biz yöneticiler tarafından da meslek mensuplarımızın çalışma şartlarının iyileştirilmesi için yararlı olmasını diliyorum. Biz meslek odalarının ve birliklerinin, çırakların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, mensuplarımızın geliştirilmesinin sağlanması ve çıraklarımıza iyi bir gelecek sunulması için harekete geçmemiz gerektiği anlayışı ile emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Hasan ALİŞAN
Sakarya Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği
Yönetim Kurulu Başkanı

Önsöz

Mesleki becerilerin, zanaatın, ustalığın yerini teknolojik yeterliliğin, akıllı robotların, otomasyonun ve bilişim becerilerinin aldığı günümüzde küçük işletmeler gitgide yerini dev akıllı fabrikalara bırakmaktadır. Ustadan çırağa geçen ve uzmanlık gerektiren meslekler giderek kaybolmakta, uzmanlık gerektirmeyen ve robotlar ile birlikte çalışmayı zorunlu kılan meslekler endüstriye hâkim olmaktadır. Bu farkındalık ile geleceğin ustaları olan çırakların yetiştirilmesinin önünü açmak, mesleki becerilerin ve ustalığın değerini topluma hatırlatmak amacı ile “Çıraklık Arama Konferansı” düzenlenmiştir.

Çıraklık Arama Konferansı ile çıraklık sisteminin içinde yer alan, yaşanan gelişme ve değişimden bizzat etkilenen çıraklar, ustalar ve meslek mensupları, mesleki eğitim merkezi öğretmenleri, akademisyenler ve ilgili sivil toplum kuruluşları temsilcileri bir araya getirilerek çıraklık sisteminin mevcut durumu sorunları ortaya koyulmuş; ardından bu sorunlara çözüm önerileri getirilerek çıraklık sisteminin geleceğinin güvence altına alınması hedeflenmiştir. Arama konferansında paydaşlardan 5 çalışma grubu oluşturulmuş ve 1. grupta “Çıraklık Eğitiminin Dünü, Bugünü, Yarını ve Çıraklık Eğitim Programlarına Geçişte Yaşanan Sorunlar”, 2. grupta “İşgücü Piyasasında Çıraklığın Niteliği ve Niceliği”, 3. grupta “Mesleki Eğitim Merkezleri ve Meslek Mensuplarının Perspektifinden Çıraklığın Değerlendirilmesi”, 4. grupta “Geleceğin Sektörlerinde Çıraklığın Durumu”, 5. grupta da “Çırakların Gözünden Çıraklık Sistemi” konu başlıkları tartışılmıştır. Çıraklık Arama Konferansının bir bölümünde “Fikir Tepsisi” yöntemi ile çalışılmıştır. Fikir Tepsisi yöntemi kapsamında bir masa etrafında oturan katılımcılardan önlerindeki post-it'lere her 2 dakikada 1 fikir yazmaları ve tepsi olarak kullandıkları A-3 kâğıdına yapıştırmaları istenmiştir. Her süre sonunda fikir tepsileri katılımcılar tarafından sağ taraftaki grup arkadaşlarına verilmiş ve bu işlem katılımcıların tüm fikirlerini tepsiye yapıştırmalarına kadar devam etmiştir. Çıraklık sisteminin mevcut durumu, yaşanmakta olan sorunlar farklı bakış açılarından derinlemesine tartışılmış ve sistemin bizzat içindeki paydaşlar tarafından çözüm önerileri ve temenniler dile getirilmiştir.

Gerçekleştirilen arama konferansının ve bu kitabın amacı Türkiye’de ıraklık sistemini geçmişten bugüne ele almak, yaşanmakta olan sorunları tek tek ortaya dökmek ve bu sorunlara çözüm önerilerinde bulunmaktır. Bu amaç ile kitabın ilk bölümü “Türkiye’de ıraklık Eğitiminin Dn Bugünü Geleceği”, “Türkiye İşgücü Piyasasında ıraklık” ve “Türk ve Alman ıraklık Sistemlerinin Karşılaştırılması” konularında akademik makalelerden oluşmaktadır. Kitabın ikinci bölümü ıraklık Arama Konferansı sonuç bildirgesi niteliğinde hazırlanmış olup, ortaya konulan sorunlar ve çözüm nerileri gruplandırılarak raporlanmıştır ve ıraklık Arama Konferansında alınan ses kayıtları metin madenciliği yöntemi ile analiz edilerek derinlemesine incelenmiştir. Emeği geçen tüm katılımcılara, yazarlara ve Sakarya Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği’ne katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Yrd. Doç. Dr. Ece KUZULU KANASLAN
Editör

I. BÖLÜM

Türkiye’de Çıraklık Eğitiminin Dünü Bugünü Geleceği

Zeynep BOSTANCIOĞLU¹

Müberra DİNLER²

Özet

İnsanın en temel toplumsal faaliyetlerinden biri olan üretimin sürdürülebilmesinde usta-çırak ilişkisi daima önemli bir aktarım mekanizması olagelmıştır. Tarihsel süreçte toplumsal yapılar karmaşılaştıkça çırakların eğitilmesinde izlenen yollar da bu yapılara uygun olarak gelişmiştir. Türkiye’de çıraklık eğitiminin kökleri 12. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmış olan Ahi Birlikleri’ne uzanmaktadır. Bu çalışma, Türkiye’de çıraklık eğitiminin tarihini, Osmanlı İmparatorluğu’nda Ahilik Teşkilatı ve İmparatorluğun son döneminde Batılılaşma hareketleriyle başlayan ve Cumhuriyet döneminde devam eden, endüstriyel çağın ihtiyaçlarına cevap verecek bir eğitim sisteminin kurulması yönündeki hamleleri inceleyerek ele almaktadır. Çıraklık eğitiminin günümüzdeki durumunun; uygulamaların güçlü ve zayıf yönleri ile birlikte yaşanan sorunlar ele alınarak ortaya konması amaçlanmaktadır. Sonuç bölümünde ise çıraklık sisteminin geleceği ve sorunların çözümüne dair öneriler ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Çıraklık Eğitimi, Ahilik, Modern Eğitim Sistemi, Türkiye’de Çıraklık Uygulamaları*

¹ Öğretim Görevlisi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, zbstancioglu@sakarya.edu.tr

² Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, ORMER, muberra.dinler1@ogr.sakarya.edu.tr

Abstract

Production is one of the most fundamental social actions of people and master-apprentice relationship has always been an important transfer mechanism for its continuity. The methods followed in the education of apprentices have also developed while the structures of the societies got more and more complex in the historical course. The roots of the apprenticeship education in Turkey can be traced back to the Ahi Brotherhood which emerged at the end of 12th Century. This study examines the history of apprenticeship education focusing on the Ahi Institution during the Ottoman Empire and the actions that started with Westernisation and went on after the foundation of the new Republic, in order to build an education system that meets the requirements of the industrial age. It aims to analyse the current condition of the apprenticeship education by examining the strong and weak points and the problems of the applications. The future of the apprenticeship education and the suggestions to solve the problems are discussed in the last part.

Keywords: *Apprenticeship Education, Ahi Brotherhood, Modern Education System, Applications of Apprenticeship in Turkey*

1. Giriş

İnsanlığın tarihsel gelişimi, küçük ve nispeten basit işleyişe sahip topluluklardan günümüzün karmaşık toplum yapılarına uzanan bir seyir göstermektedir. Günümüzde her iki yaşayış biçiminin örneklerine de dünyanın farklı köşelerinde rastlamak mümkündür. Az sayıda insanın bir arada yaşadıkları topluluklarda ihtiyaçların karşılanmasına yönelik üretim tarımsal yoğunluklu, aile odaklıdır ve üretimin devamı için gerekli bilgi, tecrübe ve aileden aktarım yoluyla kazanılır. Öte yandan topluluk büyüdükçe ihtiyaçların karşılanması için yeni yapılar oluşur ve işbölümü karmaşıklaşır. Geleneksel toplumlarda nüfusun çoğunluğu çiftliklerde çalışır ve ihtiyaç duydukları mal ve hizmetleri kendileri üretirler. Bu üretim zamanla bir uzmanlaşmayı beraberinde getirmiş, özel bilgi ve beceri gerektiren işleri sürdürebilmek ve aktarımı daha hızlı hale getirmek üzere zanaatkârlık ortaya çıkmıştır. Bu sistemde üretim usta odaklıdır ve usta, belli bir ürünün ortaya çıkarılması için gerekli tüm donanım ve bilgiye sahip kişidir. Bilginin aktarımı ise usta-çırak ilişkisini doğurmuştur. Giderek daha incelikli bir hal alan el işlerinin öğrenilmesi, ustanın yanında sıkı bir eğitimden geçmeyi gerektirir. Çıraklık, ilk organize olmuş mesleki eğitim sistemidir. Çıraklık eğitimi, bireyde hem iş için, hem yaşadığı topluma uyum için gerekli olan davranışları kazandırmayı amaçlamıştır (Sezgin, 1983: 24-25). Günümüzde giderek karmaşıklaşan işbölümü ve kurumsallaşan eğitim sistemine uygun organizasyonel özellikler kazanarak varlığını sürdürmektedir.

Başta buharla çalışan makinaların icadı olmak üzere yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda eskiye göre çok daha büyük çaplı üretime imkân tanıyan fabrikalar kurulmuş, bu da çalışmanın doğasında büyük değişimlere yol açmıştır. Bu değişimlerin arasında; iş yeri ve evin ayrılması, büyük ölçekli üretim ve işçi-işveren ilişkisinde yaşanan değişim ilk akla gelenlerdir. Bütün bu gelişmelerle birlikte zanaatkârlığın önemi üretimde giderek azalmış, el emeğiyle üretilen bir mal pazarda fabrikada üretilen malla rekabet edemez olunca, zanaatkârların büyük bölümü, yevmiye karşılığı çalışan işçi haline gelmiştir. Geleneksel toplumların en büyüğünde bile, tüccar, asker ve din adamı biçimindeki uzmanlaşmış rollerin yanında, yirmi ya da

otuz taneden fazla olmayan ana zanaat bulunurken modern bir sanayi sisteminde, binlerce farklı meslek bulunur. (Giddens, 2012: 793-94). Eskiden bir ustanın uzun zaman harcayarak ortaya çıkardığı bir ürün, artık fabrikalarda daha kısa sürede, daha az maliyetle üretilmektedir.

20. Yüzyılın ilk çeyreğinde ortaya çıkan, üretim süreçlerinin sistemli bir hale getirildiği, parça hâlinde üretime dayalı Taylorist ve büyük miktarlarda ürünün bantlarda üretildiği Fordist üretim biçimleriyle birlikte çoğu zaman elinden ürünün tek bir parçası geçen işçinin ürünle ilişkisi bambaşka bir hal almıştır. Gerçekleşen hızlı endüstrileşme pek çok yeni meslek ve uzmanlığı da beraberinde getirmiştir. Modern eğitim sistemleri de bu süreçte yükselmiş, kurumsallaşan çıraklık eğitiminin mekânı okul ve iş yeri haline gelirken ustalardan işbaşında öğrenmenin yerini usta öğreticilerden mesleki okullarda öğrenme ve daha sonra staj yaparak bilgileri pratiğe dökme almıştır. Günümüz üretim teknolojilerinin vardığı noktada nitelikli işgücü yetiştirmede teknik bilgi ve donanım her zamankinden fazla ön plana çıkmıştır.

Bu çalışma, çıraklık eğitiminin yukarıda genel hatlarıyla verilen tarihsel gelişimini detaylandırarak Türkiye’de yaşanan son gelişmelerle birlikte mevcut durumu değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, Orta Çağ Avrupa’sının lonca sisteminden Osmanlı’daki Ahilik teşkilatına ve Cumhuriyet sonrası Türkiye’sinin modern eğitim yapılanmasına uzanan bir çizgide, çıraklık eğitimin izlediği tarihsel seyir incelenecektir. Daha sonra, günümüz çıraklık sistemi tanıtılarak uygulamaların güçlü ve zayıf yönleri, fırsatları, açık olduğu tehditler, yaşanan sorunlar tartışılacak ve Türkiye’de çıraklık eğitime dair toplumun algısı irdelenecektir. Sonuç bölümünde ise çıraklık sisteminin geleceği ve sorunların çözümüne dair öneriler ele alınacaktır.

2. Çıraklık Eğitiminin Tarihi

Geleneksel toplumlardan sanayi toplumlarına geçişte yaşanan değişimler çıraklık eğitiminin tarihsel gelişimini anlamada önemli rol oynamaktadır.

Geleneksel toplumlarda üretimin büyük bölümü yaşam alanı etrafında gerçekleşir, aile fertleri bu üretimde aktif rol alırlardı. Bu yapıda zirai faaliyetler dışında kalan üretim küçük ölçeklidir ve zanaatkârlığa dayalıdır. Mal ve hizmetlerin üretim ve dağıtım ağının genişlemesi ve Sümer ve Eski Mısır uygarlıklarının yükselişiyle şehirler ortaya çıkmış, artık insanlar ürettikleri malları pazara çıkarmak için buralarda toplanır olmuştur. Bu uygarlıklarda maden işlemeciliği, yük arabası, kayık, kano gibi taşıma araçları üreticiliği ve çömlekçilik gibi zanaat çeşitleri görülmektedir. Eski Mısır'da organize olmuş çıraklık eğitiminin varlığını gösteren yeterli bilgi olmamakla birlikte bu medeniyetin ortaya koyduğu eserleri inceleyen tarihçiler, çıraklık eğitiminin varlığına inanmaktadır. Organize olmuş ilk çıraklık eğitiminin Babiller tarafından geliştirildiği kabul edilmektedir (Sezgin, 1983: 28).

Zamanla sayıları artıp özellikleri belirginleşerek bağımsız bir sınıf haline gelen esnaf ve zanaatkârlar arasında baş gösterebilecek sorunların çözülmesi; üretim miktarı, kalite ve fiyat standartlarının belirlenmesi gibi amaçlarla loncalar ortaya çıkmıştır. Lonca teşkilatlarının üretimin devamlılığı için gerekli koşulların sağlanması ve standartların belirlenmesi gibi başlıca işlevlerinden biri de çıraklık eğitimidir. Roma İmparatorluğu'ndan Bizans'a ve Orta çağlara uzanan yüzyıllar boyunca lonca sistemi etkili olmuştur. Önce Selçuklu ve daha sonra Osmanlı İmparatorluğu'nda iktisadi hayatın ayrılmaz bir parçası olan Ahilik Teşkilatı'nın ortaya çıkış şartlarında İslamiyetin, İslam toplumlarının ve Orta Asya Türk toplum yapısının etkisiyle birlikte Roma ve Bizans toplum yapısı (Güllülü, 1992: 16) ve bu yapının bir parçası olan loncalar da önemli rol oynamaktadır.

2.1. Orta Çağ Lonca ve Osmanlı Ahilik Sistemlerinde Çıraklık Eğitimi

Orta Çağ'ın iktisadi sistemi içerisinde önemli bir yer teşkil eden Lonca teşkilatının temelleri Roma İmparatorluğu'na kadar uzanmaktadır. İmparatorluğun iktisadi işleyişi içinde üyelerinin müşterek menfaatlerini korumak üzere ortaya çıkmış dini yapılar olan Roma loncaları daha sonra devlete bağlanmışlardır. Bu loncalarda zorunlu çıraklık eğitimi söz konusu değildir

(Durkheim, 1986: 32). Orta Çağ Avrupa loncalarında ise çıraklık eğitiminin çeşitli kural ve düzenlemelere bağlanarak kurumsal bir nitelik kazandığı görülmektedir. Bütün loncalarda üyeler arasında usta, kalfa ve çıraklardan oluşan bir hiyerarşi mevcuttu. Çıraklar ustaların gözetiminde işe alıştırılırlar ve hiç kimse ustalaşmadan zanaata kabul edilmezdi. Loncalarda çıraklar, özellikle 5 ve 7 yaş arasında olanlardan tercih edilirdi. Ustalık aşamasına ise en geç 32 yaşında ulaşırlardı (Ülgen: 2013: 475-76). *Zanaatkâr* adlı eserinde usta-çırak ilişkisine sıkça değinen Sennett, çıraklık eğitimiyle ilgili şu bilgileri vermektedir:

“Sözleşmelerde çıraklık süresi genellikle yedi yıl olarak belirleniyordu ve bu işin maliyeti de genellikle genç çırağın ebeveynleri tarafından karşılanıyordu. Yedi yıllık çalışmasının sonucunda çırağın *chef d'oeuvre* (şaheser) sunumuyla loncadaki ilerlemenin aşaması da belgeleniyordu; bu sunum çırağın özümsemiği temel becerilerini sergilediği bir çalışmayla yapılıyordu. Başarılı olduğunda artık kalfa mertebesine gelmiş olan zanaatkâr beş ile on yıl arası bir süre daha çalışmak zorundaydı, bu sürenin sonunda ustasının yerini alabilecek değerde olduğunu kanıtlayacak bir *chef d'oeuvre eleve* sunumu yapıyordu.” (2009: 81)

Görüldüğü gibi, Orta Çağda çıraklık eğitimi; sözleşmeye dayalı olması, çırağın gelişiminin izlenerek yapılan ölçme-değerlendirmenin belgelendirilmesi gibi kurumsal özellikler sergilemektedir. Üstelik bu zorlu eğitimden geçen her çırak da usta olma şansını elde edememektedir. Ülgen’in Stabel (2004)’den aktardığında göre, 1385 ve 1550 yılları arasında Bruges yay yapımcıları loncaları içinde 358 çırak ve 267 usta tespit edilmiştir fakat bunların arasından yani listede isimleri bulunan çıraklardan 79 tanesi yine aynı dönemde usta olmuştur (Ülgen: 2013: 476). Ülgen’in Renard’dan (1918) aktardığı şu bilgiler, Orta Çağ loncalarında usta ile çırak arasındaki ilişkinin mahiyetini ortaya koymaktadır:

“Eğer bir çocuk, loncaya kabul edilirse, ustaların evinde eğitim görürdü. Belli antlaşmalar dâhilinde bir aile, onun yiyecek ve kıyafetlerini alır; bir diğer aile ise belli bir süre sonra çıraklara bir miktar ücret verirdi. Bunun yanı sıra belli yasaklar da içermektedir. Örneğin bir çırak, ustasına karşı itaatkâr olmak zorunda idi. Ayrıca kendi efendisinden başka bir efendi için çalışması yasaktı. Bir usta da ona zanaatın bütün inceliklerini öğreteceğine dair söz verirdi. Ayrıca hastalıkta ve sağlıkta neler yapılması gerektiğini

de öğretirken, hastalık durumunun çok uzun sürmemesine özellikle de bir aydan fazla sürmemesine dikkat edilirdi. Bunlar, doğal olarak onlara bazı haklar da sağlamaktaydı. Bu durumlarda ustalar, hataların düzeltmelerini kendileri yaparlardı. Floransa'daki bir halat üreticisi ile birlikte kontratı hazırlarlardı. Bunu da çırağın hastalık ya da sürekli bir rahatsızlık durumunda yaparlardı. Bu işi de kan tahlili yaparak çözmeye çalışırlardı. Bu durumda çırak, ustasından bir süreliğine uzaklaştırılır ve de o dönünceye kadar yeri sabit tutulurdu. Böyle bir konumda yani işten uzak kalma konusunda en uzun sürenin 26 hafta olduğu da bilinirdi. Eğer lonca üyesi, 3 defadan fazla bir kaçamak yapmışsa kovulurdu ve ailesi de ustaya ödeme yapmak zorunda kalırdı. Ve de geri alınmasına izin verilmezdi. (2013: 479-80)

Orta Çağ'da loncalar bünyesinde eğitim gören çırakların belli kural ve yasaklara tabi oldukları kadar haklara da sahip oldukları görülmektedir. Yine anlaşıldığı üzere bu eğitim sisteminde eğitimin mekânı ustanın evi ve atölyesidir ve görüp taklit ederek öğrenme dışında bir aktarım materyali söz konusu değildir. Böylece matbaanın icadını takip eden süreçte basılı eserlerin yaygınlaşmasına değin, verilen eğitimin niteliği ve devamlılığının tamamen ustaya ve çırağın onu takip ve taklit edebilme becerisine bağlı kaldığı düşünülebilir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda esnaf ve zanaatkârları çatısı altında toplayan Ahi teşkilatı ise Orta Çağ loncalarına benzer bir işlev göstermekle birlikte kendine has özelliklere sahiptir. Ahilik 12. yüzyılın sonu ve 13. yüzyıl başlarında Ahi Evran tarafından kurulmuş ve tüm Anadolu coğrafyasına yayılmıştır. Ahilik en başta fütüvvet anlayışına dayalı tasavvufi bir yapıdayken zamanla bu anlayış üzerinde yükselerek esnaf ve zanaatkârlar arasında yayılmış; iktisadi ve sosyal hayatı etkisi altına alan bir teşkilat haline gelmiştir. Orta Asya'dan göç eden Türklerin bu yeni coğrafyada yerleşik esnaf ve zanaatkârlar arasında varlık gösterebilmesi ve varlıklarını güçlendirmeleri, bu ortak anlayış ekseninde şekillenen birlik ve dayanışma ruhu ile mümkün olmuştur. Türkler Anadolu'ya geldiklerinde burada Bizans çatısı altında loncalar halinde teşkilatlanmış yerli esnafla karşılaşmış ve doğal olarak bu yapıyla etkileşime girmişlerdir. Bu nedenle Ahi Birlikleri üzerinde Bizans loncalarının etkisi yadsınamaz. Öte yandan Bizans loncaları

tıpkı Roma İmparatorluğu’ndaki gibi devlete bağılıyken Ahi Birlikleri devlet otoritesi dışında kurulup gelişmiştir. Bununla birlikte, kuruluşlarının temelini oluşturan ahlak ve toplum anlayışı, kamu görevleri olarak görebilecek pek çok işlevi yerine getirmelerini sağlamıştır (Ekinci, 1989: 19). Ahi kelimesinin “cömert, eli açık” gibi anlamlara geldiğini belirtenlerin yanında “kardeşim” anlamına gelen Arapça kelimeye dayandığına dair görüşler de mevcuttur.

Ahiliğin temelinde, 10. yüzyılda teşkilatlanmaya başlamış olan Fütüvvetçilik anlayışı yer almaktadır. Ahi birliklerine aynı zamanda “Fütüvvet Birlikleri”, Ahilere “Feta”, Ahilerle ilgili kural ve törenlerden söz eden eserlere Fütüvvetname denmektedir. Fütüvvet, sözcük olarak gençlik, ergenlik çağı, delikanlılık anlamlarına gelmektedir. Göçebe aşiret dönemlerindeki Arap kültürünün asil insan idealini belirleyen konukseverlik, cömertlik ve yiğitlik gibi değerleri içeren bir kavram olarak Fütüvvet, eski Arap şiirinde ve Kur’an’da “asil insan, ideal insan, tam insan gibi anlamlarla da karşımıza çıkmaktadır (Güllülü, 1992: 29-30). Fütüvvet, gündelik hayatı düzenleyen belli biçimsel kurallarının yanında insanın olgunlaşma sürecinde ona rehberlik eden bir ahlaki kurallar silsilesi olarak da anlaşılabilir. Fütüvvetnameler, Ahi zaviyelerinde eğitim gören taliblerin terbiyelerine doğrudan tesir etmiş eserlerdir. Fütüvvetnamelerde öngörülen ilkeler insanların birbirlerine karşı davranış biçimlerinin belirlenmesinde, toplumda sevgi, hoşgörü ve uzlaşma kültürünün sağlanmasında, müspet tutum ve davranışların kazandırılmasında doğrudan rol oynamıştır (Özköse, 2011: 9-10).

Öte yandan fütüvveti tek başına bir eğitim sisteminden ziyade, Ahilik içinde edinilen mesleki eğitimin özünü oluşturan anlayış olarak düşünmek gerekir. Fütüvvetçilik daha çok kişisel erdemlere ve askeri niteliklere önem verirken Ahi birliklerinde meslek dalları esasına göre bir teşkilatlanma vardı ve her şehirdeki saraç, debbağ, terzi ve kuyumcu gibi değişik meslek guruplarının ayrı birlikleri vardı. Ahilik fütüvvet geleneğinin ahlaki meziyet ve sıfatlarına sahip olmayı gerektirdiği kadar adayın bir meslek ve sanat sahibi olması şartını da gerekli görmektedir. Fütüvvet ehli olmak için ise meslek ve sanat sahibi olma şartı yoktu (Ekinci, 1989: 19).

Eğitimin henüz kurumsallaşarak devlet eliyle sağlanmadığı bir dönemde Ahilik büyük bir toplumsal ihtiyacı karşılamıştır. Mesleki eğitim sırasıyla yamaklık, çıraklık, kalfalık aşamalarından geçerek ustalığa ulaşma üzerine kuruludur. Mesleğe başlayacak olanlar doğrudan çıraklık eğitimine alınmamış, iki yıllık bir eğitim süresinden geçirilen aday yamağın babası (ve-lisi) ile ustası arasında yapılan görüşme neticesinde çıraklığa yükseltilmiştir. Bu uygulama, günümüzde uygulanan aday çıraklık eğitimiyle benzerlik taşımaktadır (Akkutay, 1991: 14-15). Çıraklığa kabul edilmede de belli koşullar aranmaktadır. Çırak adayının Ahi ahlakının öngördüğü üstün niteliklere sahip olması ve bu durumuna aynı meslekte çalışan iki çırağın (yol kardeşi) tanıklık etmesi şarttı. Bir çırak adayında sözü yerli yerinde söylemek, vefa yolunda sabitkadem durmak, ehli kerem ve cömert olmak, güler yüzlü olmak, tatlı dilli olmak, kimse hakkında dedikodu etmemek ve kibirli olmamak gibi üstün nitelikler aranmaktaydı (Güllülü, 1992: 129).

Çıraklık süresi her meslekte değişik zaman zarfında olmakla beraber, genelde 1001 gündü. Kuyumculuk gibi çok maharet isteyen işlerde bu süre 20 yıla kadar çıkardı. Çırak ustasına itaat etmek ve ustası da çırağa mesleğinin bütün incelikleri ile beraber iş hayatı için gerekli olan bilgileri öğretmek zorundaydı. Çıraklık süresini doldurup sanatında kalfalığa yükselecek bilgiye kavuştuğunda usta ve kalfasının yardımıyla geçireceği bir imtihanla kalfalığa yükselirdi (Ekinci, 1989: 38-39).

Ahlaki değerleri, tasavvufi incelikleri ve gönül bağlarını ön plana çıkaran Ahilik eğitiminin başlıca özellikleri şöyle sıralanabilir (Ekinci, 1989: 36-37):

- İnsan bir bütün olarak ele alınmış ona yalnız mesleki değil, ahlaki ve içtimai bilgiler de birlikte verilmiştir.
- İş başında yapılan eğitimin, iş dışında yapılan eğitim ile bütünleşmesi sağlanmıştır.
- Eğitim, belirli bir noktada tamamlanan değil, ömür boyu süren bir faaliyet olarak ele alınmıştır.
- Köylere kadar varan geniş bir teşkilat kurulmuştur.
- Sistem, ahilik prensiplerine uymayı kabul eden herkese açıktır.

- Derslerin yetkili kişiler tarafından verilmesi esastır.
- Eğitimden herkes ücretsiz olarak faydalanır.

Bu özellikleriyle Ahiliğin mesleki eğitim vermenin ötesinde halka hizmet ederken taşıdığı ahlak ve erdemlerle örneklik de edecek şahsiyetler yaratmaya yönelik bir sistem olduğu anlaşılmaktadır. Günümüzün eğitim ve öğretim programlarında ön plana çıkan bütüncül yaklaşımların Ahilik sisteminin başat özelliği olduğu görülmektedir.

Ahilik teşkilatında çırak eğitimi ve müessesesi devamlı olarak loncalar tarafından denetlenmiştir. Çıraklık kademesinden iş yeri açmak isteyenlere ruhsat verilmemiştir. Çıraklar loncanın rızasını almadan çalıştıkları yerleri terk edemezler. Loncanın bilgisi dışında iş yerini değiştirmek isteyen çıraklar başka bir iş yeri sahibi tarafından çıraklığa kabul edilmezler (Baer, akt. Akkutay, 1991:15).

Ahilik teşkilatında verilen eğitimde de Orta Çağ loncalarında olduğu gibi çırak sayısında sınırlandırma yapılmaktaydı. Çıraklığa alınan kişiye mesleki bilgiler, beceriler ve hüneler basitten karmaşığa kolaydan zora doğru bir gidişle kazandırılmaya çalışılır. İş yerine giren çırağa iş yerinin en basit işi verilir. Bunları kavradıkça daha ağır işler verilir. Bu metod ile çırağa sanat sevdilir. Mesleki eğitimde davranışlar sıra ile kazandırılır ve bunların kazanılıp kazanılmadığı kontrol edilir (Akyüz, 1989 : 41-42, akt. Akkutay, 1991: 16).

Ahilik teşkilatında çıraklık eğitimiyle ilgili aktardığımız bütün bu bilgiler, meslek edindirme gibi hayati bir konuda verilen eğitimin metodolojisinin erken bir dönemden itibaren geliştiğini göstermektedir. Fakat Avrupa’da yaşanan iktisadi genişleme, Osmanlı Devleti’nde dış ticaretin gelişmesi, kapitülasyonların yabancılara verdiği imtiyazlar gibi sebeplerle, Müslüman-Türk esnafı bir yandan hammadde sıkıntısı çekerken bir yandan da ürettiği eşyaya alıcı bulamaz hale gelmiştir. Bu gelişmelerin dolaylı etkileri, çıkar çatışmalarından kaynaklanan yozlaşmayla birleşerek Ahi birliklerinde bir çözülme meydana getirmiş ve 18. Yüzyıldan itibaren Ahi Birlikleri “Gedik”ler haline dönüşmüştür. Aslında daha 17. Yüzyıldan itibaren büyük şehirlerde tüccarların zanaatkarların esnaf ve işçilerin yavaş yavaş

Loncaların etrafında toplandığı görülmektedir. Loncaların sıkı bir disiplinle yönetilmesi üretimin arttırılması ve devletin ekonomiyi denetlemesi bakımından büyük önemdedir (Turan, 1996: 48-49). Ahi Birlikleri Lonca teşkilatı ile iç içe geçmiş bir görünüm arz etmektedir. Bozulmuş bir biçimde de olsa Ahiliğin kalıntıları Cumhuriyet döneminde tekke ve zaviyelerin kapanmasıyla kapatılmasına dek sürmüştür. Ahilik sisteminin çözülüşüne neden olan gelişmeler Batılılaşma hamlelerinin de hazırlayıcı koşullarını oluşturmuştur.

2.2. Batı Tarzı Eğitime Geçişte Çıraklık

Osmanlı İmparatorluğu'nun Batılı devletler karşısında askeri ve ekonomik anlamda yetersizliğiyle yüzleşmesi, 18. yüzyılda bir dizi reform hareketini beraberinde getirmiş, eğitimin modernleştirilmesi bu reformların içinde önemli bir yer tutmuştur. Dönüşüm, askeri teknik okulların açılmasıyla başlamış, mesleki ve teknik eğitim alanlarında geleneksel sistemin çözülmesiyle açılan boşluğu doldurabilmek ve özellikle Tanzimat'ın ilanından sonra ülkenin iktisadi kalkınmasını sağlayacak nitelikli elemanların yetiştirilmesi amacıyla genel öğretim kurumlarının yanı sıra mesleki ve teknik öğretim kurumlarının açılması fikri de gündeme gelmiştir. Fakat I. Meşrutiyet döneminde mesleki eğitimde uzmanlaşmış okulların milli eğitim sistemine dâhil edilmesiyle mesleki ve teknik eleman yetiştirilmesi konusunda başarılı sonuçlar alınamamıştır. Bunda en önemli sebeplerden biri halkın ilgisizliği, 1904'te kurulan bir komisyon eğitimle ilgili yaptığı araştırmalar, okullarda yetişenlerin hemen hemen tamamının devlet memuru olmak istediklerini; ziraat, ticaret ve sanatta çalışmak istemediklerini ortaya koymuştur (Turan, 1996: 53). Mesleki eğitime dair bu durumun günümüzde de devam etmesi eğitim sistemimizde bu yöndeki sorunların hâlihazırda giderilememiş olduğunu göstermektedir. Öte yandan Sultan 2. Mahmut'un çocukların temel eğitimlerini tamamlamadan çıraklığa verilmeyeceklerine dair 1824 yılında çıkarttığı ferman, çıraklık eğitimine dair gelişmelerden biri olarak göze çarpmaktadır. Bu ferman uyarınca, ustaya verilme çağı gelen çocuk kadıya gösterilerek izin tezkeresi ve esnaf kethüdalarının oyları alınır ve çocuk ancak bu şartla ustaya verilir. Bu şartın taşınmadığı durumlarda okulun hocası veya mahallenin imamı bu durumu

kadiya şikâyet eder, sorumlular ceza alırdı. Çocuk zaruretten dolayı çalışmak durumundaysa ustası onu çalıştırmakla birlikte günde iki defa okula gönderip buluş çağına yaklaşına kadar okutturmak zorundaydı (Akkutay, 1991: 21-22).

Yoğun savaşlarla geçen bu dönemde mesleki eğitimde de askeri ihtiyaçların karşılanabilmesi düşüncesiyle gelişmeler yaşanmıştır. 1864 yılında donanmanın teknik eleman ihtiyacını karşılamak üzere, İmalat-ı Sıbyan Taburu kurulmuştur. Aynı yıl, kara ordusu içerisinde idadi bölükleri adı altında, İmalat-ı Harbiye Sanayi Mektebi'nin esasını teşkil eden Pratik Sanat Okulları açılmıştır (Koçer, 1987: 76-77). 1865'de "Cemiyet-i Tedrisiye-i İslamiyye" adını taşıyan bir dernek, İstanbul Kapalı Çarşı civarında, çıraklara ve esnafa dini bilgiler ve okuma yazma öğretmek amacıyla ilk Çırak Okulu'nu açmıştır (Koçer, 1987: 72).

1848'de Zeytinburnu'nda açılıp kapanan ilk erkek sanayi mektebinden sonra Mithat Paşa Rumeli'de vali iken Niş'te (1863), sonra da Tuna vilayetinin (şimdiki Bulgaristan) merkezi Rusçuk'ta (1864) ve Sofya'da, 1868'de İstanbul'da Islahhane adıyla okullar açtırmış, bu tarihten itibaren Islahhaneler giderek çoğalmıştır. Bu okullar, Müslüman ve Hristiyan kimsesiz çocuklara sanat öğretmek amacıyla açılmıştır (Ergin, 1977: 627). Bu okullarda sabahları iki saat teorik ders gören öğrencilere öğleden sonra işyerlerinde terzilik, kunduracılık, demircilik, matbaacılık, debbağlık ve dokumacılık iş kollarında pratik eğitim verilmiştir. Okul, şekil itibarıyla bugünkü çıraklık eğitimi ile işletmelerdeki eğitim arasında bir yapıdadır. Açılan okullarla, bölgede yaygın olan iş kollarına ve yapılması planlanan yeniliklerle ilgili sahalara nitelikli eleman yetiştirmek amaçlanmıştır (Önsoy, 1988:115, akt. Akkutay, 1991: 23)

19. yüzyılın ikinci yarısında kurulmuş olan sanayi mektepleri arasında kız öğrencilerin yetiştirilmesine yönelik olanlar da vardı. 1859'da İstanbul'da açılan Cevri Kalfa Mektebi, ilk kız Rüştîyesi olarak kabul edilmektedir. O dönemde açılan bu ve benzeri okullarda kadınların da ordunun dikim işlerinin görülmesi amacıyla sanat öğrenmeleri ve iyi birer anne olarak cemi-yete kazandırılmaları hedeflenmiştir (Turan, 1996: 64).

II. Meşrutiyet sonrasında toplumsal meselelerde köklü değişimler yaratma çabası eğitime sistemine de yansımış, çıraklık eğitiminde bazı gelişmeler kaydedilmiştir. Biri İstanbul’da ikisi de İstanbul yakasında olmak üzere üç tane çıraklık okulu açılmıştır. Açılan okullarda ticaret ve zanaat alanında çalışan ve öğrenim çağında bulunan gençler eğitilmiştir. Çıraklık okulları üç şube halinde faaliyet göstermiş ve her şubenin öğretim süresi bir yıl olarak tespit edilmiştir. Okulda teorik ve pratik uygulamalar yapılmıştır. Teorik kısımda bütün bölümlere kendi sahalarında fazla derine gitmeden genel bilgiler verilmiştir. Pratik eğitim ise öğrencinin bulunduğu çevre ve eğilimine göre farklı sahalarda yapılmıştır. Çıraklık Okulları Birinci Dünya Savaşı sebebiyle öğrenimlerine son vermek zorunda kalmışlardır (Koçer, 1987: 217 akt. Akkutay, 1991: 25).

2.3. Cumhuriyet Döneminde Çıraklık Eğitimi

Osmanlı İmparatorluğu’nun çözülme devrinde başlayan modernleşme hareketleri yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti’nde de devam etmiş, I. Dünya Savaşı’ndan yenik çıkmış bir devletin enkazı üstünde yükselen yeni ülkede nitelikli işgücü başat meselelerden biri hâline gelmiştir. Çıraklık eğitiminde dair düzenlemeler de bu doğrultuda başlatılan yaygın eğitim faaliyetleri içerisinde değerlendirilebilir.

Türkiye’de yaygın eğitim çalışmalarına dair tasarılar 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi’nin görüşmelerinde gündeme gelmiş, 1923 yılında İzmir’de toplanan İktisat Kongresinde;

- Her muhitin ihtiyaç ve imkânlarına göre sanayi mekteplerinin kurulması ve mekteplerde tedrisatın bilhassa ameli bir şekilde yapılması,
- Sanayi çırak mekteplerinin açılması, Usta kurslarının açılması, istenmiştir (Bircan, Akpınar, Çevik, 1998: 87).

İlk çırak okulları, 1942 yılında Devlet Demir Yolları Genel Müdürlüğüne Eskişehir ve Sivas’ta açılmıştır. Daha sonra Makine ve Kimya Endüstrisi

Kurumu (Kırıkkale) Kayseri Uçak Fabrikası, Karabük Demir Çelik Fabrikaları, İzmit Selüloz ve Kâğıt Fabrikası çırak okulları açmışlardır (Bircan, Akpınar, Çevik, 1998: 88).

Cumhuriyetin ilk yıllarında eğitim sisteminin hızla değişen toplumsal ve ekonomik hayatın gerekliliklerine cevap vermesini sağlamak üzere pek çok girişimde bulunulmuş, yaygın eğitim kapsamında değerlendirilen mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi yoğun bir şekilde üzerinde durulan başlıklar olmuştur. J. Dewey, Kühn ve Jung gibi yabancı eğitim uzmanlarının yanı sıra İsmail Hakkı Baltacıoğlu gibi Türk eğitimcilerin meslek ve sanat okulları hakkında incelemeleri ve hazırladıkları raporlardan faydalanılmıştır (Turan, 1996: 81). Tasarıların hayata geçirilme sürecini hızlı ve sorunsuz bir hale getirmek üzere devlet bünyesinde yeni daire ve müdürlükler kurulmuş, fon ve kaynak aktarımını sağlamak üzere pek çok yeni kanun çıkarılmıştır. Fakat bütün bu girişimler maddi kaynak ve altyapı yetersizliği gibi nedenlerle istenilen sonucu vermemiştir.

Ülkenin iktisadi ve sosyal kalkınmasını hızlandırmak amacıyla 1960 yılında kurulan Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan kalkınma planlarında iktisadi kalkınmanın lokomotifleri olan sanayileşme ve üretim hedeflerinin gerektirdiği nitelikli işgücünü yetiştirmede mesleki eğitimin önemi üzerinde bolca durulmuştur. Üçüncü plan döneminde, Türkiye’de ilk çıraklık yasası 1972 yılında 1591 sayılı “Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu” adı ile Türkiye Büyük Millet Meclisince kabul edilmiştir. Fakat Cumhurbaşkanı’nın yasayı yeniden görüşülmesi isteği ile Meclis’e iade etmesi, uygulamaya konulmasını önlemiştir. Cumhurbaşkanı’nın kapsamını yetersiz, kalkınma planları ve icra planları ile uyumsuz, işverenleri koruyucu, anlaşılmasında tereddütler uyandırıcı, uygulanmasında güçlükler doğurucu bulunduğu yasa; beş yıl süre ile bir kenara bırakılmıştır. Bazı değişiklikler yapılarak yeniden Meclis’e sunulan yasa, 1977 yılında “Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu” olarak kabul edilmiştir. 2089 Sayılı bu kanun 5.7.1997 gün ve 15987 sayılı Resmi Gazete ’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Bircan, Akpınar, Çevik, 1998: 88).

3. Türkiye’de Çıraklık Eğitiminin Günümüzdeki Durumu

Günümüzde, çağın gerekleri doğrultusunda nitelikli işgücü olarak çırak yetiştirme amacıyla yürütülen çıraklık eğitiminin temelleri büyük oranda yukarıda anlatılan, 1960 ve 1970’li yıllarda yapılan çalışmalara dayanmaktadır. Eğitimle ilgili ilk kanunun 1973 yılında kabulü ve ardından veto edilmesini takip eden süreçte, 20 Haziran 1977 tarihli 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu ile mesleki eğitimin içeriği ilk kez belirlenmiştir. Bu kanun, çıraklık eğitimi yürütme görevini Milli Eğitim Bakanlığı’na vermiştir. Kanun, çıraklık eğitiminin esaslarını, çıraklığa giriş şartlarını, eğitim süresini, sınavları, ücreti, sözleşme esaslarını, çırak ve işverenin görev sorumluluklarını tespit etmiştir. 2089 sayılı kanun 19 Haziran 1986 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır. Bahsi geçen kanun esaslarına göre yapılan çıraklık eğitimi uygulamasından istenilen sonuçlar alınamamıştır. Bunun sebepleri arasında; sistemin yeterince tanıtılamaması, kurumlar arasında koordinasyon bulunmaması, çırak çalıştırmanın bilhassa küçük işletmeler açısından ekonomik güçlükler sebebiyle, toplumsal olaylar sebebiyle işletmelerin çırak almada isteksiz davranması sayılabilir.

Çocukların iş hayatında bulunma nedenleri genellikle, ailelerin sosyo-kültürel yapıları sebebiyle meydana gelen ekonomik yoksunluk durumu sonucunda ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi düşük işgücü, mal ve hizmetlerin üretiminin verimli ve kaliteli olmasının ve kalkınmanın önündeki en büyük engellerden biridir. Bu sebeple kalkınmanın etkili bir biçimde sağlanması amacıyla 1986 yılında 3308 sayılı “Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu” oluşturulmuş ve mesleki eğitimin yeniden yorumlanarak geliştirilmesini hedeflemiştir. Bu hedef doğrultusunda, küçük yaşlarda iş hayatına atılan çocukların bedensel ve ruhsal gelişimlerinin kontrol altına alınması, sosyal güvenlik kapsamına alınarak mesleğini iyi yapan, vatanına faydalı iyi birer vatandaş ve iyi birer insan olmalarını sağlamak çıraklık eğitiminin temel politikası olmuştur. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 3. maddesinde ‘çırak’ kavramı şu şekilde tanımlanmıştır: “Çırak, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişidir”.

Türkiye’de meslek eğitimini düzenleyen 3308 sayılı kanun, kimilerine göre Alman menşeli olduğu iddia edilirse de bazı cihetlerden Ahilik sistemi ile benzeşmektedir. İlk olarak kanunun, Ahi birliklerindeki esnaf (lonca)-medrese birlikteliğinde olduğu gibi okur-iş yeri bütünlüğünü öngördüğü söylenebilir. Bu kanun, eğitim merkezlerinde yapılan teorik eğitim ile iş yerlerinde yapılan eğitimin paralellliğini sağlamıştır. Böylece okul içi eğitim ile okul dışı eğitimin birbirlerini tamamlaması öngörülmüştür. Yine bu kanunla çırakların bir üst öğrenime geçişleri sağlanmıştır. Böylelikle yetişen çırakların, sosyal mobilité gereği yatay ve dikey geçişlerle meslek lisesini tamamlayıp üniversiteye kadar devam etmeleri mümkün olmaktadır. Yine bu kanunla birlikte endüstri kuruluşlarının ihtiyacı olan elemanları kendi bölgelerinde karşılamaları sağlanmıştır (Gemici, 2010: 92).

3308 sayılı Kanun, küçük sanayide yapılması planlanan çıraklık ve kalfalık eğitimi ile örgün mesleki eğitim öğrencilerine verilecek beceri eğitimini ayrı ayrı düzenlemiş ve sanayi ile mesleki eğitim kurumları arasında işbirliğini öngörmüştür. Devletin, işçi ve işveren kuruluşlarının, hatta vergi mükelleflerinin katkısı ile kurulan bir fona bu alanda önemli görevler yüklemiş, usta öğreticilik kurumunu getirmiş ve çok sayıda yönetmelik ve tüzükle uygulamaya işlerlik kazandırmak istemiştir (Kutal, 1986:288).

Mesleki eğitim sisteminin, nitelikli insan gücü yetiştirme alanında bulunan Çıraklık Eğitim Merkezleri, eğitim sistemini yeni teknolojiye paralel olarak geliştirmektedir. Çıraklık eğitimi, okul ve iş hayatının işbirliği ile gerçekleştirilen bir mesleki eğitim şeklidir. Eğitim, temel veya daha ileri bir eğitim kademesini tamamlamış gençleri bir mesleğe hazırlamaya yöneliktir. Hangi mesleklerde çıraklık eğitimi yapılacağı, ülkenin ve mesleklerin özellikleri dikkate alınarak tespit edilir. Çıraklık eğitimi, esas itibarıyla kapsamlı bilgi ve beceri gerektiren mesleklerde uygulanır. Sınırlı bilgi ve beceriyi kapsayan mesleklerle, teknisyen seviyesinde yetişkinlik gerektiren mesleklerde çıraklık eğitimi uygulamaları sınırlıdır. Çıraklık eğitiminin nihai hedefi, ferdi ustalık seviyesinde yetiştirmektir (Alkan, Doğan, Sezgin, 1996: 268).

Kendi öz farkındalığı oluşmuş, kritik yapabilen, toplumsal sorumlulukları çerçevesinde hareket eden, emeğe saygılı, ekip çalışmasını benimsemiş evrensel ve ulusal değerlere saygılı bireyler, toplum için temel yapıtaşdır. Ülkenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, gerçek iş ortamında çalışma yoluyla meslek edinmek isteyen gençlerin, teorik ve pratik eğitimlerini belirli programlar dâhilinde oluşturmak ve uygulanmasını sağlamak çıraklık eğitiminin ilk adımıdır. Çıraklık eğitiminin hedefleri arasında; iş hayatı disiplini sağlama, ülke genelinde mesleki standartların oluşturulması, çağın geçerli mesleklerinin belirlenmesi, kaliteli ve verimli işlerin ortaya çıkarılabilmesi sayılabilir. Çıraklık eğitimi, mesleki bir eğitim görmeden iş hayatında yerini alan gençlerin, donanımlı birer işgücü olmaları ve ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda ekonomik olarak istihdam edilip toplum içerisinde sosyal kabul görmeleri için en etkili yoldur.

İyi yetişmiş insan gücü, teknolojik ilerlemenin ortaya çıkaracağı toplumsal ve bireysel uyumsuzluk sorunlarını daha aza indirebilecek, ülke ekonomisi dolaylı olarak bu durumdan yaralanabilecektir. Ancak vasıfsız insan gücü, o ülke için önemli bir işsizlik sorununu ortaya çıkaracaktır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, vasıfsız insan sayısının artması nedeniyle işsizlik sorunu yaşamaktadırlar. İyi yetişmiş insan gücü bu yönüyle işsizliği azaltmada ülkelerin eğitim sistemleri açısından ulaşılması gereken ilk boyuttur ve mesleki eğitime verdikleri önem ve eğitim sistemlerindeki kapasite, önemli ölçüde bu boyutu etkilemektedir (Aykaç, 2002: 8).

Toplum açısından mesleki ve teknik eğitim; ekonomik gelişme, refah, fakirliği önleme ve sosyal uyum ve sosyal içermeyi güçlendirir. Yaşadığımız ortamların ve şehirlerimizin düzenli işlemesi ve değerli olmasına katkıda bulunarak yaşam kalitesini artırır. Ayrıca mesleki ve teknik eğitim; istihdam ve sosyal politikaların merkezinde yer alır ve yaşam boyu öğrenme stratejilerinin anahtar unsurudur (Kenar, 2009: 75).

Genel olarak baktığımızda Türkiye’deki mevcut mesleki teknik eğitimde reform olarak kabul edilen 3308 sayılı kanunun uygulamasında ortaya çıkan bazı olumsuz sonuçlar söz konusudur. Mesleki eğitime ilginin azalmaya başlaması 1980’li yıllara dayanmaktadır. Çağımızda meslek sahibi olmak için üniversite eğitimi, mesleki ve teknik eğitime göre daha tercih

edilir bir pozisyonudur. İlgili azalmasının en önemli nedenlerden biri çıraklık eğitimi esnasında ve sonrasında yaşanan statü ve itibar sorunudur. Ülkemizde üniversite mezunlarının iş bulmada daha avantajlı olması, aileleri ve öğrencileri üniversite eğitime yönlendirmektedir. Üniversiteye giriş ise genel liselerden geçmektedir. Bir diğer etki olarak; çıraklık eğitiminde iş yeri ortamının fiziki ve sosyal anlamda yetersizliği; yetişkin işveren veya çalışma arkadaşlarının çoğunluğunun dünya görüşü ve kültürel birikim bakımlarından yetersizliğinin, çıraklar üzerinde bıraktığı etkilerde sorunlarla karşı karşıya kalınmaktadır. Çıraklık eğitiminde öğrencilerin en büyük eksiklikleri, öğrenci disiplininin uzaklaşarak okulun denetiminde bulunmamasıdır. Bu konuda idarecilere göre öğrenciler, çalıştığı iş yerinde değişik bir kültürel yapı kazanmaktadır. Bu kültürel yapıda en sık rastlanan durum; öğrenci vasfına yakışmayan çeşitli davranış kalıplarıdır. Bu durum işletmelerin büyüklüğü veya küçüklüğüne ve iş koluna göre değişiklik gösterebilmektedir. Bazı öğrenciler aile baskısı sebebiyle istemeyerek bu okullara gelmekte ve iş hayatına erken atılmaktadırlar. Öğrenciler, işletmelerden az bir ücret almalarına rağmen, kötü alışkanlıklara çok kolaylıkla başlayabilmektedirler. Çalıştıkları işyerlerinde farklı yaş gruplarındaki kişilerle beraber olmaları ve bu kişilerin tahsil ve ahlak seviyelerinin düşük oluşunun öğrencileri olumsuz yönde etkilemektedir. Çıraklar, işletmede çalışan diğer kişilerle bir görülerek, aynı performansı sergilemeleri beklenmektedir.

Ergenlik çağına yeni girmekte olan gençlerin birdenbire yetişkinlerle olan beraberlikleri sonucunda hayata erken atılmalarının getirdiği psikolojik ağırlık azımsanamayacak kadar büyüktür. Henüz erken bir yaşta iş hayatına atılmak, yetişkinlerin dünyasındaki meselelerle tanışmak ve bunun sonucu olarak kendi yaşlılarından farklı bir hayat sürmenin, ileride bazı rahatsızlıklara yol açtığı da bilinmektedir. Ahi teşkilatı ile karşılaştırıldığında söz edilebilecek farklılık, Ahiliğin temel kuruluşu itibarıyla ahlaki prensipleri esas alıyor oluşudur. Ahilikte aynı terbiye ve ülküyü benimsemiş eğitimli, kültürlü ve değerlerle donanmış bir topluluktan söz edilebilir. Mevcut uygulamada ise erken dönemde maddi bağımsızlığını kazanma ve donanımsız ergenlerle olan birliktelik neticesi kazanılan bazı yeni davranışlar ve belli yaş dilimleri arasındaki gelgitler, gençlerin zihniyet ve ruh dünyalarında büyük değişiklikler meydana getirmektedir (Gemici, 2010: 85).

Toplumsal geneline bakıldığında, kişilerin toplumsal sorunlardan çok kendi kişisel meselelerine yöneldikleri, kendi aralarında ve devletle sıkı bir işbirliği yapmadıkları ve toplumsal dayanışmayı geliştiremediği gözlemlenmektedir. Devlet kavramı ve hukuk düzeni çerçevesinde ulusal birlik ve dayanışmayı güçlendirmek ve bireylerin birbirlerine karşı saygılı ve hoşgörülü olduğu bir düzene ulaştırmak zorunludur. Burada Çıraklık eğitiminin en önemli hedefi, toplumun yapısını ve değer yargılarını kalkınma amaçlarına uygun bir ortam yaratacak şekilde yönlendirmektir (Türkoğlu ve Uça, 2011: 52).

4. Türkiye’de Çıraklık Eğitiminin Geleceği

Günümüzde toplumların en önemli kaynağı, “insan” sermayesidir. Küreselleşmenin etkileri ile teknoloji ve diğer alanlardaki gelişmeler, ülkeleri işgücü yetiştirmede insan değeri üzerinden hareket eden eğitim politikalarına yöneltmektedir. Eğitim yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Eğitimde bireylerin yetenekleri doğrultusunda onları eğitecek, yönlendirecek yöntemlere önem verilmektedir. Burada önemli olan bireyin tercihleri doğrultusunda sürekli olarak kendini yenileme fırsatı vermektir. Türk toplumunun kalkınmasında gerekli işgücünün sağlanması için yüksek iş verimi, eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması, bireyin psikolojik, sosyal, kültürel ve ekonomik ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak ve bunları toplumsal alanla bütünleştirilmesi hedeflerinde çıraklık eğitime önemli roller düşmektedir.

Türkiye’de, kendi kültürel değerlerimizi ve toplumsal yapımızı göz önünde bulundurarak geliştirilmiş bir çıraklık eğitim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Ülkemiz genç nüfus yapısı ile ekonomik gelişmeler konusunda atılacak adımlarda avantajlı bir konumdadır. Bu anlamda farkındalık oluşturma, belge ve akreditasyon, kalite ve uluslararası iş birliği faaliyetleri önem arz etmektedir. Ülkelerin kendi öz kaynakları olan, insan kaynağı, doğal kaynaklar ve enerji gibi ekonomik değerlerini daha kullanılabilir hale getirmesi ve maksimum fayda için hareket etmesi bir zorunluluktur. Uluslararası faaliyetlerde de ileri seviyede olabilmek için tüm alanlarda donanımlı beşeri sermayeye ihtiyaç vardır.

Cumhuriyet sonrası uygulanmakta olan yetiştirme eğitimi, teknolojinin gereklerine ve günün ihtiyaçlarına yeterli derecede karşılık verememektedir. Bireylerin toplumsal hayat içerisindeki sosyal ve ekonomik statüsü ile eğitim düzeyleri arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Yeterli eğitim hazırlığı olmadan iş hayatına atılan bireylerde uyum problemleri baş göstermekte ve iş hayatında tutunmaları zor olmaktadır. Yetenekleri doğrultusunda bir iş koluna yönlendirilerek çıraklık eğitimi alan aday, uzun vadede çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamaları sonrasında, mesleğinin erbabı bir kimliğe bürünerek, toplum içerisinde gelir seviyesi ve sosyal statüsü açısından hak ettiği bir konumda olacaktır.

Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, mesleki bilgi ve becerilerin artırılması ve ülke genelinde ekonomik ve toplumsal kalkınmanın sağlanabilmesi için faaliyetlerde bulunmaktadır. Toplum içerisindeki bireylerin çoğunluğu zorunlu öğretim çağı sınırı dışında kalmaktadır. Bir bölüm yurttaşımız, yalnız okuma-yazma bilmelelerine karşın, bir mesleki ve teknik eğitimden geçmemiştir. Bu kişilerin değişen ve gelişen yaşam koşullarına kolayca uyum sağlamalarına olanak sağlayacak bir eğitim sistemine gereksinim vardır. Bu gereksinimlerin karşılanması amacıyla; Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), sektörün talebi ve çağın gereklilikleri doğrultusunda mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi çalışmalarına son dönemlerde ağırlık vermiştir. İnsana yaşamı boyunca gerekli bütün bilgi, beceri ve alışkanlıkların okul yıllarında ve yalnızca okul eğitimiyle kazandırılması olanaklı değildir. Birey ve topluluklara, gerekli bilgi ve becerilerin iş içinde, gereksinme duyuldukça sürekli olarak verilmesi daha etkin ve verimli bir yoldur.

Mesleki eğitimde, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, Türk milli eğitim sistemini örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki temel bölüm altında oluşturmuştur. Yakın zamana kadar meslek eğitimi; örgün mesleki eğitim olan teknik eğitim yani meslek liseleri ve yaygın eğitim alanı olan çıraklık eğitimi yoluyla verilmiştir. Zorunlu temel eğitimini tamamlayıp bir iş yerinde meslek öğrenmek amacıyla çalışan gençlerin teorik ve pratik eğitimini kapsayan eğitim türü olan çıraklık eğitimi yaş aralıkları 14 ile 19 iken, çıraklık eğitim merkezlerinde son dönemde öğrenci sayısındaki belirgin düşüş nedeniyle, çıraklık eğitimi yaygın eğitim kapsamından zorunlu

örgün eğitim kapsamına alınmıştır. Bunu gerçekleştirebilmek için de 2 Aralık 2016 tarihli, 29913 Sayılı Resmi Gazete Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında 6764 numaralı Kanun Hükmünde Kararname İle, Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hükmünce çıraklık eğitime ait bazı maddelerde değişiklik yoluna gidilmiştir.³ Bu kapsamda 39. Madde uyarınca, çıraklık eğitime başlayabilmek için “En az ortaokul veya imam-hatip ortaokulu mezunu olmak” ifadesi eklenmiştir. Beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim alanlarında iyileştirmeye gidilmiştir. Esnaf ve sanatkârların çırak ihtiyaçlarının karşılanması ve çırakların iyi birer meslek sahibi olmaları hususunda; il milli eğitim müdürlükleri, belediyeler ve sivil toplum kuruluşları da konu ile ilgili işbirliği içerisinde hareket etmektedirler. Rehberlik hizmeti olarak ortaokul son sınıf öğrencileri ve velilerinin çıraklık eğitimi konusunda bilgilendirilmesi hedeflenmektedir.

Türkiye, yıllardır iş yaşamının ihtiyaç duyduğu nitelik ve nicelikteki işgücünü yetiştirme çabasındadır. Globalleşmeyle birlikte işgücü pazarı, uluslararası bir boyut kazanmıştır. Bugün çok iyi yetişmiş üniversite mezunları düzeyinde yoğunlaşan işgücü hareketliliğinin, becerili işgücü düzeyine de yaygınlaşması kaçınılmazdır. Bu yüzden çıraklık ve çalışmaya dayalı diğer mesleki eğitim modelleri Türkiye için zorunludur (Bircan, Akpınar, Çevik, 1998: 209).

Sonuç

Çok hızlı gelişme ve değişimlerin yaşandığı günümüzde, işsizlik ve istihdam, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ortak sorunları arasında yer almaktadır. Ayrıca, küreselleşme, ekonomilerin uluslararasılaşması ve kıyasıya rekabet ortamı firmaları insan kaynaklarını geliştirerek ve etkili kullanarak verimlilik artışı sağlamaya, ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesini geliştirmeye zorlamaktadır. Bu sorunların üstesinden gelebilmenin en önemli araçlarından biri ise tüm ülkeye yayılan ve etkin bir mesleki ve teknik öğretimdir.

³ Resmi Gazete, 9 Aralık 2016 Cuma, Sayı: 29913.

Eğitim sistemlerinin ülkelerin ekonomik sosyal, politik ve kültürel özellikleri dikkate alınarak yapılandırılması gerekmektedir. Bu nedenle ülkelerin başka ülkelerin eğitim sistemlerini aynen ithal etmeleri düşünülmaz. Ancak, özellikle gelişmiş ülkelerin bu konudaki deneyimlerinden yararlanılması da kaçınılmazdır. Ayrıca, işgücü hareketliliğini de hızlandıran küreselleşme ve ekonomilerin uluslararasılaşması, ülkelerin ihtiyaç duyduğu işgücünün ortak niteliklerini de giderek artırmaktadır. Bu gelişmeler, mesleki ve teknik eğitime ilişkin sorunların çözümünde gelişmiş ülkelerdeki konuya ilişkin eğilimlerin doğru algılanmasını daha çok önemli hale getirmektedir (www.tesk.org.tr).

Türkiye’deki mesleki ve teknik öğretimin köklü bir geleneği vardır. Ancak bahsi geçen bu eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçları karşısındaki eksiklikleri söz konusudur. Kültürel ve toplumsal yapımıza uygun tarihsel süreçten ve geleneksel Ahilik sisteminden ilham alan bir model geliştirilmesi gerekmektedir. Bu model aynı zamanda küresel çağın gereklilikleri ile de uyumlu olmalıdır. Çıraklık kurumunu düzenleyen 3308 sayılı Kanun ve çalışma yaşamını düzenleyen kanunların yetersizliği sebebi ile çıraklar birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Ülkeler, özellikle mesleki ve teknik eğitimdeki seçenekler arasından birini tercih ettiklerinde, bu tercihlerinin mali boyutlarını ve uygulanabilirliğini de göz önünde bulundurmak zorundadırlar. Birçok alanda piyasa, okullardan çok ileridedir. Türkiye’nin eğitime ayırdığı veya ayırabileceği kaynaklar, örgün mesleki ve teknik eğitim için yeterli değildir. Hükümetlerin eğitime önem verdikleri söylenebilir, ancak yeterli kaynak ayırdıklarını söylemek mümkün değildir.

Çocuk yaşta ve gelişme çağındaki insanların çalışma yaşamında yer almaları ve kendilerine uygun olmayan ortamlarda ve fiziksel güçlerine uygun olmayan işlerde çalıştırılmaları, fiziksel ve ruhsal gelişmelerini olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Çocukların ucuz işgücü olarak ve kaçak biçimde çalıştırılmalarının önüne geçilmelidir. İşyeri denetimi daha yoğun ve etkili bir biçimde yapılarak, çocukların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz etkileyen koşullarda çalışmalarının engellenmesi gerekmektedir. Enformel sektörde çalışan çocukların korunmasıyla

ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca eğitim programlarının günün ve teknolojinin şartlarına göre geliştirilerek, yeterli hale getirilmesi sağlanmalıdır.

Ülkemizde ıraklık eğitimi konusunda son dönemlerde ilerleme ve bilinçlendirme faaliyetleri her ne kadar artmış olsa da henüz istenilen seviyeye ulaşılmış değildir. Ülkenin ihtiyaçlarını temel alan ancak aynı zamanda da bireylerin toplum içindeki statülerini maddi ve manevi anlamlarda iyi bir konuma getirecek, hem kendisi hem de içinde yaşadığı topluma kattığı artı değerler sebebi ile psikolojik açıdan bireyi tatmin edecek iyileştirme faaliyetlerine de ihtiyaç vardır. Bunu gerçekleştirmek için devlet, toplum ve birey işbirliğinin her kademedede sağlam temellere oturtulup etkili ve sağlıklı bir şekilde işlemesinin sağlanması gerekmektedir.

Kaynakça

- AKKUTAY, Ü. 1991. Türkiye’de Çıraklık Eğitimi, Ankara.
- AKYÜZ, Y. 1989. Türk Eğitim Tarihi, Ankara.
- ALKAN C. - DOĞAN H. – SEZGİN İ. 1998. Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları, Alkım Kitabevi, İSTANBUL
- AYKAÇ N. 2002. Türkiye’de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim (Almanya, Fransa, İsviçre, İspanya, Yunanistan Örneği), Milli Eğitim Dergisi Sayı:155-156, Yaz-Güz BAER, G. Türk Loncalarının Yapısı ve Bu Tyapının Osmanlı Sosyal Tarihi İçin Önemi
- BİRCAN İ. AKPINAR, A., ÇEVİK, İ. (derl.), 1998. 21. Yüzyıl Türkiye’sinde Çıraklık Eğitimi, TESK (Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu), Ankara.
- DURKHEIM, E. 1986 . Meslek Ahlakı, Çev. Mehmet Karasan, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- EKİNCİ, Y. 1989. Ahilik ve Meslek Eğitimi, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul.
- ERGİN, O. 1977. Türk Maarif Tarihi, Cilt 1-2, İstanbul.
- GEMİCİ N. 2010. Ahilikten Günümüze Meslek Eğitiminde Model Arayışları ve Sonuçları, Değerler Eğitimi Dergisi, Cilt:8, No:19, 71-105
- GIDDENS, A. 2012. Sosyoloji, 1. Baskı, Yayına Hazırlayan: Cemal Güzel, Kırmızı Yayınları.
- GÜLLÜLÜ, S. 1992. Ahi Birlikleri, Ötüken Neşriyat, İstanbul.<http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/5.php> (erişim tarihi: 06.09.2017)
- KENAR N. 2009. “Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi”, Mercek Dergisi, Ekim Sayısı
- KOÇER, H. A., 1987. Türkiye’de Modern Eğitimin Doğuşu, Ankara.
- KUTAL M. 1986. “Çıraklık ve Mesleki Eğitim Alanında Kabul Edilen Yeni Bir Yasa ve Öngörülen Modelin Başlıca Özellikleri”, İktisat ve Maliye Dergisi, Vol:33, No:8, Kasım Sayısı ÖNSOY, R. 1988 Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayii ve Sanayileşme Politikası, Ankara.

- ÖZKÖSE, K . 2011. “Ahilikte Ahlak ve Meslek Eğitimi” Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 15 (2), s.5-19. <http://dergipark.gov.tr/cuifd/issue/4288/25496> (06.09.2017 tarihinde erişilmiştir) RENARD, G.; Guilds in the Middle Ages, (Çev. Dorothy Terry, Ed. G.D.H. Cole), Londra, 1918. Resmi Gazete, 9 Aralık 2016 Cuma, Sayı: 29913.
- SENNETT, R. 2009. Zanaatkâr (Çev. Melih Pakdemir) Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- SEZGİN, İ. 1983. “Meslek Eğitiminin Kapsam ve Gelişimi” Türkiye’de Meslek Eğitimi ve Sorunları, yay. haz. ERGEN, N., METİN, M., Türk Eğitim Derneği Yay., Ankara.
- STABEL, P., 2004. “Guilds in Late Medieval Flanders: Myths and Realities of Guild Life in an Export-Oriented Environment”, Journal of Medieval History 30, ss. 187–212.
- TURAN, K., 1996. Ahilikten Günümüze Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihi Gelişimi, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- TÜRKOĞLU A. – UÇA S. 2011. Türkiye’de Halk Eğitimi Tarihsel Gelişimi, Sorunları ve Çözüm Önerileri, Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, Aralık 2/2 48-62
- ÜLGEN, P., 2013. “Geç Ortaçağ Avrupasında Lonca Teşkilatı”, History Studies, International Journal of History, Volume 5 Issue 2, March,

Türkiye İşgücü Piyasasında Çıraklık

Emel İSLAMOĞLU⁴

Elif ALP⁵

Özet

İnsanlık tarihi kadar eski olan ancak asıl gelişimi Ortaçağ'da loncalar içerisinde gerçekleşen çıraklık eğitimi, sanayileşme ile birlikte daha kurumsal bir yapıya dönüşerek günümüze kadar gelmiştir. Türk tarihi içerisinde ise ahilik teşkilatı içinde gelişen çıraklık eğitimi Cumhuriyet ile birlikte daha yasal bir yapıya kavuşmuştur. Günümüzde de 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu içerisinde düzenlenmektedir. Çıraklık eğitimi nitelikli işgücü yetiştirmenin ilk adımıdır ve sektörler için nitelikli ara eleman yetiştiren bir mesleki eğitim yoludur. Bu nedenle işgücü piyasaları ve çıraklık eğitimi birbirinden ayrı düşünülemez. Bu çalışmada da Türkiye işgücü piyasasında çıraklık eğitiminin yeri ve önemi incelenmiştir. Türkiye işgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikli ara eleman yetiştirmede çıraklık eğitiminin oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasası, Çıraklık, Mesleki Eğitim.

⁴ Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, emelc@sakarya.edu.tr

⁵ Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elifa@sakarya.edu.tr

Apprenticeship In Turkish Labor Market

Abstract

Apprenticeship training, which is as old as history of humanity but made its real progress within craft guilds in the Medieval Age, has survived until today by transforming into an organizational structure with industrialization. Apprenticeship training, which improved within the craft guild organizations in Turkish history, obtained a more developed legal structure with the Republic. It is regulated in the Vocational Training Law no. 3308 at the present time. Apprenticeship training is the first step of raising skilled labor, and it is a vocational training method raising skilled intermediate staff for sectors. Therefore, labor market and apprenticeship training cannot be considered apart from each other. The place and importance of apprenticeship training in Turkish labor market is examined in this study. It is concluded that apprenticeship training is quite important in raising skilled intermediate staff that Turkish labor market needs.

Keywords: *Labor Market, Apprenticeship, Vocational Training*

1. Giriş

Genç bir nüfusa sahip olan Türkiye, bu demografik fırsat penceresinden yararlanabilmek için söz konusu olan bu nüfusu işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda eğitmelidir. Genç işgücünün vasıflı hale gelmesi için gerekli olan bilgi ve beceri ise ancak eğitim yoluyla kazandırılabilir. Eğitim sistemi içerisinde bilgi ve beceri kazandırmada mesleki eğitimin rolü yadsınamaz. Türk eğitim sistemi içerisinde örgün eğitim kapsamında mesleki eğitim meslek yüksekokulları ile mesleki ve teknik liseler tarafından verilirken Mesleki Eğitim Merkezlerinde çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi yaygın eğitim içerisinde verilmektedir.

Bireye küçük yaşta meslek kazandırma amacıyla olan çıraklık eğitiminin tarihi, çok eski zamanlara dayanmaktadır. Türk tarihinde de çıraklık eğitimi Ortaçağ'da kurulan Ahilik teşkilatı içerisinde gelişmiş günümüze kadar gelmiştir. Bu tarihsel süreç içerisinde farklı kanunlarla düzenlenen çıraklık eğitimi, günümüzde 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'yla düzenlenmektedir. Çıraklık eğitimi faaliyetleri ise 9 Aralık 2016 Tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6764 Sayılı Kanunla birlikte Mesleki ve Teknik Eğitim Müdürlüğü kapsamında yürütülmeye başlanmıştır.

Doğrudan bir mesleği öğretmeye yönelik olan çıraklık eğitimi, Türkiye işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli ara eleman yetiştirmede önemli rol oynamaktadır. Ancak, işgücü piyasasının ihtiyaçları zaman içerisinde değişmektedir. Günümüzün uluslararası rekabet koşullarına uyum sağlamak zorunluluğunda olan Türkiye'de, çıraklık eğitimi de günün koşullarına göre revize edilmeli ve geliştirilmelidir. Bununla birlikte çıraklık eğitiminin verildiği Mesleki Eğitim Merkezlerine hem niteliksel hem de niceliksel olarak yeterli personel sağlanmalı ve eğitim programlarının içerikleri işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde oluşturulmalıdır. Ayrıca, okullarda verilen mesleki eğitimin yanında çıraklık eğitimi için gerekli mesleki bilgi ve beceri işletmelerde de kazandırılmalıdır.

Bu açıklamalardan yola çıkarak çalışmada öncelikle çıraklığın kavramsal çerçevesine değinilmiş olup daha sonra çıraklığın Türkiye tarihindeki gelişimine yer verilmiştir. Son bölümde de Türkiye işgücü piyasası açısından çıraklığın yeri ve önemi anlatılmıştır.

2. Çıraklığın Kavramsal Çerçevesi

Sosyal bir varlık olan insan, bir arada topluluk içerisinde yaşamak zorundadır. Tarihsel süreç içerisinde aile-kabile şeklinde başlayan bu birliktelik gittikçe genişleyen bir hal almıştır (Uşan, 1994: 3). İnsanoğlu bu şekilde birlikte yaşamaya başlamasıyla birlikte diğerlerinin bilgi ve becerisini gözlemleyerek ve taklit ederek kendi bilgi ve becerisini geliştirmeye çalışmıştır (Sıdal, 1981:1). İnsanların üretim çabalarının arttığı, ticaret ve hizmet ilişkilerinin yoğunlaşmasıyla birlikte bir mesleği veya sanatı öğrenmek için o işi iyi bilen bir profesyonelin yanına gidip çalışmak, alışlagelmiş bir tutum ve davranış haline gelmiştir (İnce, 1974:1). Bu bağlamda, çıraklığın insanoğlunun çok eski dönemlerden beri uyguladıkları bir eğitim yöntemi olduğu söylenebilir.

Söz konusu çırak kavramı ise, belirli bir sanatı veya mesleği bir işverenin iş yerinde uygulamalı olarak öğrenen bireydir. Bu kişiyle işveren arasındaki hukuksal bağlantı da çıraklık olarak ifade edilir (İnce, 1974: 18). Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'nin 3.maddesinde çıraklık, “Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren ve öğrencilik haklarından yararlanan kişi” olarak tanımlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ise çıraklığı 60 Sayılı Çıraklık Tavsiye Kararı'nda “bir işverenin sözleşme ile bir genci süresi önceden belirlenmiş bir dönem için istihdam etmeyi ve sistematik olarak bir meslek için eğitmeyi ya da eğitilmesini sağlamayı üstlendiği ve bu sırada çırığın işverenin hizmetinde çalışmakla yükümlü olduğu bir sistem” şeklinde tanımlamıştır (Ertan, 2008: 175).

Çıraklık bir sözleşme ilişkisi içinde eğitim ve çalışmayı bir araya getirdiği (Arslan, 1995: 45) için çırığı sadece hukuksal olarak tanımlamak yeterli olmayacaktır. Bu nedenle çırığın hem hukuksal hem de eğitimsel yönünü dikkate alarak bir tanım yapmak daha doğru olacaktır. Bu bağlamda, “çıraklık için saptanmış bir meslek ya da sanatla ilgili gerekli bilgi ve beceriyi, o iş yerinde uygulamalı olarak çalışarak ve standart programlara göre eğitilerek öğrenen ve çıraklık sözleşmesiyle işverenin emrine giren kişiye çırak denir” şeklinde daha geniş bir tanım yapılabilir (İnce, 1974: 19).

Çıraklık sözleşmesi ise işverenin belirli bir meslek ve sanatı çırağa öğretmesi ve çırağın çalışması halinde ücret ödemesi taahhüdüne karşılık, çırağın da bu mesleği öğrenmesi ve iş yeri disiplinine uyması taahhüdünü içeren bir sözleşmedir. Bu sözleşme, çırağa iyi mesleki alışkanlıklar kazandırmak, onu o mesleği yapmaya elverişli hale getirmek amacıyla eğitim yanı ağır basan bir sözleşmedir (Uşan, 1994: 43). Söz konusu çıraklık eğitimi de yetkili otoriteler tarafından kabul edilmiş standartlara göre düzenlenmiş çırağın kendisi veya kanunu vasisi ile işveren ya da yetkili temsilcisi tarafından imzalanmış çıraklık sözleşmesi çerçevesinde, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını çırakta ilke olarak iş içerisinde geliştirme sürecidir (Alkan vd, 2001: 3).

Çıraklık, bir mesleği öğrenme sürecinde geçirilmesi zorunlu bir kademedir. Çıraklığa alınan kişiye mesleki bilgi ve beceriler basitten karmaşığa, kolaydan zora doğru kazandırılmaya çalışılır ve ilk defa iş yerine gelen çırağa öncelikle en basit işler verilir. Bu basit işleri öğrendikçe daha ağır işler verilir. Bu eğitim modeliyle bireye mesleki davranışlar sıra ile kazandırılır ve gerekli bilgi ve becerileri kazanıp kazanmadığı kontrol edilir (Akkutay, 1991: 15-16).

Çıraklık kavramı uygulamada bazı kavramlar ile karıştırılabilmektedir. Bu kavramlardan ilki aday çıraklıktır. Çıraklık eğitimi yoluyla meslek öğrenmek isteyenler, çırak olma yaşına gelene kadar “aday çıraklık” eğitimine devam edebilirler (Erdoğan, 1991:6). Nitekim 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu md.3/b’de aday çıraklığı “çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine iş yeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğin ön bilgileri verilen ve öğrencilik haklarından yararlanan kişi” olarak tanımlanmıştır (MEK, md.3/b).

Aday çıraklıkta amaç, çocuğun çıraklığa başlamadan önce meslek eğitimi alanında bazı ön bilgileri kazanması, iş yeri ortamını öğrenmesi ve çalışma koşullarına hazırlanmasıdır (Uşan,1994:5). Böylece bireyin çalışma hayatına uyumu sağlanacak ve iyi bir meslek seçimi yapması sağlanabilecektir (Erdoğan, 1991: 6).

Çırak olabilmek için aday çıraklık sürecinden geçmeye gerek yoktur (Uşan, 1994: 5). Mesleki Eğitim Kanunu’na göre çırak olabilmek için 14

yaşını doldurmuş 19 yaşından gün almamış olmak gerekmektedir (MEK md.10). Böylece aday çıraklık süreci 14 yaşını doldurmuş olma şartı ile sona erer. Çıraklıkta amaç bir mesleği öğrenmek iken aday çıraklıkta önemli olan bireye mesleği tanıtip ön bilgiler vermektir.

Çıraklık süreciyle ilgili bir diğer benzer kavram da kalfalıktır. MEK'in 3.maddesinin e bendine göre, “kalfa, bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bu meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın yönetimi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen kişi”yi ifade eder. Kalfa adayının mesleği ile ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş hayatınca kabul edilebilir seviyede sahip olup olmadığı kalfalık sınavı ile tespit edilir. Çıraklar kabul edilebilir bir mazeret dışında çıraklık eğitimi süresi sonrasında açılacak ilk kalfalık sınavına girmek zorundadır (MEK.md.16/I; II).

Çıraklık eğitiminin süreci mesleklerin özelliklerine göre 3 ile 4 yıl arasında değişmektedir. Çıraklık dönemini tamamlayanlar kalfalık sınavına girmeye hak kazanırlar. Kalfalık sınavları, eğitimciler ile meslek kuruluşu temsilcilerden meydana gelen bir komisyon tarafından yapılmaktadır. Bu sınavdan başarılı olanlara kalfalık belgesi verilir (Erdoğan, 1991: 7). Çıraklık sözleşmesi, kalfalık sınavının tamamlaması ile sona erer (MEK md.16/IV).

Çıraklık, bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde öğrenmeyi ifade ederken kalfalık, çıraklıktan ustalığa geçişte bir ara kademedir (Alkan vd., 2001: 161).

Çıraklık sürecinde genç bireyin gelebileceği son aşama ise usta ve usta öğreticiliktir. Kanunda usta, “bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen; üretimi planlayabilen; üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözebilen; düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen; üretimle ilgili pratik hesapları yapabilen kişi” şeklinde tanımlanmıştır (MEK md.3/f). Çıraklık bir mesleği öğrenmeye yönelik bir kavram iken ustalık nitelikli işgücünün o mesleğin en üst kademesini oluşturmaktadır (Alkan vd., 2001: 162).

Bir mesleki eğitim şekli olan çıraklık, okul ve iş yerinin işbirliğine dayanmaktadır. Mesleğin gerektirdiği beceriler, çırağa iş yerinde kazandırılır ve çırağa düzenli beceri eğitimi verme sorumluluğu olan iş yerinde bu eğitimi usta öğretici tarafından verilir (Alkan vd, 2001: 162). Kanun usta öğreticiyi, “ustalık yeteneği kazanmış, aday çırak, çırak, kalfa ile meslek lisesi öğrencilerinin işyerlerindeki eğitiminden sorumlu, meslek eğitimi tekniklerini bilen ve uygulayan kişi” olarak tanımlanmaktadır (MEK md.3/g). Usta ve usta öğretici birer öğretmen olarak kabul edilirler ve çırağa meslekle ilgili her şeyi öğretmek zorundadırlar (Uşan, 1994: 15).

Kalfalık, ustalık ve usta öğreticiliği bir mesleği öğrenmenin kademeleri iken stajyerlik de çıraklık gibi bir mesleği öğrenmeyi ifade eder. Stajyer, bir iş yerinde yapılan işleri izleyerek bilgisini geliştirmek için işveren yanında çalışan kişidir. Özellikle yükseköğrenim sırasında yapılan uygulamalı çalışmalar genellikle staj çerçevesinde yapılır (Çelik vd, 2014: 44).

Stajyeri ve çıraklık kavramlarını birbirlerinden ayıran özellik ise, stajyerlikte önemli olan çıraklık sözleşmesinde olduğu gibi bir mesleği öğrenip işçi statüsüne geçmesi değil, esasen var olan teorik mesleki bilgisini iş yerinde geliştirmesidir (Çelik vd, 2014: 44). Bir başka ifadeyle stajyerler bir konudaki mesleki bilgilerini uygulamalı olarak hayata geçirmeyi, çıraklar bir meslek ya da sanatı öğrenmeyi amaçlarlar (Narmanlıoğlu, 2014: 106).

3. Türkiye’de Çıraklığın Tarihsel Gelişimi

Toplumda insan ihtiyaçlarının sonucu olarak ortaya çıkan çıraklığın başlangıcı çok eski zamanlara dayanmaktadır. Uzun bir geçmişi olan çıraklık kavramı bu süreç içerisinde endüstrinin ve ekonominin gelişmişlik düzeyine ve işin doğasına göre farklı şekiller alarak günümüze kadar gelmiştir. Bu bağlamda çıraklık hakkında daha sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek için kavramın geçirdiği süreci incelemek yararlı olacaktır (Uşan, 1994: 15).

3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Türk çalışma hayatında çıraklık, çok eski zamanlardan beri meslek eğitimi-
minde önemli bir unsur olmasına rağmen bu kavramla ilgili mevcut kay-
naklar ancak Ortaçağ'a kadar uzanmaktadır. Türkler 11.yüzyılda Ana-
dolu'ya göç etmeye başlayınca beraberinde kendi adetlerini de getirmişler-
dir. Bu aşamada İslam dinini seçen Türkler, Anadolu'da loncalarda örgüt-
lenmiş olan Rum ve Ermeni ustalarla rekabeti sağlamak için Ahilik teşki-
latını kurmuşlardır (Uşan, 1994: 16).

13.yüzyılda Anadolu'da ortaya çıkıp Osmanlı döneminde tüm topraklara
yayılan Ahilik teşkilatı dini (ahlaki), siyasi, sosyal ve ekonomik bir ku-
rumu ifade etmektedir (Çeker, 2017: 84). Tüm bu işlevlerinin yanında Ahi-
ler, çıraklık eğitimi için zamanına göre tutarlı ve sağlam ilkeler getirmiş-
lerdir. Örneğin, çıraklığa giriş, eğitim ve süresi, çırağa ödenecek ücretin
saptanması, çırağın mesleki yeterliliğine önem verilmesi, kalfalığa ve us-
talığa yükselmek için gerekli denetim mekanizmasının kurulması gibi ko-
nulara ilkeler koymuşlar ve bunlara uyulmasını sağlamışlardır (Sıdal,
1981: 2-3).

Ahilik teşkilatına bir meslek, sanat ya da ticaretle ilişkisi olmayanlar katıl-
mazdı. Ahi teşkilatlarında iş yerinde yamak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisi
içerisinde mesleğin incelikleri ve sırları öğretilirken; akşamları da ahlak
eğitimi, haftanın belirli günlerinde de silah talimleri ve ata binme egzersiz-
leri ile askerlik eğitimi de yaptırılmıştır. Ahi teşkilatları genellikle büyük
şehirlerde örgütlenmişlerdir. Her teşkilatın eğitim ve eğlence imkanı sağ-
layan sosyal tesis özelliği taşıyan zaviyesi vardı. Çalışanlar arasındaki çı-
rak, kalfa ve usta ilişkisi ise daha çok baba oğul ilişkisi şeklinde saygı ve
sevgiye dayalıydı (Gemici, 2010:74-75). Ustalarla çıraklar, aynı hayat dü-
zeninde ve aynı ortamda yaşarlardı. Usta için iyi bir çırak yetiştirmek hem
meslek hem şeref borcu sayılmaktaydı. Çırak yetiştirmede herhangi bir ku-
suru ya da yetersizliği olan ustaya çırak alma izni verilmezdi (İnce, 1974 :
3).

Ahilik teşkilatında 10 yaşından küçük çocuklar, yamak olarak işe başlardı
ve 2 yıllık yamaklık süresi sonunda çırak olurdu. Yamağa çırak olurken
özel bir tören düzenlenirdi. Çıraklık 3 yıl sürerdi. Çıraklık süresince çırağa

haftalık ücret ödenirdi ve 3 yıllık sürenin sonunda çırak törenle kalfalığa terfi ettirilirdi ve peştamal kuşandırılırdı (İnce, 1974: 3).

16.yüzyılın sonlarında Batı sanayi ürünlerinin Anadolu piyasalarını kaplaması sonucu Türk esnafı hem hammadde sıkıntısı çekmiş hem de ürettiği ürünlere alıcı bulamamaya başlamıştı. Osmanlı ekonomisinin zayıflamasının sonucu yeniçeri ve sipahi askeri bireylere de esnafılık yapma hakkı verilmiştir. Bütün bu nedenler, Ahilik teşkilatının işlevlerini kaybederek zayıflayarak çözümlerine neden olmuştur (Öztürk, 2002: 52-53). 17.yüzyıla doğru meslek ve sanat yapan gayri Müslümlerin çoğalması, din farkına bakılmaksızın esnaf ve sanatkârlar arasında işbirliği yapma zorunluluğu getirilmiş, bunun sonucunda da din ayrımı gözetmeyen “Gedikler” ortaya çıkmıştır. Zaman içerisinde gediklerde meslekler imtiyaz halini almış, yapmak, çırak, kalfa ve usta şeklindeki hiyerarşik düzen bozulmuş, mesleki eğitimden beklenen sonuç elde edilmez olmuştur (Uşan, 1994: 16).

Çıraklıkla ilgili ciddi çalışmalara 20.yüzyılın ilk yarısında başlanmıştır. Bu bağlamda ilk çıraklık okulları 1914 yılında İstanbul’da açılmıştır. Bu okulların açılış amacı, okuma çağında olup da gündüzleri sanat ve ticaretle uğraşanların yanında çalışan çocuklara öğrenim sağlamaktır. Bu okullar iş yerine yakın yerlerde açılır ve gece faaliyet gösterirlerdi. 1914 yılında sayısı üç olan bu okulların sayısı 1918 e gelindiğinde sekize çıkmıştır (İnce, 1974 : 3).

3.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet döneminde mesleki eğitimin önemi iyice kavranmış, mesleki ve teknik eğitimi geliştirmek amacıyla 1924-1934 yılları arasında Türkiye’ye yabancı uzmanlar getirilmiş ve komisyonlar kurularak çalışmalar yapılmıştır (Uşan, 1994:17). Cumhuriyetle birlikte mesleki ve teknik okula dayalı bir yapıda ele alınmaya başlanmış ve 1926 yılında Milli Eğitim Bakanlığı’na bu okullarla ilgili görevlendirilmiştir. Bakanlık merkez teşkilatında 1933 yılında Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, 1941 yılında ise Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur. Böylece mesleki ve teknik öğretim hizmet ve destek birimleri oluşturulmuştur. 1940-1950’li yıllarda mesleki ve teknik eğitimin hızla geliştiği bu dönemde eğitim sistemi kanunlar çıkarılarak desteklenmiştir. Bu dönemde,

çıraklık sistemi geleneksel yöntemlerle sürdürülmüş ve devlet çıraklık okullarının açılması için çaba sarf etmiştir (Yörük vd, 2002: 301).

Milli Eğitim Bakanlığı dışında, Devlet Demiryolları, Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu, Uçak Fabrikası, Demir ve Çelik Fabrikaları, Azot Sanayii, Etibank, Sümerbank gibi çeşitli kuruluşlar tarafından çeşitli zamanlarda yapılan eğitimle endüstriyel alanlarda çırak, kalfa ve ustalar yetiştirilmiştir. Bu tür etkinlikler arasında ilgili kuruluşların işbirliği ile yürütüleni Küçük Sanayi Pilot Bölge Eğitim Projesi olmuştur. Söz konusu proje, Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Türkiye Halk Bankası, Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'nun işbirliği ile oluşturulan bir komite tarafından yürütülmüştür. 1963 yılında iki ilimizde başlanılarak, özellikle endüstriyel mesleklerde çırak, kalfa ve ustalar için programlı kurslar açılmıştır. 1977 yılına kadar geçen sürede her yıl uygulama yer ve sayıları artarak devam etmiştir. Daha çok akşamları eski adı ile Sanat Enstitülerinin olanaklarından da yararlanılarak yürütülen bu kurslarda yirmi binden fazla çırak, kalfa ve usta öğrenim görmüştür. Bu kurslara devam eden ve başarı gösterenlere kurs bitirme belgeleri verilmiştir. Bu yararlı girişim, 2089 Sayılı yasanın çıkarılması ile durdurulmuştur (Taymaz, 1980 : 27).

20 Haziran 1977 tarihinde kabul edilen 2089 Sayılı Çırak, Kalfalık ve Ustalık Kanunu ile çıraklık sistemini yeniden kurmak ve geliştirmek amaçlanmıştır. Yeni yasada çıraklığa giriş koşulları, yapılacak eğitimin süresi ve ilkeleri, çalışma saatleri, tarafların görev ve yükümlülükleri, sınav ilkeleri ve kurullarının oluşturulması, yetkili kurulların oluşturulması ve işleyişi, sosyal güvenlik sisteminin nasıl uygulanacağı gibi konular belirtilmiştir (Sıdal, 1981: 3). Temmuz 1978'de yasa gereklerini yerine getirmek için İnsangücü Eğitimi Genel Müdürlüğü adı altında bir birim kurulması tasarlanmış ancak 1 ay sonra isim değişikliği yapılarak aynı gerekçe ile Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Taymaz, 1980 : 28).

Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü kapsamında 19 ustalık alanında çıraklar ve kalfalar için öğretim programları hazırlanmıştır. Bu programlar, Esnaf Birlikleri ve Sanayi Odaları işbirliği ile hazırlanmıştır. Bu programlarda mesleğin açık tanımı, çıraklığa girişte aranacak koşullar, derslerin süreleri, çıraklık ve kalfalık süreleri, derslerin haftalık dağılımı, öğrenim için ge-

rekli araç ve gereçlerin listesi, sınavların süresi ile kullanılacak değerlendirme ölçütleri yer almıştır. Pilot olarak seçilen 7 ilde (Ankara, Denizli, Kayseri, Konya, Eskişehir, İzmir ve Tekirdağ) eğitime başlanmıştır. Özetle, Milli Eğitim Bakanlığı 19 ustalık alanında Türkiye'nin herhangi bir yerinde çıraklık eğitimine başlayabilmek için gerekli hazırlıklar yapılmıştır. Ancak, Milli Eğitim Bakanlığı sistemin sorunlarını çözmek için yetersiz kalmıştır (Sıdal, 1981: 4-5).

1980'li yıllardan sonra dış piyasalara açılan Türk Sanayisi, üretimin kalitesini arttırmak ve ucuz maliyet için verimli çalışma zorunluluğu ile karşılaşmış bunun sonucunda nitelikli işçi konusu gündeme gelmiştir. Ucuz, kolay uygulanabilir ve değişen teknolojilere çalışanların uyumunu en kısa zamanda sağlayacak bir sanayi eğitimi aranmaya başlanmıştır. Mevcut 2089 Sayılı Çıraklık Kanunu'na işlerlik kazandırmanın yolları aranmış, Kanunun aksayan yönleri ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Ancak, Batılı ülkelerde uygulanan çıraklık eğitiminin genel prensipleri içine alan bir hukuki düzenleme yapma gereği ortaya çıkmıştır. Böylece 19 Haziran 1986 tarihinde Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu çıkarılmıştır (Akkutay, 1991: 87-88). Böylece mevzuat içerisinde ilk kez çıraklık ve mesleki eğitimi bir bütün olarak ele alınmıştır (Uşan, 1994: 19).

Dokuz yıl süreyle yürürlükte kalan 2089 Sayılı Kanun ile sayılarının 800 000 civarında olduğu tahmin edilen bir iş yerinde geleneksel yollarla meslek öğrenmeye çalışan çırak gençliğinin büyük bir kesiminin düzenli çıraklık eğitiminden geçirilmesi mümkün olmamış, çıraklık eğitimi uygulamalarından istenilen sonuç alınamamıştır. Yeni Kanunla çıraklık ve meslek eğitiminin günün şartlarına bir sistem bütünlüğü içerisinde düzenlenmesi amaçlanmıştır. 3308 Sayılı Kanunla çıraklık; örgün ve yaygın mesleki ve teknik öğretim kurumlarında işgücünün mesleki eğitimi için üç temel yaklaşımı benimsemiştir. Bu yaklaşımlar şunlardır (MEB, 1992: 78-80):

- Çıraklık eğitimi (ikili eğitim sistemi)
- Tam ve yarı zamanlı okul sistemi
- Yaygın meslek eğitimi (meslek kursları)

Kanunla yürürlüğe girdiği tarihinden geçerli olmak üzere, 39 il ve 40 meslek dalı çıraklık eğitimi kapsamına alınmıştır. Bu il ve meslek dallarında,

3308 Sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılan 2089 Sayılı Kanuna göre çıraklık eğitimi uygulamaları yapılmaktaydı. Zamanla kapsama alınan il ve meslek dallarının sayısı artırılmıştır. Örneğin, Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulunun 11.12.1997 tarihinde aldığı karar doğrultusunda, bütün iller 89 meslek dalında kapsamına alınmış, böylece eğitimi yapılan mesleklerde kapsamda olmayan il kalmamıştır. 1990'lı yıllara kadar, imalat sanayii meslekleri çıraklık eğitimi kapsamına alınmıştır. 1990'lı yıllardan sonra otelcilik ve berberlik gibi hizmet sektöründeki meslekler de kapsama alınmaya başlanmıştır. 1997 yılı sonunda çiçekçiliğin kapsama alınması, çıraklık eğitiminin tarım sektörüne de yönelme eğiliminde olduğunu göstermektedir. (www.tesk.org.tr, Erişim Tarihi: 03.09.2017).

Çıraklık Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen çıraklık faaliyetleri, 08 Ağustos 1984 tarihli 208 Sayılı Kanun Hakkında Kararname ile Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde toplanmıştır. 30 Nisan 1992 Tarihli 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun gereğince Genel Müdürlük kapsamında çıraklık eğitim faaliyetleri Mesleki Eğitim Müdürlükleri tarafından yürütülmeye başlanmıştır. Bu müdürlüklere bağlı Mesleki Eğitim Merkezleri ise, çıraklık eğitimini uygulayan il ve meslek dallarında aday çırak, çırak, kalfa ve ustalık eğitimi vermek ve çeşitli meslek kursları açmak ve böylece sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara eleman yetiştirmek amacıyla açılan eğitim kurumlarıdır (Uygur, 2009: 2).

3308 Sayılı Kanun'da günümüze kadar 4 defa değişiklik yapılmıştır. Ama en kapsamlı değişikliği 29 Haziran 2001 tarihinde yürürlüğe giren 4702 sayılı Kanun'la yaşamış ve ismi Mesleki Eğitim Kanunu olarak değiştirilerek son halini almıştır. Bu kanunda ilk defa 1986 tarihli kanunda yer alan aday çırak, çırak, kalfa, usta, usta öğretici tanımlarına ek olarak öğrenci, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları, personel, işletme, eğitici personel, meslek alanı ve meslek dalı tanımlarına yer almıştır (Demir ve Şen, 2009: 49-50).

Uluslararası standartlar ve ülkenin ihtiyaçları dikkate alınarak 2005-2006 öğretim yılından itibaren modüler eğitim programına kademeli olarak geçilmiştir. Bu modüler çıraklık eğitim programında verilen derslerin yüzde 40'ını genel bilgi; yüzde 60'ını da meslek bilgisi dersleri oluşturmaktadır

(Uygur, 2009: 4). 9 Aralık 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6764 Sayılı Kanun ile çıraklık eğitimi zorunlu eğitimin kapsamına alınmıştır (md.23).

4. Türkiye İşgücü Piyasası Açısından Çıraklık Eğitiminin Yeri Ve Önemi

İşgücü piyasalarının ihtiyaç nitelikli işgücünün ekonomiye kazandırılması ve işgücünün daha verimli hale getirilmesi için bireylerin eğitim sürecinden geçirilmesi gerekmektedir. Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişim uluslararası rekabeti ciddi düzeye ulaştırmıştır. Bu rekabet koşullarında ülkemizin rekabet gücünün artırılması için eğitimin, özellikle de mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması son derece önemlidir. Çünkü nitelikli işgücü ekonomik başarının anahtarıdır. Nitelsiz işgücü arzı, verimliliği düşürürken aynı zamanda işsizliği de arttırmaktadır. Bu nedenle, hem işgücü verimini arttırmak hem de bireylere küçük yaşta meslek edindirmek amacıyla bir çözüm olarak çıraklık eğitimine başvurulmuştur (Uçum, 2009: 1-2).

Çıraklık eğitimi, hızlı sanayileşme sürecinde olan ülkemizde ihtiyaç duyulan vasıflı ara eleman süratli, ekonomik ve etkin şekilde karşılanmasında önemli rol oynamaktadır (Uçum, 2009: 10). Yapılan araştırmalar, gelişmiş birçok ülkede, teknisyen seviyesine kadar meslek elemanlarının çıraklık sistemiyle, teknisyen ve daha üst seviyedeki elemanların okul sistemiyle yetiştirildiklerini göstermiştir. Çıraklık sistemiyle yapılan mesleki eğitim, okul sistemi içerisinde verilen mesleki eğitime göre daha ekonomik olmaktadır. Ülkemizdeki vasıflı ara eleman açığının fazlalığı, düzenli çıraklık eğitimi ile vasıflı meslek elemanı yetiştirmeyi zorunlu kılmaktadır (Uygur, 2009: 2).

Bilim ve teknolojiye hızlı değişim, mal ve hizmet üretiminde kullanılan makinelerin de hızla gelişmesini ve değişmesini sağlamaktadır (Uçum, 2009: 34). Hem teknik gelişmeyi sağlamak hem de bu gelişmenin sonuçlarına ayak uydurabilmek için işgücünün mesleki ve teknik bilgisini artırarak sürekli bir eğitime tabi tutmak gerekmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, gereken sayı ve nitelikte işgücüne sahip değilseler

mevcut teknolojinin sağladığı olanaklardan da yararlanamazlar (İnce, 1974: 5). Bu bağlamda herhangi bir mesleki eğitim almadan işgücü piyasasına giren gençler çıraklık eğitim sistemine yerleştirilerek vasıflı işgücü haline getirilmesi Türkiye'nin nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamada en ekonomik rol olmaktadır (Uygur, 2009: 7).

Çıraklık, nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde ilk aşamadır. İşbaşında verilen bir eğitim olan çıraklığa gereken önem verilmelidir. Küçük yaştan itibaren bireyleri, belirli bir meslek ve disiplin içinde eğitmek nitelikli işgücü yetiştirmenin en önemli ve en olumlu ilk adımı olmaktadır. Birey, küçük yaştan itibaren bir meslek sahibi olabilmenin verdiği istekle, daha güçlü bir verimle çalışma ortamına yerleşecektir. Bu durumdan önce çırağın kendisi, daha sonra işvereni ve genel olarak tüm ülke yararlanacaktır (İnce, 1974 : 5-6).

2008 yılı verilerine göre, 81 ilde 321 merkezde 36 meslek alanında 131 meslek dalında çıraklık eğitimi verilmektedir. Bu yılda 809 aday çırak; 130 262 çırak; 56 856 kalfa olmak üzere 187 927 genç öğrenim görmektedir. Yine aynı yıl usta öğretici belgesi alan 22 959; ustalık belgesi alan 66 671; iş yeri açma belgesi alan ise 6 853 kişi olmuştur. (Uçum, 2009: 10). Aynı Mesleki Eğitim Merkezleri'ndeki öğretmen sayısı ise toplamda 6171'dir (Uygur, 2009: 11). Bu verilerden öncelikle göze çarpan öğretmen sayısının azlığıdır. Nitekim öğretmen başına düşen öğrenci sayısı yaklaşık 30'dur. Ancak, söz konusu eğitimin mesleki eğitim olduğu göz önüne alındığında bu durum çıraklık eğitiminin kalitesini de düşürebilmektedir.

Personel sayısı kadar bu eğitim kurumlarında okutulan meslek/dal derslerinin program içeriklerinin sektörün ihtiyaçlarını karşılamadaki etkinliği de önemlidir. Ancak, Milli Eğitim Bakanlığı'nca 2009 yılında yapılan Motorlu Taşıtlar Alanında Çıraklık Eğitiminin Etkinliğinin Değerlendirilmesi isimli çalışmada, meslek/dal derslerinin programlarının içerik yönünden sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada bu merkezlerde verilen eğitimin süresinin mesleği öğrenmede yeterli olup olmadığı da sorulmuştur. Benzer şekilde verilen eğitimin süresinin de mesleği öğrenme açısından yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna rağmen okullarda kazandırılan mesleki tutum ve iş alışkanlıklarının yeterli olup olmadığı sorusuna öğretmen, işletme yetkilisi

ve öğrenciler kazandırılan mesleki tutum ve iş alışkanlıklarının öğrencilerin yaptıkları işin gereğine uygun olduğunu dile getirmişlerdir. Ders araç, gereç ve materyallerinin yeterliliği de çıraklık eğitiminin etkinliği açısından önemlidir. Aynı araştırma sonucunda Motorlu Taşıtlar Teknolojisi alanında atölye ve laboratuvarlarda kullanılan ders araç, gereç ve materyallerinin ihtiyacı karşılamada yeterli olduğu ancak bazı eksiklikler olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışmada işletmelerin mesleki bilgi kazandırmadaki etkinliği de araştırılmıştır. Ancak, çalışma sonucunda işletmelerde çıraklara yeterli ölçüde beceri eğitimi sağlanmadığı ve işletmelerde öğrencilere becerilerini geliştirmesine yeterli ölçüde olanak tanımadığı saptanmıştır (Uygur, 2009:42-61).

2016-2017 eğitim öğretim Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim gören genç sayısı 224 399'a yükselmiştir. Bu gençlerin 185 818'si erkek geri kalan 38 581'i kadındır (MEB, 2017a: 213). 31 Aralık 2016 tarihi itibarıyla çıraklık eğitim yaşı olan 15-24 yaş nüfus ise, 5 965 000'u erkek; 5 881 000'u kadın olmak üzere toplamda 11 845 000'dur. Bu sayılar dikkate alındığında çıraklık eğitime devam eden öğrenci sayısının ne kadar düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Özellikle cinsiyet ayrımı dikkate alındığında çıraklık eğitime devam eden kadın sayısının çok daha az olduğu görülmektedir.

Genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye bu demografik fırsat penceresini kalkınmada itici güç haline getirememektedir. Mesleki ve teknik eğitimde işgücü piyasasının taleplerine uygun nitelik ve nicelikte eleman yetiştirmede istenilen sonuçlara ulaşılmamaktadır (Uçum, 2009:40). 2008 ve 2017 yıllarındaki veriler baz alındığında hem öğrenci sayısının hem de belge almış çırak, kalfa ve usta sayısının çok yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

2005-2008 yılları arasındaki aday çırak, çırak ve kalfa sayıları incelendiğinde ilk sırada "Saç Bakım ve Güzellik Hizmetleri" meslek dalında "Erkek Berberliği" gelmektedir. İkinci sırada yine aynı meslek dalında "Kua-förlük" yer almaktadır. 3.sırayı ise "Tekstil, Giyim, Ayakkabı, Deri" meslek dalında "Model Makinecilik" mesleği oluşturmaktadır. Buna karşın, örneğin 2008 yılında "Mimari ve Şehir Planlama" meslek dalında "Harita

ve Kadastro” ve “Yapı Teknik Ressamlığı” mesleğinde 1 çırak bulunmaktadır (Uçum, 2009: 12-17). Bu bağlamda var olan Mesleki Eğitim Merkezlerinde çıraklık eğitimine katılanlar da belirli alanlarda yoğunlaşırken bazı alanlarda ya hiç yoktur ya da yok denecek kadar azdır denilebilir. Aşağıdaki tabloda ise 2016-2017 öğretim yılında Mesleki Eğitim Merkezlerine kayıtlı öğrencilerin meslek alanlarına göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 1: Mesleki Eğitim Merkezi Programlarında Alanlarına Göre Öğrenci Dağılımı

KALFALIK PROGRAMI	(%)	USTALIK PROGRAMI	(%)
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri	25,05	Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri	40,31
Motorlu Araçlar Teknolojisi	18,00	Motorlu Araçlar Teknolojisi	16,82
Elektrik-Elektronik Teknolojisi	10,65	Elektrik-Elektronik Teknolojisi	9,24
Makine Teknolojisi	8,91	Yiyecek İçecek Hizmetleri	8,81
Yiyecek İçecek Hizmetleri	8,46	Metal Teknolojisi	4,24
Metal Teknolojisi	6,01	Ahşap Teknolojisi	3,67
Giyim Üretim Teknolojisi	4,73	Pazarlama ve Perakende	3,46
Ahşap Teknolojisi	4,02	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme	3,18
Pazarlama ve Perakende	3,23	Makine Teknolojisi	2,39
Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme	3,21	Giyim Üretim Teknolojisi	2,11
İnşaat Teknolojisi	1,80	İnşaat Teknolojisi	1,92
Mobilya ve İç Mekan Tasarımı Alanı	0,83	El Sanatları Teknolojisi	1,24
Kuyumculuk Teknolojisi	0,80	Döşemecilik	0,52
Döşemecilik	0,57	Fotoğrafçılık	0,35
Matbaa Teknolojisi	0,46	Kuyumculuk Teknolojisi	0,34

Soğutma ve İklimlendirme	0,42	Bilişim Teknolojileri	0,29
El Sanatları Teknolojisi	0,37	Soğutma ve İklimlendirme	0,25
Tekstil Teknolojisi	0,36	Matbaa	0,13
Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi	0,29	Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi	0,12
Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	0,28	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	0,12
Seramik ve Cam Teknolojisi	0,27	Reklam Tabelacılığı	0,11
Bilişim Teknolojileri	0,24	Bahçecilik	0,11
Metalürji Teknolojisi	0,19	Seramik ve Cam Teknolojisi	0,08
Gıda Teknolojisi	0,16	Kimya Teknolojisi	0,06
Plastik Teknolojisi	0,12	Gıda Teknolojisi	0,05
Bahçecilik	0,11	Plastik Teknolojisi	0,04
Fotoğrafçılık	0,11	Tekstil Teknolojisi	0,02
Reklam Tabelacılığı	0,08	Kuru Temizlemecilik	0,02
Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri	0,06	Kağıt Teknolojisi	0,01
Kimya Teknolojisi	0,04	Gemi Yapımı	0,01
Grafik ve Fotoğraf Alanı	0,04	Metalürji Teknolojisi	0,00
Gemi Yapımı	0,04		
Kağıt Teknolojisi	0,03		
Tarım Alanı	0,02		
Kuru Temizlemecilik	0,01		
Harita-Tapu-Kadastro Alanı	0,00		

Kaynak: MEB, 2017b.

Tablodan görüldüğü üzere günümüzde de Mesleki Eğitim Merkezlerine kayıtlı öğrenci dağılımı benzer şekildedir. Bir başka ifadeyle öğrenci dağılımı belirli mesleklerde yoğunlaşırken belirli mesleklerde nerdeyse hiç öğ-

renci yoktur. Özellikle yıllar itibariyle “Güzellik ve Saç Bakımı Hizmetleri” alanı ilk sıradaki yerini korumuştur. Esasen öğrenci dağılımı aslında işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda olmalıdır. Aşağıdaki tabloda 2015 yılında en fazla açık işin olduğu 20 meslek gösterilmektedir.

Tablo 2: 2015 Yılında En Fazla Açık İşin Olduğu 20 Meslek

Meslekler	Açık İş Sayısı
Güvenlik Görevlisi	67 041
Satış Danışmanı	65 968
Garson (Servis Elemanı)	43 997
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	42 696
Büro Memuru (Genel)	39 967
Reyon Görevlisi	37 675
Makineci (Dikiş)	32 066
Şoför-Yük Taşıma	29 584
Kasiyer	26 294
Ön Muhasebeci	23 021
Gaz Altı Kaynakçısı	20 371
Turizm ve Otelcilik Elemanı	17 433
Aşçı	15 436
Elektrikçi (Genel)	13 681
Sekreter	13 079
Dokuma Konfeksiyon Makineci	12 006
Aşçı Yardımcısı	11 596
Diğer İmalat İle İlgili İşçiler (Makine İle)	10 758
Pazarlamacı	10 388
Konfeksiyon İşçisi	9 747

Kaynak: İŞKUR, 2016.

İşgücü piyasasının talep yönünü gösteren bir diğer gösterge ise temininde güçlük çekilen mesleklerdir. Aşağıdaki tabloda da İŞKUR’un 2016 yılında yaptığı İşgücü Piyasası Araştırması’na göre temininde güçlük çekilen meslekler iş yeri büyüklüğüne göre gösterilmiştir.

Tablo 3: İşyeri Büyüklüğüne Göre En Fazla Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

2-9		10-19	
Meslekler	%	Meslekler	%
Garson (Servis Elemanı)	5,0	Garson (Servis Elemanı)	4,7
Makineci (Dikiş)	4,4	Satış Danışmanı	3,9
Satış Danışmanı	3,5	Makineci (Dikiş)	3,7
Pazarlamacı	2,4	Pazarlamacı	2,2
Elektrikçi (Genel)	1,8	Paketleme İşçisi	2,1
Plastik Doğramacı	1,8	Aşçı	2,1
Muhasebeci	1,6	Mobilya Montaj Ustası	2,0
Gaz Altı Kaynakçısı	1,4	Ahşap Mobilya İmalatçısı	2,0
Ön Muhasebeci	1,3	Kasiyer	1,8
Kurye	1,3	Beden İşçisi (Genel)	1,5
20+		2+	
Meslekler	%	Meslekler	%
Makineci (Dikiş)	7,4	Makineci (Dikiş)	5,0
Garson (Servis Elemanı)	2,6	Garson (Servis Elemanı)	4,4
Gaz Altı Kaynakçısı	2,3	Satış Danışmanı	3,1
Beden İşçisi (Genel)	1,8	Pazarlamacı	2,0
Satış Danışmanı	1,7	Gaz Altı Kaynakçısı	1,5
Güvenlik Görevlisi	1,5	Elektrikçi	1,4
Şoför-Yük Taşıma	1,4	Şoför-Yük Taşıma	1,4
Cnc Torna Tezgahı Operatörü	1,1	Aşçı	1,3
Temizlik Görevlisi	1,1	Muhasebeci	1,3
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	1,0	Plastik Doğramacı	1,2

Kaynak: İŞKUR, 2016.

Yukarıda verilen üç tablo incelendiğinde Mesleki Eğitim Merkezleri kurslarına kayıtlı olan işgücü arzı ile piyasada talep edilen işgücü talebi hakkında genel bir bilgi sahibi olunabilir. Ancak tablolar dikkate alındığında piyasada talep edilen açık iş bulunan ve temininde güçlük çekilen meslek-

ler ile en fazla öğrencisi olan meslek dallarının birbiriyle örtüşmediği ortaya çıkmaktadır. Örneğin, en fazla açık iş olan ve temininde güçlük çekilen mesleklerden olan garson (servis elemanı) ile aşçı ve aşçı yardımcısı yetiştiren yiyecek/içecek hizmetleri programına kayıtlı öğrenci oranı yüzde 8-9 arasında kalmaktadır. Benzer şekilde dikiş bir başka ifadeyle giyim alanında makineci ihtiyacını karşılayacak olan giyim teknolojisi mesleğinde ustalık ve kalfalık programına kayıtlı öğrenci oranı sırasıyla yüzde 2,11 ve 4,73'tür. İşgücü piyasasında talep edilen hem açık iş bulunan hem de temininde güçlük çekilen diğer mesleklerden olan satış danışmanlığı ve pazarlamacı yetiştiren program olan pazarlama ve perakende alanında kalfalık programına kayıtlı öğrenci oranı yüzde 3,23, ustalık programına kayıtlı öğrenci oranı yaklaşık bir değer olan yüzde 3,46'dır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından en çok tercih edilen ikinci alan olan Motorlu Araçlar Teknolojisi alanında yapılan "Çıraklık Eğitiminin Etkinliğinin Değerlendirilmesi" konulu araştırmada öğrencilerin çalıştıkları meslek alanının neden tercih ettikleri araştırılmıştır. Yapılan araştırma, öğrencilerin ilgi, istek ve kabiliyetlerine uygun meslek seçtikleri ve bu mesleği seçerken aile büyüklüklerinin yönlendirmesinin büyük bir etken olduğu ayrıca çıraklık eğitimi sonunda iş yeri açabilme imkânının olması bu meslek alanını seçmede etkili olduğunu göstermiştir. Bu soruda ilköğretimde almış olduğu rehberlik hizmetlerinin yönlendirmesini işaretleyen öğrenci oranı ise sadece yüzde 5,1 olmuştur (Uygur, 2009:25). Böylece piyasa ihtiyaçları hakkında öğrencilere yeteri kadar bilgi aktarılamadığı ve tercihlerde piyasa ihtiyaçlarından çok aile büyüklüklerinin etkisi olduğu sonucu çıkartılabilir.

İşgücü piyasasının gereksinimi olan ihtiyaçlar ve bu doğrultuda istihdam edilen meslekler de yıllar itibarıyla değişim göstermektedir. Aşağıdaki tabloda da İŞKUR'un yapmış olduğu 2016 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonucuna göre istihdamı artması ve azalması beklenen meslekler yer almaktadır.

Tablo 4: En Fazla İstihdam Artışı/Azalışı Beklenen Meslekler

Net İstihdam Artışı Beklenen Meslekler	Net İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler
Satış Danışmanı	Kuyumcu-Altın ve Gümüş İşleme
Garson (Servis Elemanı)	Veri Giriş Kontrol İşletmeni
Makineci (Dikiş)	PVC Doğramacı
Beden İşçisi (İnşaat)	İşletmeci
İnşaat İşçisi	Diğer Mücevherciler ve Kıymetli Metal İşçileri
Beden İşçisi (Genel)	Örgü Makinesi Operatörü (Bilgisayarlı/Trikotaj)
Pazarlamacı	Oto. Lpg Bakım ve Onarımcısı
Güvenlik Görevlisi	Çanta İmalatçısı ve Saracıyeci
Şoför-Yük Taşıma	Tüp (Lpg) Dağıtım Elemanı
Elektrikçi (Genel)	Penye Makinesi Operatörü

Kaynak: İŞKUR, 2016.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Türkiye’de önümüzdeki yıllarda net istihdamının artması beklenen ilk üç meslek sırasıyla satış danışmanı, garson (servis elemanı) ve makineci (dikiş) iken net istihdamının azalması beklenen mesleklerin ilk üçü sırasıyla kuyumcu-altın ve gümüş işlemeciliği, veri giriş kontrol işletmeni ve PVC doğramacı olmaktadır. Net istihdam artışı beklenen meslekler ile şu anda mesleki eğitim merkezlerine kayıtlı olan kalfalık ve ustalık öğrencilerin meslek dallarının dağılımı incelendiğinde öğrencilerin çok yoğun olarak kayıtlı olduğu meslek dalları ile net istihdam artışı beklenen mesleklerin birbiriyle uyuşmadığı sonucu çıkartılabilir. Nitekim net istihdam artışı beklenen ilk üç meslek alanına kayıtlı öğrenci yoğunluğu en çok yoğunluk olan “Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri”ne göre oldukça düşüktür.

Eğitim veren kurumlar işgücü piyasasındaki sürekli değişime uygun olarak geliştirilmelidir. İstihdam alanları ve halk nazarında değerini kaybetmiş alan ve dalların eğitimi kısa süreli kurslar ile verilmeli, işgücü piyasasında yeni ve talep edilen eğitim programları çıraklık eğitimi bünyesine alınmalı ve yaygınlaştırılmalıdır (Uçum, 2009: 48-49). Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı Mesleki

Eğitim Merkezlerindeki Çıraklık Eğitiminde Güncelliğini Yitiren ve Öğrenim Kapsamına Alınacak Yeni Mesleklerin Belirlenmesi konulu bir araştırma yapılmıştır.

Söz konusu araştırmanın sonucuna göre 48 alan ve dalda revizyon yapılması talep edilmiştir (Uçum, 2009: 63-65). Örneğin;

- Baskı, Baskı öncesi, Baskı sonrası matbaacılık içerisinde birleştirilmeli
- Sıva ve duvarcılık birleştirilmeli
- Anahtarcılık ve çilingirlik içine oto kilit eklenmeli
- Soğutma ve İklimlendirme alanı Soğutma, Klima ve Merkezi İklimlendirme Alanı olarak değiştirilmeli vb.

Yeni açılması teklif edilen alan sayısı ise 83 tür (Uçum, 2009:65-58). Bu alanlardan bazıları şunlardır:

- Ahşap parkeci
- Arıcılık
- Bilgisayar teknik servis
- Cephe kaplama
- Çocuk bakıcılığı
- Güneş enerji sistemleri imalatçılığı
- Kahvecilik
- Kargo ve kurye hizmetleri
- Müzik aletleri yapımcılığı
- Reklamcılık vb.

Söz konusu araştırmada değişik bölgelerde toplam 43 bölümün ise kapatılması istenmiştir. Bütün bölgelerden gelen talepler incelendiğinde (Uçum, 2009:68-70);

- Avize imalatçısı
- Kuru temizleme
- Makine ressamlığı
- Restorasyon

- Saat tamirciliği
- Yapı teknik ressamlığı (mekanik) ve
- Yapı teknik ressamlığı (statik) alanlarının kapatılması görüşü ortaya çıkmıştır.

Bu bağlamda eğitim politikaları ile bilim, teknoloji sanayi ve hizmet sektörü politikaları birbiriyle uyumlu olmalıdır. Ayrıca işgücü piyasasının talep yönünün oluşturan işverenlerin de açık işler için aradığı işgücü için talep ettiği eğitim durumu da burada önem kazanmaktadır. Aşağıdaki tabloda İŞKUR’un 2016 yılında yaptığı araştırma kapsamındaki işyerlerindeki 272 925 kişilik açık iş talep edilen eğitim durumu gösterilmektedir.

Tablo 5: Açık İşlere Göre Talep Edilen Eğitim Durumu

EĞİTİM DURUMU	%
Çıraklık Eğitimi	3,4
Lise Altı	16,4
Genel Lise	19,2
Meslek Lisesi	9,5
Meslek Yüksekokulu	3,7
Lisans	6,1
Lisansüstü	0,4
Fark etmez	41,3

Kaynak: İŞKUR, 2016.

Tablodan görüldüğü üzere mevcut açık işler için işverenler aradıkları eğitim durumuna ağırlıklı olarak “fark etmez” ifadesini kullanmışlardır. Bu durum da işverenlerin tercih yaparken mesleki eğitime özellikle de çıraklık eğitimine önem vermedikleri sonucu çıkartılabilir. Oysa işverenlerin açık işler için talep ettikleri becerilerde de ilk sırayı yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe ilk sırada yer almaktadır (İŞKUR, 2016: 83). Ancak, işgücünün belirli meslekte gerekli bilgi ve beceriyi kazandığı mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olma işverenlerin tercihinde önemli olmamaktadır. Bu noktada işgücü talep yönünde de mesleki eğitimin ve çıraklık eğitiminin önemi dikkate alınmalıdır. Örneğin, Milli Eğitim Bakanlığı’nın yaptığı çalışmada da işverenlerin çıraklık eğitimi alan çalışanların ancak hiçbir

eğitim almayan çalışanlara nazaran tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Uygur, 2009: 59).

Ekonominin ihtiyaç duyduğu birçok alanda nitelikli ara işgücü bulmada zorluk çekilmesine rağmen meslek eğitim mezunlarının işsizlik oranı oldukça yüksektir. Bunun temel nedenlerinden biri de yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik bilgi sisteminin kurulamaması ve mesleki eğitim merkezlerinde açılan bölümlerin yerel işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmemesidir. Bu noktada il seviyede yapılacak işgücü piyasası analizleri oldukça önemlidir (Uçum, 2009: 43). Mesleki eğitim merkezlerinden mezun olanların kendi yörelerinde yöre dışına nazaran daha fazla iş bulduğu (Uçum, 2009:60-61) göz önüne alınırsa yerel işgücü piyasası ihtiyaçları saptanarak bu ihtiyaçlar doğrultusunda çıraklık eğitim programlarının açılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Sektörlerle işbirliğine en fazla mesleki eğitim alanında ihtiyaç olduğunu vurgu yapan Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı DEMİRCİ, 9 Aralık 2016 tarihli 6764 Sayılı Kanunla çıraklığın zorunlu eğitim kapsamına alındığını belirtmiştir. Söz konusu Kanunla konuya ilişkin görev ve hizmetler de Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde yürütülecektir. Ayrıca, mesleki eğitim merkezlerine kayıt yaptıran öğrenciler Milli Eğitim Bakanlığı'na belirtilen fark derslerini alarak diploma alabileceklerdir. Bunun yanı sıra usta belgesi aldıktan sonra açık öğretim yoluyla da öğrenimlerini tamamlayabilecek ve yükseköğretime devam edebileceklerdir (www.eba.gov.tr, Erişim Tarihi: 09.09.2017). Böylece, çıraklık eğitimi teşvik edilirken çıraklara yükseköğrenim yolu açılarak sisteme nitelikli öğrenci çekmek de amaçlanmıştır.

Sonuç

Bir mesleği öğrenmek için bir işverenin yanında uygulamalı olarak çalışma şeklinde kısaca tanımlanan çıraklık, işgücü piyasası ile doğrudan ilişki içindedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeyle artan uluslararası rekabette avantaj sağlamada önemli olan nitelikli işgücünü yetiştirmede bu eğitim modelinin rolü, hükümetler tarafından dikkate alınmalıdır. Çünkü çıraklık eğitimi Türkiye'de sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara elemanı hızlı ve ekonomik şeklinde karşılamının etkili araçlarından biri-

dir. Bu bağlamda çıraklık eğitimi, Türkiye işgücü piyasası açısından oldukça önemli bir yer sahiptir. Ancak, çıraklık eğitiminin verildiği Mesleki Eğitim Merkezlerinde hem öğrenci sayısının hem de öğretmen sayısının azlığı dikkat çekmektedir.

Öğrenim gören öğrenci sayısının az olmakla beraber Mesleki Eğitim Merkezlerine kayıt yaptıran öğrencilerin de belirli programlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Nitekim programlara kayıtlı öğrenciler “Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri”nde yoğunlaşırken bazı meslek alanlarında ya çok az öğrenci vardır ya da hiç yoktur. Ayrıca bu belirli programlara yoğunlaşma işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda olmamaktadır. Örneğin İŞKUR’un yaptığı araştırmaya göre açık işin bulunduğu ve temininde güçlük çekilen meslekler olan garson (servis elemanı), aşçı ve aşçı yardımcılığı için işgücü yetiştiren “Yiyecek-İçecek Hizmetleri” programına kayıtlı öğrenci oranı yüzde 8 ile 9 arasındadır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın yaptığı araştırmada da öğrencilerin programa kayıt yaptırmasında işgücü piyasasının ihtiyaçlarını değil aile büyüklerinin etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

İşgücü piyasası ve ihtiyaçları zaman içerisinde değişebilmektedir. Ülkemizde de İŞKUR’un yaptığı araştırmada önümüzdeki yıllarda bazı mesleklerde istihdamın artışı/azalışı beklenmektedir. Örneğin, söz konusu araştırma sonucunda satış danışmanı, garson ve makineci (dikiş) istihdamında artış beklenirken kuyumcu-atın ve gümüş işlemeciliği, veri giriş kontrol işletmeni ve PVC doğramacı istihdamında azalış beklediği saptanmıştır. Bu bağlamda, işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda çıraklık eğitim programları açılmalı ya da kapatılmalıdır. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı’nın yaptığı çalışmada da benzer şekilde bazı programların revize edilmesi ve yeni programların açılması teklif edilirken bazı programların da kapatılması gerektiği dile getirilmiştir.

Türkiye’de yaygın eğitim içerisinde yer alan çıraklık eğitimi zorunlu eğitimin 4+4+4 şeklinde düzenlenmesinden olumsuz etkilenmiştir. Ancak, 9 Aralık 2016 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete ile birlikte yürürlüğe giren 6764 Sayılı Kanunla çıraklık eğitimi zorunlu eğitimin kapsamına alınmış ve isteyen öğrencilere belirlenen dersleri tamamlayarak diploma alma

hakkı tanınmıştır. Böylece, Türkiye işgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikli ara eleman yetiştirmede önemli yere sahip olan çıraklık eğitiminin daha fazla öğrenci tarafından tercih edilmesi teşvik edilmiştir. Sonuç olarak, çıraklık eğitimi sektörlerin ihtiyaçları göz önüne alınarak işgücü piyasası politikaları ile birlikte düşünülüp ele alınmalı ve uygulanacak politikalar da bu çerçevede yürürlüğe konulmalıdır.

Kaynakça

- AKKUTAY, Ü. (1991), Türkiye’de Çıraklık Eğitimi, Erek Ofset, Ankara.
- ALKAN, C., DOĞAN, H. ve SEZGİN, İ. (2001), Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları, Nobel Yayınları, Ankara.
- ARSLAN, A. (1995), Çıraklık Eğitimi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- ÇEKER, F. (2017), “Ahlaki ve Sosyo-Ekonomik Bir Teşkilat Olarak Ahilik”, **Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:7, Sayı:12, s.84-99.
- ÇELİK, N., CANİKOĞLU, N. ve CANBOLAT, T. (2014), İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul.
- DEMİR, E. ve ŞEN, H. Ş. (2009), “Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları”, **Ege Eğitim Dergisi**, (10) 2: 39-59.
- ERDOĞAN, A., Türkiye’de Çıraklık Eğitimi Uygulamaları, Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ERTAN, İ. M. (2008), “Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku ve Türk Hukukunda Asgari Çıraklık Yaşı”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Sayı:17, s.173-198.
- GEMİCİ, N. (2010), “Ahilikten Günümüze Mesleki Eğitimde Model Arayışları ve Sonuçları”, **Değerler Eğitimi Dergisi**, Cilt:7, No:19, s.71-105.
- İNCE, E. (1974), Çıraklık, Mess Yayınları, Yayın No:39.
- İŞKUR (2016), Türkiye Geneli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, Ankara.
- MEB (1992), Çıraklık ve Yaygın Eğitimde Gelişmeler, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Müdürlüğü, Ankara.
- MEB (2017a), Milli Eğitim İstatistikleri Normal Eğitim, Ankara.
- MEB (2017b), Mesleki ve Teknik Eğitim İstatistikleri, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara.

NARMANLIOĞLU, Ü. (2014), İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınları, İstanbul.

ÖZTÜRK, N. (2002), “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:7, s.43-56.

SIDAL, C. (1981), Türkiye’de Çıraklık Eğitimi ve Geleceği, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Öğretim Yüksek Danışma Kurulu, Ankara.

TAYMAZ, H. (1980), Çıraklık Eğitimi, Türk Eğitim Derneği, <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5470/1637>, Erişim Tarihi: 28.08.2017.

UÇUM, M. (2009), Çıraklık Eğitiminde Güncelliğini Yitiren ve Öğretim Kapsamına Alınacak Yeni Mesleklerin Belirlenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara.

UŞAN, M. F. (1994), Çıraklık Sözleşmesi, Mimoza Yayınları, Konya.

UYGUR, F. (2009), Çıraklık Eğitiminin Etkinliğinin Değerlendirilmesi (Motorlu Araçlar Teknolojisi Alanı), Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara.

<http://www.eba.gov.tr/haber/1484140479> Erişim Tarihi: 09.09.2017.

<http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/3.php>, Erişim Tarihi: 03.09.2017.

YÖRÜK, S., DİKİCİ, A. ve UYSAL, A. (2002), “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitimi”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, **Cilt:12, Sayı:2, s.299-312.**

Türk ve Alman Çıraklık Sistemlerinin Karşılaştırılması

Bora YENİHAN⁶

Doğa Başar SARIİPEK⁷

Vildan BUZPINAR⁸

Özet

Çıraklık, özellikle 20 yy başlarından itibaren birçok ülkede kanunlarla düzenlenmesine rağmen çok daha eski tarihlere dayanan ve kültürel dinamiklerle işleyerek günümüze kadar gelen bir sistemdir. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'muzda “*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi*” şeklinde tanımlanan çırak değişik ülke mevzuatlarında kendisine yer bulmuş bir kavram olmakla birlikte bu ülkelerden biri de Almanya'dır. Kendisine has ikili bir yapısı olan Alman mesleki eğitim sistemi 19 yy sonlarından günümüze kadar başarı ile uygulanagelmıştır. Bu çalışmada Türk mesleki eğitim sistemi ile Alman mesleki eğitim sistemi, tarihsel altyapıları ve uygulama biçimleri açısından karşılaştırılarak incelenmiştir. Alman mesleki eğitim sistemi içindeki, gerek uygulamaların gerekse de özel sektör işverenlerinin konuya olan ilgisinin Türk mesleki eğitim sistemi için örnek teşkil edebileceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Mesleki Eğitim, Çıraklık, Türkiye, Almanya*

⁶ Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, bora.yenihan@klu.edu.tr

⁷ Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sariipek@kocaeli.edu.tr

⁸ Sakarya Üniversitesi, Sürekli Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi, vbuzpinar@gmail.com

A Comparison Between Turkish and German Apprenticeship Systems

Abstract

Even though apprenticeship has been determined by law in many countries since the beginning of the 20th century, it is a system which belongs to even earlier times and is still carried out today by cultural dynamics. Besides having a solid place in various country legislations including Germany, apprenticeship is defined in our Vocational Training Law number 3308 as “the person whose knowledge, qualification and work habits that are required by a certain profession are improved on the job in conformity with the agreement of apprenticeship”. German vocational training system which has a unique dual structure has been conducted successfully since the end of 19th century. This study examines Turkish vocational training system and German vocational training system with the comparison of their historical roots and types of implementation. The fact that various implementations and positive attitudes of private sector employers towards apprenticeship in German vocational training system may serve as a model for Turkish vocational training system is reached as a conclusion.

Keywords: *Vocational Training, Apprenticeship, Turkey, Germany*

1. Giriş

Türkiye'nin sahip olduğu genç ve dinamik nüfus yapısı, küresel rekabette ve ticarete öne çıkmak için başvurabileceği en önemli kaynaklarından ve doğal üstünlüklerinden biridir. Ancak genç ve dinamik bir nüfusa sahip olmak, rekabette öne geçmek için tek başına yeterli değildir. Bu gücün iyi değerlendirilmesi, bunun için de etkili bir okul ve mesleki eğitim organizasyonunun sağlanması gerekmektedir.

Ne var ki, Türk milli eğitim sistemi çalışma hayatının beklenti, talep ve ihtiyaçlarını karşılamada çok uzun yıllar yetersiz kalmıştır. Hemen her fırsatta tekrarlanan “eğitim-sanayi işbirliği” vurgusu çoğu zaman bir iyi niyet temennisinden öteye gidememiştir. Bu durum birkaç pilot proje ve ilkel çıraklık uygulaması haricinde 1980’li yılların ikinci yarısına kadar devam etmiş, ancak bu tarihten sonra bazı olumlu gelişmeler yaşanmaya başlamıştır. Nitekim 1986 yılında kabul edilen 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu bu alanda atılmış en önemli ve somut adımlardan biri olarak kabul edilmektedir.

Çıraklık, insanların hayatlarını sürdürebilmek için gerekli olan meslekleri öğrenmek üzere başvurdukları ilk örgütlü, planlı ve sistematik mesleki eğitim türüdür. Çıraklık müessesesinin bu şekilde kurallı bir yapıya kavuşmasından önce insanlar genellikle doğuştan gelen ya da sonradan edinilen bilgi ve becerileri ile hareket etmişler veya aile, akraba, komşu vs. ilişkileri içinde birbirinden öğrenme yöntemine başvurmuşlardır. Ancak çıraklık öncesindeki bu enformel ve son derece ilkel öğrenme yöntemleri farklı meslekler ortaya çıktıkça, yeni teknolojilerin kullanımının artmasıyla, rekabetin giderek şiddetlenmesiyle, kısacası değişen toplumsal koşullar nedeniyle etkisiz ve yetersiz kalmaya başlamıştır. Çıraklık eğitimi, tam da böyle bir yetersizlik anındaki kurallı, sistematik ve organize bir meslek eğitimi ihtiyacı sonucunda ortaya çıkmıştır.

Konunun önemini ilk fark eden ülkelerden biri de Almanya’dır. Almanya’da da Sanayi Devriminin işçiler için beraberinde getirdiği olumsuz

koşullar içinde, kitle üretimi için gereken düzenli işgücü ihtiyacının sağlanması adına 19. yy sonlarından itibaren çıraklık müessesesi kanunlarla koruma altına alınmıştır. Köklü bir geçmişe sahip Alman çıraklık sistemi günümüzde hem kanunlar vasıtası ile devlet tarafından hem de işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi için özel sektör tarafından koruma altındadır. 2015-2016 dönemi verileri incelendiğinde Alman yükseköğrenimi içinde yer alan öğrenci sayısı ve Alman çıraklık sistemi içinde yer alan çırak adayı sayısının birbirine yakın olması da bu durumun önemli göstergelerinden biridir.

Bu çalışmada Türk çıraklık sistemi ile Alman çıraklık sistemi tarihsel süreç içinde ele alınarak; mevcut kanunlar, uygulamalar ve bu konudaki literatür eşliğinde incelenerek karşılaştırılmaya çalışılacaktır. Karşılaştırılan iki sistemin birbirine olan üstünlükleri ve zayıflıkları incelenerek elde edilen sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunulacaktır.

2. Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Çalışma Hayatı İlişkisi

Çalışma, toplumsal hayatın olmazsa olmaz bir parçasıdır. Ancak çalışma eyleminden bireysel ve toplumsal açılardan en yüksek faydanın alınabilmesi için, bireyin vasıf ve verimlilik düzeyinin yüksek olması gerekir. Vasıf ve verimlilik düzeyinin yükseltilmesi için en doğru yöntem ise etkili ve zamanında verilmiş bir mesleki ve çıraklık eğitimidir. Ancak özellikle çocukların çalışma hayatına başlaması, zorlayıcı ekonomik sebepler nedeniyle her zaman bir çıraklık eğitimi sonrasında gerçekleşmeyebilir. Nitekim çocuklar genellikle aile gelirinin yetersizliği ve aile bütçesine katkı ihtiyacı nedeniyle çalıştırılmaktadır. Bu tür “zorunluluk” hallerinde genellikle küçük yaşta çocuklara mesleki ve teknik çıraklık eğitimi verilmemekte, çocuklar geleneksel işbaşı yöntemleriyle meslek öğrenmektedir. Halbuki çıraklık eğitimi de mutlaka örgün eğitim sürecinin bir parçası gibi görülmeli ve bütünsel bir yaklaşımla ele alınmalıdır (Abay, 2002:114).

Türkiye’de çocuklar yoğunlukla tarım, sokak ve sanayi alanlarında istihdam edilmektedir. Çocukların çalışma nedenleri ve biçimleri, üç sektörde farklılaşmaktadır. Tarımda çalışan çocuklar çok büyük bir oranda ücretsiz

aile işçileri olarak ailelerine yardım amacıyla ve ailelerinin tam kontrolü altında çalışmaktadır. Tarımda geleneksel yöntemlerin terk edilip makineleşmenin artmasıyla birlikte, çocuk işgücü sayısı da azalmaktadır. İkinci kategori olan küçük sanayide çalışan çocuklar, en denetimsiz gruba oluşturmaktadır. Bu grupta, resmi kayıtlı olmadığı halde çalışmakta olan çocuklar bile bulunmaktadır. Bu çocukların büyük bir kısmı, Çıraklık Eğitim Merkezlerine devam etmemekte ve mesleklerini geleneksel usta-çırak ilişkisi içinde öğrenmeye çalışmaktadır. Son kategori olan sokakta çalışan çocuklar ise genel olarak seyyar satıcılık, işportacılık, ayakkabı boyacılığı, cam silme, mendil satma vb. işleri yapmaktadır (Erbay, 2013). Bu tip işler gerçek anlamda meslek olmadıkları için, çocukların çıraklık eğitimine devam etmeleri zaten beklenmemektedir.

Çıraklık sisteminin çalışma hayatına asıl katkısı, meslek eğitiminin aile dışında bir örgüt ve yapı tarafından kurallı ve belli bir sistematik içinde yürütülmeye başlaması olmuştur. Sanayileşmenin ve yeni üretim teknolojilerinin yol açtığı değişiklikler, bir taraftan bazı meslekleri ortadan kaldırmış, diğer taraftan da yeni mesleklerin doğmasına neden olmuştur. Bu durum, kaçınılmaz olarak daha verimli çalışacak teknisyen ve yarı vasıflı işçi ihtiyacını arttırmış, böylelikle de birçok ülkede çıraklık sistemi başta olmak üzere çeşitli mesleki eğitim sistemlerinin doğmasına zemin hazırlamıştır (Doğan, 1983:168-169).

Mesleki ve teknik eğitim en genel anlamda, bir mesleğin başarılı icrası için gereken bilgi, beceri, davranış ve meslek alışkanlıklarının bireye kazandırılması ve bu sayede bireyin zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel bakımlardan dengeli biçimde geliştirilmesi sürecidir (Şahinkesen, 1992: 691). Mesleki ve teknik eğitim, bir toplumdaki gençleri çalışma hayatına hazırlarken *uygun öğrenme ortamını sağlama, gerekli becerileri geliştirme ve istenilen davranışları oluşturma* şeklindeki üç temel hedef üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak bu üçlü hedef yapısına eklenmesi gereken iki temel ilke daha bulunmaktadır. Bunlar, “nitelikli işgücü yetiştirmek” ve “mevcut çalışanların mesleki yetkinliklerini sürekli güncel tutmak” ilkelelidir. Kolayca anlaşılabacağı gibi, bu hedef ve ilkeler aslında sadece nitelikli

bir işgücü yetiştirme amacını değil, aynı zamanda sosyo-ekonomik ve kültürel düzenin devamını sağlama şeklindeki nihai hedefi de yansıtmaktadır (Bolat, 2016: 41).

Bu kadar önemli bir konu olmasına karşın, mesleki ve teknik eğitim alanı her ülkede hak ettiği önemi ve özeni görememiştir. Türkiye de bu konuya gereken önemi zamanında verememiş ülkelerden biridir. Nitekim Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin modern yaşamın gereklerine uygun bir hal almasında 1986 tarihli 3308 sayılı Kanunun özel bir yeri ve katkısı vardır. Mesleki ve teknik eğitim bu kanunla yeniden düzenlenmiş, kurumsal bir kimliğe kavuşmuş ve bir sistematiklik ve bütünlük kazanmıştır. Bu kanunun asıl etkisi ve başarısı, çıraklık sistemine yerleşmiş bulunan ve uzun yıllardır yaşanan birçok sorunu ortadan kaldırmış olmasında yatmaktadır. Bu sayede, çıraklık sistemi daha verimli ve sağlıklı işler hale getirilmiştir.

Ancak çıraklık sistemindeki tüm olumlu gelişmeleri yalnızca bu kanuna mal etmek de doğru olmayacaktır. Çünkü bu kanuna gelene kadar ve hatta bu kanunun zeminini hazırlayan başka olumlu gelişmeler ve yasal düzenlemeler de hayata geçirilmiştir. Çıraklık veya daha genel olarak mesleki ve teknik eğitim alanında yurdumuzda meydana gelen gelişmeleri Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası dönem şeklinde iki döneme ayırarak incelemek, konunun daha net anlaşılması açısından faydalı olacaktır.

2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Avrupa başta olmak üzere, dünyanın birçok bölgesinde sanayileşmeden önceki çalışma düzeni, lonca adı verilen örgütler tarafından düzenlenmiştir. Ancak loncaların üretim ve çalışma ilişkilerini düzenleme rollerinde XV. yüzyıldan itibaren ciddi gerilemeler yaşanmaya başlamıştır. Buna karşın, loncaların Batı Avrupa’da ve Osmanlı toplumunda XIX. yüzyıla kadar usta, kalfa ve çırak ilişkilerinin düzenlenmesinde etkili olmaya devam ettikleri görülmektedir. Loncaların etkilerini ve önemlerini yitirmelerinde esas olarak üretim sistemindeki değişiklikler etkili olmuştur. Bu değişiklikler, üretime katılan bireylerin yetiştirme sistemini de değiştirmiştir. Gittikçe güçlenen yeni burjuva sınıfı, loncalar dışında da işçi çalıştırmaya başlamış ve örneğin, evlerde herhangi bir loncaya üye olmayan aile üyelerinin

katılımıyla üretim yapılmaya ve üretilenlerin işverenlere satılmasına başlanmıştır. Dolayısıyla bu sistemde usta zamanla ücretli işçi konumuna gelmiş ve geleneksel lonca düzeni içindeki çıraklık eğitimi de etkisini kaybetmeye başlamıştır (Abay, 2002: 111).

Yurdumuzda çocuk işgücü çalıştırılmasının veya daha genel olarak çıraklık eğitiminin lonca düzeninden de önceki temeli “Ahilik” sistemine dayanmaktadır. Daha net bir ifadeyle, Osmanlı döneminde meslek eğitimi, çok uzun yıllar boyunca Ahi Birlikleri tarafından verilen geleneksel çıraklık eğitime dayanmıştır. Ahilik sisteminin kökeni Orta Asya’ya kadar uzanmakta ve aslında sadece çalışma hayatına ilişkin değil, toplumsal yaşamın her alanına ilişkin bir ilkeler bütünüdür. Bu örgütlenmeyi ve Ahilik ilkelerini en fazla benimseyen ve özümseyen kesim esnaf ve sanatkârlar olmuştur. Nitekim esasen Osmanlı devletinin kuruluş döneminde yaygınlaşarak, zamanla Türk toplumuna has özelliklere sahip bir esnaf ve sanatkâr teşkilatı haline gelmiş ve zaman içinde “Ahilik” ile esnaf ve sanatkârlar adeta özdeşleşmiştir. Türk tarihinde XII. yüzyılda düzene kavuşan ahilik sistemi ile başlayan çıraklık eğitimi, Osmanlı döneminde vasıflı işgücü yetiştirmede temel model olmuş, XVII. yüzyıldan sonra “lonca” ve “gedik” sisteminde varlığını sürdürmüştür (MEB, 1990: 1133 akt. Abay, 2002:112-113; TESK, 1998).

Ahi Birlikleri, bir mesleğin öğrenilmesini *yamak*, *çırak*, *kalfa*, *usta* şeklinde 4 aşamaya ayırmıştır. Aşamalar arası geçiş kesin ilkeler ve kurallar etrafında düzenlenmiştir (Durak ve Yücel, 2010: 154). Bu özellikleriyle Ahi Birlikleri çalışma hayatını düzenlemede, kurallar ve standart oluşturmada son derece başarılı olmuştur.

Ancak Ahi Birlikleri zamanla çıkar çatışmalarına konu olmuş ve hızla yozlaşmaya başlamıştır. İşyeri açmada tekelleşmenin artması, usta-kalfa-çırak arasında yüzyıllar içinde kurulmuş bulunan ve başarıyla yürütülen hak ve imkânlar dengesini bozmuştur. Ustalık yetkinliğine ulaşanlar, açık bulunan bir ustalık makamı sahibi olmadıkça iş yeri açamamışlardır. Bu makamlar daha sonra para ile alınıp satılmaya başlamıştır. Yeniçerilerin iş yeri sahibi

olmaları, üretim teknolojilerinin ve sanayileşmenin hızlanması Ahilik düzeninin gerilemesinde ve çökmesinde etkili olan diğer faktörlerdir (TESK, 1998).

Ancak genel olarak bakıldığında, önceleri Ahilik düzeni, sonraları ise lonca ve gedik sistemleri içinde uzun yıllar boyunca etkili bir meslek öğrenme yöntemi olarak varlığını sürdüren çıraklık eğitiminin yurdumuzda mesleki ve teknik eğitimin XIX. yüzyıla kadarki temel biçimi olduğu görülmektedir. Özellikle Osmanlının son dönemlerinde meslek eğitimi genel olarak “ıslahane” adı verilen sanat okullarında verilmekle birlikte, mesleki ve teknik eğitim devletin genel eğitim politikası içinde hiçbir zaman öncelikli bir yere sahip olamamıştır. Bunun yerine, genel eğitim sisteminin dışında ve yerel gruplar tarafından kurulmuş ve yönetilmiştir. En sık rastlanılan yöntem, belediyelerin ve valilerin yerel düzeydeki ihtiyaçlara göre düzenlemeler yapmasıdır. Bu nedenle, şehirler ve bölgeler arasında mesleki ve teknik eğitim konusunda bir standart oluşmamıştır. Buna bir de maddi kaynakların tek merkezden değil de yerel düzeyde düzenlenmesi eklendiğinde, mesleki eğitim alanında bir standart ve bütünlük sağlanamamıştır. Devletin bu alandaki boşluğu, esnaf derneklerinin girişimleri ile karşılanmaya çalışılmıştır (Demir ve Şen, 2009: 42).

Bu nedenle çocuk işgücünün veya çırakların üretime katılması ile ilgili köklü değişiklikler, üretim sistemlerindeki ve çalışma hayatındaki dönüşümlerin de etkisi ve zorlamasıyla birlikte, Cumhuriyetin ilanından sonraki dönemlerde gerçekleşmiştir.

2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet dönemi, Türkiye’de hemen her alanda olduğu gibi, mesleki ve teknik eğitim alanında da ciddi bir zihniyet değişimine işaret etmektedir. Kurtuluş Savaşının kazanılmasının hemen ardından, el sanatları alanında yetişmiş işgücü sıkıntısının çok ileri boyutlarda olduğu fark edilmiş ve 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresinde “her muhitin ihtiyaç ve imkânlarına göre sanayi mekteplerinin kurulması ve mekteplerde tedrisatın bilhassa ameli bir şekilde yapılması, sanayi çırak mekteplerinin ve usta kurslarının açılması” talepleri açıkça dile getirilmiştir (TESK, 1998).

Bu taleplerin bir sonucu olarak, Cumhuriyetin başlangıç yılları olan 1920’li ve 1930’lu yıllar mesleki ve teknik eğitimin bir devlet politikasına bağlanması, tüm eğitim sistemi içerisinde örgütlenmesi, temel kavram ve ilkelerin oluşturulması çabalarına sahne olmuştur. Bu dönem özellikle gelişmiş dünyada fabrika düzeninin hızla yayıldığı, üretim sistemlerinin ve çalışma ilişkilerinin köklü değişimlere uğradığı bir dönemdir. Fabrika üretim sisteminde işçilerin ücretleri arz talep dengesine, o işe uygun elemanların sayısına ve vasıf düzeyine göre değiştiğinden, geleneksel yöntemlerle yetiştirilen ustaya olan ihtiyaç azalmış, buna bağlı olarak geleneksel çıraklık eğitimi de değişime uğramıştır. Gelişmiş ülkeler, çocukların çalışma hayatına katılımını yeni şartlara göre düzenleyip, çıraklık eğitimi örgün eğitimin içine almaya başlamışlardır (Abay, 2002: 114).

Türkiye bu süreci biraz geriden takip etmiştir. Daha doğrudan bir ifadeyle, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimde sanayileşmenin devlet eliyle hızlandırıldığı ve belli bir ölçüğe ulaştığı 1940’lı yıllara kadar gözle görülür bir ilerleme olmamıştır. 1940 ile 1986 arasındaki yaklaşık yarım asırlık uzun süre boyunca, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim konusunda birçok yasa, yönetmelik ve genelge çıkarılmış, kalkınma planlarında bahsedilmiş ve milli eğitim şuralarında konuya ilişkin birçok karar alınmıştır. Tüm bu çabalar en somut meyvesini 1986 yılında günümüz mesleki eğitim sisteminin temelini oluşturan 3308 sayılı kanun ile vermiştir. Bu kanunla, örgün ve yaygın eğitim bir bütün olarak ele alınmıştır (Demir ve Şen, 2009: 42-43). Dolayısıyla, gelişmiş Batılı ülkelerden yaklaşık 50 yıl kadar sonra, Türkiye çıraklık eğitimi örgün eğitimin bir parçası olarak görmeye başlamıştır.

Çıraklık eğitimi tıpkı gelişmiş Batılı ülkelerde olduğu gibi, genel ve örgün eğitimin içine alarak bir bütün halinde düzenlemek isabetli olmakla birlikte, bazı sakıncalar da doğurmuştur. İlk olarak, mesleki ve teknik eğitim kendi eğitim programlarını ve yönetmeliklerini hazırlama ve onaylama yetkisini elde edememiş, kararlar genel eğitimciler tarafından ve konunun asıl muhatapları dışında alınmıştır. Buradan mesleki ve teknik eğitimin diğer gelişmiş ülkelerin aksine Türkiye’de bağımsız bir alan olarak görülme-

diği ve bu yüzden de kendine has ilkelerinden ve niteliklerinden uzaklaşarak genel eğitimin bir parçası haline geldiği anlaşılmaktadır (Doğan, 1983: 173–176 akt. Demir ve Şen, 2009: 44).

Tüm bu olumsuzlukların ve eksikliklerin ışığında, 1977 yılında çıracılık sistemi açısından bir başka önemli kanun olan 2089 sayılı “Çıracık-Kalfa ve Ustalık Kanunu” çıkarılmıştır. Ancak bu kanun da kendisinden beklenen etkiyi ve başarıyı gösterememiştir. Bu kanunun en önemli zaafı, bir eğitim faaliyeti olarak kabul edilen çıracılık faaliyetinin finansmanı konusuna kanun metninde yer verilmeyişidir (Demir ve Şen, 2009: 49). Finansal açıdan yeterince destek bulamayan çıracılık sistemi doğal olarak arzu edilen başarıyı gösterememiş; bu nedenle de vasıflı ve yetişmiş meslek erbabı sıkıntısı ortadan tam olarak kaldırılamamıştır.

2089 Sayılı Kanunun çıracılık eğitimi konusundaki eksiklikleri nedeniyle, mesleki ve teknik eğitimi bir sistematiğe ve bütünlüğe kavuşturmak üzere yeni çalışmalar başlatılmıştır. Bu çalışmaların somut bir sonucu olarak, 1986 yılında 3308 sayılı “Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu” çıkarılmış ve vasıflı işgücü yetiştirme sürecinde çıracılık eğitime ağırlık veren bir yaklaşım resmen benimsenmiştir. Bu kanun çıkarılırken hem ilgili kesimlerin görüşü ve katkısı alınmış hem de Almanya’daki uygulamalardan yararlanılmıştır. Sonuç olarak, kanun tam bir uzlaşma içerisinde çıkarılmıştır (TESK, 1998), 3308 sayılı yasanın getirdiği en önemli yeniliklerden biri, örgün eğitim içindeki mesleki ve teknik eğitim okullarından ayrı olarak, bütün Türkiye’de Çıracılık Eğitim Merkezlerinin kurulmaya başlamasıdır. Ancak bu uygulama da örgün eğitimden kopmuş, çocuk işgücü olarak çalışma hayatına girmiş olanların sadece bir kısmına hitap edebilmektedir (Abay, 2002:114) Öte yandan, 3308 sayılı kanun, yürürlüğe girdiği tarihten bugüne kadar dört değişikliğe uğramıştır. Ancak bunlar arasındaki en kapsamlı değişiklik 2001 yılındaki 4702 sayılı kanunla yapılmıştır. Nitekim 4702 sayılı Kanun, Çıracılık ve Meslek Eğitim Kanununun ismini Mesleki Eğitim Kanunu olarak değiştirmiştir (Uşan, 1994: 19-20).

4702 sayılı kanunun getirdiği önemli değişikliklerden bir diğeri, çıracılığa başlama yaşının 14 yaşını tamamlamış 19 yaşından gün almamış olmak şeklinde yeniden düzenlenmesidir. Ancak 3308 sayılı kanuna yapılan bir

ilave ile 19 yaşından gün alanlara da çıraklık eğitimine devam edebilme imkânı sağlanmıştır. Böylece çıraklık eğitiminin alt yaş sınırı 14 olarak belirlenirken üst yaş sınırına bir esneklik getirilmiştir (Abay, 2002: 111). 3308 sayılı kanunda işgücünün mesleki eğitimi için *çıraklık eğitimi*, *tam ve yarı zamanlı okul sistemi* ve *yaygın meslek eğitimi* (meslek kursları) şeklinde üç temel yaklaşım benimsenmiştir (Uçar ve Özerbaş, 2013: 245). Çıraklık eğitimi, zorunlu temel eğitimini tamamlayıp bir iş yerinde meslek öğrenmek amacıyla çalışan gençlerin teorik ve pratik eğitimini kapsayan eğitim türüdür. Başlamak için 14 yaşın tamamlanması gerekir. Zorunlu eğitimi bitiren, ancak 14 yaşın altında olanlar çırak adayı statüsüyle çıraklık eğitimine başlayabilmektedirler (Kenar, 2009).

Çıraklık eğitimi uygulamaları, Milli Eğitim Bakanlığı'nca belirlenen il ve mesleklerde yapılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın çıraklık eğitimi yapmadığı meslek dallarında ise ilgili meslek kuruluşlarının koordinasyonu ile geleneksel çıraklık eğitimi verilmektedir. Hangi mesleklerin kapsama alınacağına ilişkin teklifler esas olarak valiliklerden gelmektedir (TESK, 1998). Burada, yerel koşullara göre bir esneklik sağlanması amaçlanmıştır. Daha açık bir ifadeyle, illerin mevcut iklimsel, coğrafi, doğal kaynak, nüfus gibi özellikleri ve üstünlükleri dikkate alınarak, en doğru çıraklık eğitiminin en doğru ilde verilmesi amaçlanmaktadır.

Çıraklık eğitimi sisteminde *aday çıraklık*, *çıraklık*, *kalfalık* ve *ustalık* şeklinde 4 aşama bulunmaktadır. Aday çıraklık eğitimi, ilköğrenimini tamamladıktan sonra bir iş yerinde meslek öğrenmek amacıyla çalışmak isteyen 14 yaşını doldurmamış olanlara verilmektedir. Çıraklık eğitimi ilköğrenimini tamamladıktan sonra bir iş yerinde çalışarak meslek öğrenmek isteyen gençlere verilen eğitimidir. Eğitime başlayacak gençlerin en az 14 yaşını doldurmuş, ilköğretimini tamamlamış ve mesleğin gerektirdiği sağlık şartlarını taşıyor olması gerekir. Üçüncü aşama olan kalfalık eğitimi üç yıl sürmektedir ve eğitim süresince iş yerinde çalışmaya devam edilir. Ancak, bu süre içerisinde toplam 240 saatlik teorik eğitim alınması zorunludur. Son aşama olan ustalık eğitimi ise ikiye ayrılmaktadır. Birincisi, *iş pedagojisi kurslarıdır*. Bu kursu başarıyla tamamlayanlar, usta öğreticilik belgesi almaya hak kazanır. Usta öğreticilik belgesine sahip olanlar, aday çırak ve çırak çalıştırabilmektedir. İkinci ustalık eğitimi, gelişen teknolojiye uyum

sağlamayı kolaylaştırma amaçlı *geliştirme ve uyum kurslarıdır*. Ancak, bu kurslar henüz tüm illere tam anlamıyla yaygınlaştırılamamıştır (TESK, 1998).

Tablo. 1 Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişim Aşamaları

1926 yürürlük tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu	Çırakların sözleşmeleri, çalıştırılmaları ve eğitimleri düzenlenmiştir.
1927 tarihli 1052 sayılı kanun	Teknik okulların program, araç-gereç, öğretmen yetiştirme ve istihdam sorumluluğu Milli Eğitim Bakanlığı’na verilmiş; Öğretim süreleri 3–4 yıldan, ilk 2 yılı hazırlayıcı sınıflar, son 3 yılı teknik olmak üzere 5 yıla çıkarılmıştır.
1930 yürürlük tarihli 1580 sayılı Belediyeler Kanunu	Belediyelere çırak okulu açma yetkisi verilmiştir.
1933 tarihli 2287 sayılı kanun	Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuş ve mesleki ve teknik eğitim, merkezi bir örgüte kavuşturulmuştur.
1936 tarihli “Mesleki Tedrisatın İnkişaf Planı”	Çırak okullarının açılması öngörülmüştür.
1938 tarihli 3457 sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Meslek Kursları Açılmasına Dair Kanun	100’den fazla işçi çalıştıran işletmelerde çırak, kalfa ve ustaların mesleki bilgilerinin artırılması amaçlanmıştır.
1972 tarihli 1591 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu	Türkiye’de ilk çıraklık yasası ⁹
1977 tarihli 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu	1972 tarihli yasanın bazı değişiklikler yapılarak yürürlüğe girmesi.
1978 tarihli Okul Sanayi Ortaklaşa-OSANOR Projesi	Milli Eğitim Bakanlığı ve Ankara Üniversitesi tarafından ortaklaşa başlatılmış ve yürütülmüştür. Proje ile mesleki ve teknik eğitim ile ilgili kararların istihdam kesimi ile birlikte alınması amaçlanmıştır.

⁹ Cumhurbaşkanı yasayı kapsamı yetersiz, kalkınma planları ve icra planları ile uyumsuz, işverenleri koruyucu, anlaşılmasında tereddütler uyandırıcı, uygulanmasında güçlükler doğurucu bulmuş ve yeniden görüşülmek üzere Meclise iade etmiştir. Yasa yeniden ancak beş yıl sonra çıkarılabilmıştır.

1983 tarihli Türk-Alman Çıraklık Eğitimi Projesi (TAÇE)	Millî Eğitim Bakanlığı ve Berlin Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Kurumu (BGZ) ile Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu arasında protokol imzalanmıştır.
1986 yürürlük tarihli 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu	Mesleki ve teknik öğretim, sistem bütünlüğü içinde yeniden düzenlenmiştir.
1987 tarihli Yaygın Mesleki Eğitim Projesi	Millî Eğitim Bakanlığı ve Dünya Bankası ortaklığıyla başlatılmıştır.
1988 tarihli Türk-Alman Mesleki Eğitim Projesi-TAMEM (İkili Meslek Eğitimi Teşvik Projesi)	Türkiye Cumhuriyeti ile Alman Federal Cumhuriyeti arasında imzalanmıştır.
1991 yılında 3741 Sayılı Kanun ile 507 Sayılı Kanunda değişiklik	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), çıraklık eğitiminin pratik kısmının planlanması, uygulanması, finansmanı ve denetiminde yetki ve sorumluluk almıştır.
1997 tarihli 4306 sayılı Kanun	Aday çırak ve çıraklarda ilköğretim mezuniyeti şartı yerine, ilköğretim mezunu olma şartı getirilmiş ve çıraklık için asgari yaş sınırı on üçten on dörde çıkarılmıştır.
2001 tarihli 4702 sayılı Kanun	3308 sayılı Kanunda köklü değişiklikler yapmış ve adını “Mesleki Eğitim Kanunu” olarak değiştirmiştir.

3. Almanya’da Mesleki Eğitim ve Çalışma Hayatı İlişkisi

Sanayi devrimine kadar Avrupa’da en parlak dönemini yaşayan Loncalar, gerek katı kuralları sebebiyle gerekse de yeniliklere ayak uyduramamalarından dolayı zamanla güç kaybetmeye ve tarih sahnesinden silinmeye başlamışlardır. Bu durum Lonca üyesi zanaatkarları olumsuz etkilediği gibi Avrupa’nın bütün ülkelerindeki çıraklık sistemini de olumsuz etkilemiştir. Bu olumsuz etkiler kendisini Almanya’da da göstermiştir ve neredeyse Alman çıraklık sisteminin yok olmasına sebep olmuştur. Fakat 1800’lü yılların sonlarına doğru çıkarılan yasa, yönetmelik ve tüzüklerle çıraklık sisteminin korunması sağlanmış, ayrıca çırak olarak nitelendirilen kişilerin öğretim sistemi içinde kalarak bir öğretim kurumuna devam etmeleri sağlan-

mıştır. Özellikle 1897 yılında çıkarılan ve günümüze kadar bazı değişikliklerle yürürlükte kalan Mesleki Düzenleme Yasası ile pratik uygulamalı eğitimin ve mesleki teorik eğitimin birbirine paralel iki sistem şeklinde oluşturulması sağlanmıştır. Bu sistem 1969'da Mesleki Eğitim Yasası adını almıştır ve günümüzde hala devam etmektedir (Şahinkesen, 1984: 367-368, www.baden-haber.de, Erişim Tarihi 01.09.2017).

2017 yılı verileri incelendiğinde Avrupa'nın nüfus yoğunluğu en fazla olan ülkesi 82 milyondan fazla nüfusuyla Almanya'dır ve nüfusunun 42,2 milyonunu kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca Almanya'da yaklaşık 7,3 milyon yabancı uyruklu bulunmaktadır. Almanya'daki Türk nüfus ise 1,8 milyondur. Aynı zamanda 2015 yılı GSYH'si 3.371 trilyon dolar olan Almanya dünyanın en büyük dördüncü ekonomisi olarak göze çarpmaktadır. Yine 2015 yılı sonunda 0.916 şeklinde gerçekleşen gelişmişlik endeksi Almanya'yı dünyanın en gelişmiş altıncı ülkesi konumuna getirmektedir. 45.888 dolarlık kişi başına GSYH değeri ile de 2014 yılı verilerine göre dünyada on sekizinci sırada bulunmaktadır (Ekşioğlu, 2017: 269, <http://www.tesk.org.tr/tr/proje/yurutulen/ekspertiz/almanya.html>, Erişim Tarihi 01.09.2017). Almanya, gerek gelişmişlik endeksi gerekse de GSYH verileri sonucunda dünya ülkeleri içinde üst sıralarda ve söz sahibi bir ülke olarak yer almaktadır. Bu durumun neredeyse 120 yıllık eğitim sistemi ile ilişkili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Yasalarla ve kültürel yapısıyla eğitim-öğretim faaliyetlerinin ve bununla bağlantılı olarak mesleki eğitimin güvence altına alındığı Almanya, ekonomik olarak istikrarlı yapısını korumaktadır.

Almanya mesleki eğitim sistemi incelendiğinde ikili bir yapıyla karşılaşılmaktadır. “Dual” sistem olarak adlandırılan bu yapı ismini mesleki eğitim veren kuruluşların iki tane olmasından dolayı almaktadır. Bu kuruluşlar işverenler ve eğitim kuruluşlarıdır. Mesleki eğitim adayları çıraklık eğitimlerini anlaşmalı iş yerlerinde ve çıraklık okullarında, bu kurumların koordinasyonu ile almaktadırlar (Akdemir Kaplan, 2014: 30).

Almanya'da mesleki eğitim ekonomik kalkınmanın anahtarı olarak kabul edilmekte ve bu doğrultuda yatırımlar yapılmaktadır. Mesleki eğitim programlarına katılacak adayların tam zamanlı ve zorunlu olan genel eğitimi

tamamlamış olmaları gerekmektedir. Zorunlu eğitimin ardından öğrenci tercihine göre ikili mesleki eğitim sistemine veya tam zamanlı bir meslek okuluna gidilebilmektedirler (Aydın, 2017: 13). İkili sistem meslek okullarında da devam etmektedir. Eğitimin uygulamalı kısmı 3 veya 4 gün olarak işyerlerinde gerçekleştirilirken teorik kısmı 1 veya 2 gün olarak meslek okullarında gerçekleştirilmektedir. İkili sistemin eğitim süresi 2 yıl ile 3,5 yıl arasında değişmekle birlikte öğrenciler bu sisteme 15 yaşında dâhil olurlarken, 18 yaşında mezun olmaktadırlar. Almanya’da bu yaş grubundaki tüm öğrencilerin yarısından fazlası ikili sistem ile eğitim görmektedir (Özdemir, 2012: 2, Mesleki Eğitimde Kalite İçin İşbirliği, 2012: 19).

Almanya’da mesleki eğitimin amacı bir mesleği yapabilmek için gereken bilgi ve beceriyi kazandırmak, ayrıca geniş içeriğe sahip temel mesleki eğitim verebilmektir. Bu eğitimleri başarı ile tamamlayan adaylar örgün eğitim gerektiren resmi mesleklerden birinde nitelikli işçi olarak çalışmak için hak kazanmış olurlar. İşyerinde verilecek eğitim öncesinde iş yeri ve aday arasında bir sözleşme yapılmaktadır. Bu sözleşme ile mesleki eğitimin tüm içeriği ve tüm yönleri belirtilir. Sözleşme metninde genellikle; amaç, süre, gün içinde eğitime ayrılacak zaman, ücret, ücretin şekli, tarafların karşılıklı sorumlulukları vb. şartlar bulunmaktadır (www.euroguidance.iskur.gov.tr, Erişim Tarihi 01.09.2017).

Mesleki eğitim sisteminin Almanya’daki yasal ve kurumsal alt yapısı incelendiğinde, ikili yapının işyerlerinde uygulanan kısmından federal hükümetin okullarda uygulanan bölümünden ise eyalet hükümetlerinin sorumlu olduğu görülmektedir. Tüm eyaletlerde okullarda verilen eğitimlerin kontrolü ise Eğitim ve Kültür İşleri Bakanları Daimi Konferansı’nın denetimi altında gerçekleştirilmektedir. Almanya’da mesleki eğitim konusunda önemli faaliyetler gösteren diğer kuruluşlar ise esnaf ve zanaatkâr odaları ile ticaret ve sanayi odaları olarak ön plana çıkmaktadır. Almanya’da ticaret ve sanayi odaları ile esnaf ve zanaatkâr odalarının mesleki eğitime çok önem verdikleri ve bu konuyla ilgili ortalama yirmişer danışman görevlendirdikleri bilinmektedir. Ayrıca bu odalar meslekle ilgili belgelendirme ve sınav faaliyetlerini yürütmekte, okul ve işverenler arasında koordinatörlük yaparak bağlantı sağlamaktadır. Ayrıca yapılacak sınavlar için oluşturulan

komisyonlarda işletme ve okul temsilcileri ile birlikte yer almaktadırlar (Altay ve Üstün, 2011: 9).

Her ne kadar mesleki eğitim süreci zorunlu eğitimin bitimini takiben başlasa da, ortaöğretim düzeyinde de, meslek ve iş dünyasına giriş adı altında dersler ve eğitimler verilmektedir. Bu dersler ve eğitimler genellikle ortaöğretimin son iki yılında verilmekle birlikte, daha önce de başlanabilmektedir. Bu ders ve eğitimlerin temel amacı, ilerleyen süreçte bir meslek seçmek için gereken beceri ve olgunlukların sağlanmasıdır. Almanya Federal İstihdam Ajansı, okul yönetimleriyle ortak ve koordineli olarak sağladığı danışmanlık hizmetleri ile aileleri bilgilendirme ve çocukların meslek seçiminde yardımcı olma faaliyetlerini yürütmektedir. Ayrıca işletmelerde Almanya Federal İstihdam Ajansı'nda temsil edilmekte ve politikaların belirlenmesinde rol oynamaktadırlar (Avrupa Komisyonu, 2007: 1-2).

1978 yılında Almanya'daki eyaletleri temsilen toplanan Eyalet Kültür Bakanları Konferansında çıraklık eğitime/mesleki eğitime yönelik olarak 13 ana meslek grubu belirlenmiştir. Bu meslek grupları şu şekildedir Şahinkesen, 1984: 370):

- Ekonomi ve yönetim,
- Metal işleri,
- Elektroteknik,
- İnşaat tekniği,
- Ağaç işleri,
- Tekstil ve giyim,
- Kimya, fizik ve biyoloji,
- Baskı işleri,
- Boya tekniği/dekorasyon,
- Sağlık işleri,
- Vücut bakımı,
- Beslenme ve ev ekonomisi,
- Tarım ekonomisidir.

Ancak bu 13 ana meslek grubunun altında çıraklık eğitimi/mesleki eğitim alınabilecek yaklaşık 800 alt meslek grubu bulunmaktadır (www.iste-bilgi.de, Erişim Tarihi, 01.09.2017).

Alman eğitim siteminde tüm kamu okulları gibi “Çıraklık Meslek Okulları” da ücretsizdir. Ayrıca eğitim esnasında gerekli olan ders kitapları ve diğer araç gereçler öğrencilere ücretsiz olarak verilmekte ve yılsonunda geri alınmaktadır. İkili sistemin hâkim olduğu çıraklık eğitiminin uygulamalı bölümünün giderleri ve çırak ücretleri ise işverenler tarafından finanse edilmektedir. Ücretler genellikle toplu görüşmelerle sözleşme altına alınmasına ve her yıl artış göstermesine rağmen çıraklar genellikle kalifiye elemanların aldığı ücretlerin yarısı tutarında ücretlendirilmektedirler. İşverenler çıraklık eğitimlerinin başarı ile tamamlanabilmesi için usta öğreticiler istihdam etmekte ve çırakların mesleki gelişimi için iş yerinde laboratuvar vb. ortamları hazırlamaktadırlar. Bu imkânlar işletme büyüklüğü ile doğru orantılı olmakla beraber genellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin sunduğu imkânlar daha az olmaktadır.

2004 yılında özellikle çıraklık eğitiminin uygulamalı kısmında yaşanan sıkıntıların ortadan kaldırılması için Almanya Federal Hükümeti ile büyük ticari birlikler arasında “Meslek Eğitimi ve Vasıflı İşgücünün Geliştirilmesine Yönelik Ulusal Sözleşme” imzalanmıştır. Bu sözleşmeyle ilgili olarak dikkat çeken maddeler şu şekildedir (Akdemir Kaplan, 2014: 51-52):

- Sanayi ve Federal hükümet kendilerini gelecek 3 yıl içinde eğitim fırsatlarını önemli derecede artırmaya adanmışlardır,
- Sanayi kendisine, gelecek 3 yılda şirket içi eğitim için toplam 90.000 kişilik yeni yer sağlama bağlayıcı hedefini koymuştur,
- Sanayi, gelecek 3 yıl içinde mesleki eğitime ilk adım olarak mesleki eğitim öncesi yeterlilikler için toplam 75.000 kişilik staj imkânı sunmaya karar vermiştir,
- Federal hükümet, Federal yönetimdeki eğitim imkânlarını %20’ye kadar artırmaya karar vermiştir.

Almanya’da eğitimle ilgili istatistikler incelendiğinde çıraklık eğitimine ve mesleki eğitimlere verilen önem ortaya çıkmaktadır. 2014-2017 yıllarını kapsayan bazı istatistiksel verileri Tablo 2. de görülmektedir.

Tablo 2. Almanya’da Eğitimle İlgili Bazı Göstergeler

Toplam Öğrenci Sayısı	2015-2016	11 Milyon
Çıraklık Eğitimi/Mesleki Eğitim Gören Öğrenci Sayısı	2015	1,3 Milyon
Toplam Üniversite Öğrencisi Sayısı	2016-2017	1.8 Milyon
Eğitime Ayrılan Bütçe	2014	190,7 Milyar Euro
Eğitim Bütçesinin GSYH’ye Oranı	2014	6,5 %
İmzalanan Çıraklık Sözleşmesi Sayısı	2015	516.639

Tablo 2. de görüldüğü üzere, 2015-2016 eğitim-öğretim döneminde Almanya’da toplam öğrenci sayısının önemli bir kısmını (%10’dan fazlasını) çıraklık eğitimi/mesleki eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Bu sayısı üniversite öğrencisi sayısına yakın bir şekilde gerçekleşmiştir. Yine aynı şekilde 2015 yılı içinde 516.639 gibi çok yüksek bir rakamda çıraklık sözleşmesi imzalanmıştır.

Avrupa Birliği ülkeleri incelendiğinde en gelişmiş mesleki eğitim sistemlerinden birini Alman sisteminin oluşturduğu görülmektedir. Bu durum dünya ülkeleri ile kıyaslandığında da benzer sonuçlar vermektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında en önemli unsur eğitim ve istihdamın arasında sıkı bir uyum ve işbirliği geliştirilmiş olmasıdır. Almanya, yükseköğretime girmek için gerekli yeterliliklere sahip gençleri çıraklık eğitime/mesleki eğitime yönlendirmekte, gençlerin bu sayede hem gelir sahibi olmasını hem de kişisel özgüvenlerinin gelişmesini sağlamaktadır. Çıraklık eğitimi/mesleki eğitim sonrasında gençler, istemeleri durumunda eğitimlerine devam ederek daha üst mevkilere gelebilme şansını da elde etmektedirler (Aydın, 2017: 14).

4. Türk ve Alman Mesleki Eğitim Sisteminin Karşılaştırılması

Türk ve Alman mesleki eğitim sistemleri karşılaştırıldığında dikkat çeken noktalardan ilki özel sektör odaklılıktır. Alman mesleki eğitim sistemi incelendiğinde karşılaşılan ikili yapı, Almanya’da özel sektör işverenlerinin konuya ilgisini ve yatırımlarını ortaya koymaktadır. Esasen özel sektöre nitelikli eleman yetiştirmek amacını taşıyan mesleki eğitim uygulamaları genç işsizliğin düşürülmesi için de önem taşımaktadır (Özdemir, 2012: 4). Ülkemizde de uzun yıllardır uygulama alanı bulan mesleki eğitim sisteminin belki de en önemli sorunu olarak özel sektör işverenlerinin konuya yetersiz ilgisi gösterilebilir. Büyük oranda devlet desteği ve kanunlarla yürütülen çıraklık müessesesi, özel sektör işverenlerinden yeterli ilgiyi görememekte, dolayısıyla özel sektörün nitelikli eleman ihtiyaçları tam olarak tespit edilemediği için doğru yatırımların yapılması engellenmektedir.

Alman mesleki eğitim sisteminin özel sektör işverenleri ile bağlantılı olarak Türk mesleki eğitim sistemine göre bir diğer önemli avantajı da, mesleki eğitim alan bireylerin teknik ve ekonomik değişimler için avantajlı olmalarıdır (Şahinkesen, 1984: 377). Özel sektör işverenlerinin desteği ile daha çok uygulama şansı bulan ve teşvik edilen mesleki eğitim öğrencileri teknik anlamda yaşanan gelişmelerden anında haberdar olarak eğitimlerini bu doğrultuda gerçekleştirmekte, eğitim süreleri tamamlandığında ise kaliteli eleman olarak işgücü piyasasındaki yerlerini alabilmektedirler. Bir başka bakış açısıyla bu durum hem özel sektör işverenlerinin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılarken hem de teknolojik gelişmelerden haberdar olan çalışanların eğitim masraflarını ve maliyetlerini de azaltmaktadır.

Türk mesleki eğitim sistemi ile Alman mesleki eğitim sistemi arasındaki bir diğer önemli fark ise Avrupa Birliği ülkelerinin tamamında olduğu gibi Almanya’da da mesleki eğitimin, yaşam boyu eğitim anlayışının bir parçası olması ayrıca orta ve uzun vadede işsizlik problemini ortadan kaldırmayı hedeflemesidir. Ayrıca bir diğer önemli farklılık da mesleki eğitim ile birlikte Almanya’da genel eğitim seviyesinin de yükseltilmesinin hedeflenmesi şeklindedir (Akdemir Kaplan, 2014: 112). Bu noktada Türk

mesleki eğitim sisteminin de hedeflerini güncellemesi, hem mesleki eğitimi yaşam boyu eğitimin bir uzantısı olarak ele alması hem de mesleki eğitimle birlikte genel eğitim seviyesinin de arttırılmasını hedeflenmesi gerekmektedir.

İki ülkenin sistemi karşılaştırıldığında bir diğer ayrım noktası da mesleki eğitimin genel yapısında görülmektedir. Her ne kadar Alman mesleki eğitim sistemi ikili bir yapı içerse de kendi içinde bir bütünlük sağlamakta ve sistemin denetimi tek bir kurum olan Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü üzerinden sağlanmaktadır. Ancak sistemin denetimi Türkiye açısından görünürde bir bütünlük sağlamasına rağmen parçalı bir yapıya sahiptir. Milli Eğitim Bakanlığı denetiminde olan Türk mesleki eğitim sistemi, denetim mekanizmaları açısından Milli Eğitim Bakanlığı'nın çeşitli müdürlükleri arasında koordine edilmekte ve bu durum çok sesliliğe sebep olmaktadır. Doğal olarak bunun sonucunda da sistemin denetimi ve kontrolü zorlaşmaktadır (Aydın, 2017: 16).

Sonuç

Çocukların çalışması, tüm dünyada üzerinde hassasiyetle durulan bir konudur. Çoğunlukla zorlayıcı ekonomik sebeplerden kaynaklanan çocuk istihdamı, eğer doğru yöntemlerle planlı bir şekilde uygulanmazsa çok ciddi sosyoekonomik sorunlara yol açabilmektedir. Her şeyden önce, yoksulluk kısır döngüsü denilen, yoksul ailelerin çocuklarının da yoksul olması sorunu ortaya çıkabilmektedir. Yoksul ailelerde çocukların çok küçük yaşlarda okuldan alınıp, çalışmaya başlaması, onların ileride eğitimsiz ve vasıfsız kalmasına ve yoksulluk riskiyle karşı karşıya gelmesine yol açmaktadır. Buna bir de yetersiz ve dengesiz beslenme eklendiğinde, zihinsel ve fiziksel gelişimleri de eksik kalabilmektedir. Tüm bunlar çocukların ileriki yaşlarında yoksulluk riskine karşı savunmasız ve güvencesiz kalmasının en önemli sebebini oluşturmaktadır.

Bu nedenle, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çocukların çalışması ve çıraklık eğitimi konusunda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Örgün mesleki ve teknik eğitim dışında meslek öğrenmenin şüphesiz en etkili yolu

olan ıraklık eğitimi konusunda Türkiye, ne yazık ki gelişmiş ülkelerin oldukça gerisinde kalmış görünmektedir. Her ne kadar Cumhuriyetin ilanından günümüze gelene kadar mesleki eğitimi ve ıraklık sistemini üretici sektörlerin ihtiyaçlarına göre düzenlemek, yaygınlaştırmak ve verimliliğini artırmak amacıyla birçok kurumsal ve yasal düzenleme yapılmış olsa da bu çabaların özellikle başlangıç yıllarında belli bir sistematiklikten ve plandan yoksun olduğu anlaşılmaktadır. 1940’lı yıllardan sonra II. Dünya Savaşının da etkisiyle, mesleki ve teknik eğitimin ülkelerin gelişmesi ve savunmasında ne kadar önemli olduğu anlaşılmış ve Milli Eğitim Bakanlığına aktarılan kaynaklar artırılmıştır. Bina, derslik, atölye gibi fiziksel alt-yapı yatırımları bu dönemde oldukça hızlanmıştır. 1960’lı yıllardan itibaren ise konu Beş Yıllık Kalkınma planlarına da dâhil edilmiş ve yasal alt-yapı oluşturma çalışmaları hız kazanmıştır.

Tüm bu çabaların en somut ve en önemli çıktısı, 1986 tarihli 3308 sayılı yasadır. Daha önce 1977 yılında çıkarılan 2089 sayılı yasa ile ilk defa olarak eğitim sistemimiz içinde yer alan ıraklık sistemi, 3308 sayılı yasayla ayrı ve özel bir yasal sistematığe kavuşmuştur. 2001 yılında yapılan değişiklikle adı “Mesleki Eğitim Kanunu” olarak değiştirilen söz konusu kanun çırakların, kalfaların ve ustaların eğitim ve ğretimi ile ilgili kural ve düzenlemeleri belirlemiş ve sistemin günümüzdeki halini almasını sağlamıştır.

Kaynakça

- ABAY, A. R. (2002), . “Çırak Öğrencilerin Sorunları (Bostancı Çıraklık Eğitim Merkezi Öğrencileri Örneği)”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (4) 2002/2: 107-139.
- AKDEMİR KAPLAN, N. 2014, . “AB Ülkelerinde Mesleki Eğitim Uygulamaları ve Göçmenlerin Entegrasyonuna Etkileri”, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, ÇSGB, Ankara.
- ALTAY, F. ve ÜSTÜN, N. 2011. “Mesleki Eğitim Sistemi”, Araştırma Raporu, Konya Ticaret Odası, Konya.
- Avrupa Komisyonu 2007. “Avrupa’da Tam Zamanlı Zorunlu Eğitimde Mesleki Rehberlik”, Eğitim, Görsel, İşitsel ve Kültür İdari Ajansı, s.1-3.
- AYDIN, A. 2017. “Genç İşsizliği Sorununun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği, Sosyal Güvence Dergisi, Yıl 6, Sayı 11, s. 1-23
- BOLAT, Y. 2016. “Türkiye, Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya Fransa, İngiltere ve Japonya’da Mesleki ve Teknik Eğitime Öğretmen Yetiştirme”, Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 3, 39-72.
- DEMİR, E. ve ŞEN, H. Ş. 2009. “Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları”, Ege Eğitim Dergisi, (10) 2: 39-59
- DOĞAN, H. 1983. Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri ve Gelişmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 16, 167-181.
- DURAK, İ. ve YÜCEL, A. 2010. “Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt15, Sayı 2 s.151-168.
- EKŞİOĞLU, E. 2017. “Dünya Ülkelerinde Mesleki Eğitim”, 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 11-13 Mayıs, s. 264-278, Burdur.

- ERBAY, E. 2013. “Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Büyük Resmi”, Toplum ve Sosyal Hizmet, Cilt 24, Sayı 1, Nisan, 157-167.
- KENAR, N.; 2009. “Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi”, Mercek, Ekim, [http:// www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA- MESLEKI-EGITIM- SISTEMI](http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI), Erişim Tarihi: 03.09.2017.Mesleki Eğitimde Kalite İçin İşbirliği (2012), “Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor?”, Yay. Haz. Işıl ORAL, Imak Ofset, İstanbul.
- ÖZDEMİR, E. 2012. “Alman Mesleki Eğitim Sisteminde Özel Sektörün Rolü ve Ülkemiz Mesleki Eğitim ve Oda Sistemi İçin Çıkarımlar”, TOBB AB Daire Başkanlığı, Ankara.
- ŞAHİNKESEN, A. 1984 . “Federal Almanya’da Çıraklık Eğitimi”, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, s. 367-378, Ankara.
- "ŞAHİNKESEN, A. 1992. “Eğitimde İkili Sistem (Okul-İşyeri İşbirli-ğine Dayalı Sistem)” Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı.2, Ankara, 687-701.
- TESK (1998), 21’inci Yüzyıl Türki-ye’sinde Çıraklık Eğitiminin Rolü, <http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/3.php>, Erişim Tarihi 04.09.2017.
- UÇAR, C. ve ÖZERBAŞ, M. A. 2013. “Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki Konumu”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt:2 Sayı:2 Makale No:28, 242-253.
- UŞAN, F. 1994. “3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Karşılaşılan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri”, Çimento İşveren, C.6, S.2, Mart, 9-21.

II. BÖLÜM

Çıraklık Arama Konferansı Fikir Tepsisi Çalışması Analizi

Yrd. Doç. Dr. Kamil TAŞKIN¹⁰

Kongre bünyesinde yapılan arama konferansı katılımcılar 5 gruba ayrılarak gerçekleşmiştir. Her bir salonda birinci oturumda “Çıraklık Sorunları”, ikinci oturumda “Çıraklık Sorunlarına Çözüm Önerileri”, üçüncü oturumda her bir salona ait olan salon konusu üzerinden 3 oturumda fikir tepsisi yöntemi ile fikirler toplanmıştır.

Bu bölümde toplanan fikirler derlenmiş fikirlerin belli ana başlıklar ve alt konularına göre sınıflandığı görülmüştür. Derleme yapılırken fikirlerin özgünlüğünü korumak adına müdahalelerden kaçınılmıştır. Her bir fikir başlıca ana başlığa atanmıştır. Ana başlığa atanan fikirler daha sonra alt başlıklara atanarak sorunlara karşı ilgili çözümlerin görümü kolaylaşmasını sağlanmıştır.

Fikir tepsilerinde dolaşan fikir kartlarının ana başlıklara göre tekrar sayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

¹⁰ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Ana Başlık	Frekans
Ahlaki Değerler	72
Eğitim	158
İmaj	92
İş güvenliği ve Standartları	63
Kişisel Faktörler	29
Koordinasyon ve İletişim	10
Konjektürel Nedenler	20
Politik ve İdari Meseleler	112
Rehberlik ve Yönlendirme	104
Sosyal Etkinlik	22
Sosyal Güvence ve Haklar	68
Sosyal Politika	4
Çırak - Usta - Öğretmen - Aile - Müşteri İlişkisi	118
Uygulama	18
Ücret	36

Fikirlerin oluşturdukları başlıca alt başlıklar ve tekrar sayıları aşağıda yer almaktadır.

Alt Başlıklar	Frekans
Altyapı	10
Denetim	36
Eğitim Öğretim Programları Geliştirme	47
Eğitim Politikası	35
Fiziki Şartlar	57
Hizmet içi Eğitim	18
Hizmet içi Eğitim Sorunu	1
İletişim	59
İş güvenliği	5
İyileştirme	25
Medya Desteği	16
Mesleğe Yönlendirme	46
Mevzuat	28
Ölçme Değerlendirme	6

Alt Başlıklar	Frekans
Sosyal Güvence	9
Sosyal Haklar	15
Teşvik	45
Toplum Algısı	53
Ücret İyileştirme	17
Yönlendirme	14

Aşağıdaki tablolarda çeşitli ana başlıklara göre ortaya çıkan fikirlere yönelik sorunlar ve çözüm önerileri sıralanmıştır.

1. Ahlakî Değerler:

1.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
İşveren ile çırağın beklentileri birbirinden farklı.	
Manevi cöküş gençlerin hazırla alıştırılması, sorumluluk verilmemesi	
Yeni nesil gençlerin üniversite bitirip iyi bir kariyer yapma fikri düşüncesi çıraklığa olan ilgiyi azaltıyor.	Mesleğe Yönlendirme
Yeni çırak adayları kolay işleri tercih ediyor.	Mesleğe Yönlendirme
Yeni nesil gençler daha çok ve daha az yorulup faza para nasıl kazanabilirim gibi şeylerin peşindeler.	Mesleğe Yönlendirme
Çıraklara iyi davranmak gerekiyor.	Toplum Algısı
Çıraklara önem verilmesi.	Toplum Algısı
Çırakların çalıştığı işyerinde yeterince sebat etmeden çok kolay iş yeri değiştirebilenleri	Toplum Algısı

1.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çıraklara dini ve milli his ve esaslar öğretilmelidir. Bunlar eğitim müfredatına alınmalıdır.	
Çocuklara hayatı bilerek ve yaşayarak kazanmalı ilkesinin öğretilmesi gereklidir.	
İyi işten ziyade iyi yapılan iş olduğu ve bunu getirisinin çok olduğu bilinci ailede aşılanmalıdır.	
Ahlik kültürünün ustalara, kalfalara ve çıraklara kazandırılması	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme
Kurumlar arası işbirliği ile çıraklara değerler eğitimi verilmelidir.	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme

2. Çırak - Usta - Öğretmen - Aile - Müşteri İlişkisi:

2.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Aile ile iletişim sağlanmıyor	
Ailelerin çıraklık eğitimi ile bilgilendirme yapılması	
Ailelerin toplumsal baskı sonucunda çocuklarını mutlaka üniversiteye göndermeye zorlaması	
Belirli bir yaştan sonra çırağa meslek öğretmenin zor olması ve çırakların verilen işi yapmakta zorlanmaları	
Bulunan çırağın uzun vadeli çalışmaması	
Çırağın ücreti konusunda velisi ile işverenin anlaşamaması	
Çırağın yaptığı işi sevmemesi ustadan bilgi almaması	
Çırak öğrencilerin aile isteği doğrultusunda tercih yapması	
Çırak usta ilişkisinin aile kadar önemli olmaması	
Çırakların arkadaş çevresi ve anne babanın çocuğa özendirilmesi lazım.	
Çırakların çalıştığı ortamda abi-kardeş ilişkisi olmaması	
Çırakların meslek öğrenmekten çok maddi kaygı ile hareket etmesi	
Çıraklık sistemi, aileden kaynaklanıyor	
Gençlerin genel disiplinsizliği ve çalışma disiplini olmaması	
İşyeri sahipleri çırağı yetistirmek yerine genelde kazancı ön planda tutuyor	
Sanayi sektöründe iş disiplini sert ve güce dayalı olduğundan çırakların uyum sağlayamaması	
Usta-çırak kültürünün ustalarca nesilden nesille aktarılmaması	
Velilerin yaşları çırakları küçük diye işe göndermede isteksiz olması	
İş yerlerinde ustaların yanında çalıştığı çırağa davranışlarını örnek göstermesi gerekir. Ahlaklı bir nazık yetiştirmesi için usta ne kadar saygılı davranmışsa çırak o mesleği sever.	Hizmet içi Eğitim
Ustalar yeterli zaman ayırarak çıraklara mesleğin inceliklerini öğretmiyor.	Hizmet içi Eğitim
Çırağı çalıştığı yerde kalfa sıkmaması lazım.	İletişim
Çırakların ticaretle ilgili konularda söz alması gerekir	İletişim
Ustanın müşterinin yanında azarlanması olumsuz etki meydana getiriyor.	İletişim

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Bazı ustalar çıraklara sürekli bağırarak hitap ediyor.	İletişim
Bir işi yanlış yaptığında ustanın bağırması, çağın işten soğuması.	İletişim
Çalıştıkları iş ortamında işveren veya diğer çalışanlar tarafından aşağılanması, hor görülmesi.	İletişim
Çıraklara işyerinde güzel bir üslupla hitap edilmelidir.	İletişim
Çıraklık eğitime devam eden öğrencilerin sorunlarıyla aileler ilgilenmiyor.	İletişim
İş yerinde çalışan çırakların müşterisiyle değil usta ve kalfasıyla muhatap olması gerekir.	İletişim
Müşteriler çıraklara kötü davranıyor, bu da çırakları meslekten soğutuyor.	İletişim
Usta ile çıraklar arasındaki iletişim yeterli değil.	İletişim
Ustalar çıraklara kaba bir dille hitap ediyor.	İletişim
Ustalarımızın eski yaşadıklarını bize göstermemesi.	İletişim
Velilerin mesleki eğitim merkezi ile iletişimleri zayıf.	İletişim
Yeni sistem aileler tarafından yeterince bilinmiyor.	İletişim
Çırakların bilmedikleri bilgileri sormaya çekinmesi,	İyileştirme
Anne babasının zoruyla istemediği bir işte çalışması.	Mesleğe Yönlendirme
Bayramlarda çıraklara bayram harçlığı vererek mesleklerini sevmeleri sağlanabilir.	Mesleğe Yönlendirme
Aileler çıraklık eğitime sıcak bakmıyor.	Toplum Algısı
Ailelerin, velilerin çıraklık okulu ve eğitimi hakkında bilgi verilmelidir.	Toplum Algısı
Çıraklık eğitiminin ülkemiz için öneminin ailelere ve öğrencilere yeterince iyi anlatılamaması	Toplum Algısı
İşverenlerin çıraklara mesleği öğretmekten çok genel temizlik ve getir götür işlerini yaptırma- ları	Toplum Algısı

2.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Aile ile iletişim sağlanmalıdır.	
Aileler eğitime saygı duymalı ve öğreticiye yetki vermelidirler.	
Çırağa iş sevdirmeye konusunda ailesinin desteği güçlü olmalıdır.	
Çıraklık konusunda ailelere daha fazla ulaşılması, bilgilendirme yapılması	

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Mesleklerle ilgili çırak ve ailelerine eğitim, seminer ve konferanslar verilmeli	
Ustaların çıraklara kötü muamele etmemesinin sağlanması	
Çırağına şiddet uygulayan ustalara ceza verilmeli.	Denetim
Aileler ustalarla zaman zaman görüşerek çırağın gelişim seviyesi izlenmelidir.	İletişim
Usta çırağına hitabetinde nazik olmalıdır.	İletişim
Ustalar günlük iş akışı içinde çırağa kaba davranmamalıdır.	İletişim
Veli, usta zaman zaman bir araya gelecek çırağın gelişimi izlenmelidir.	İletişim
Ustaların çıraklara iyi davranması gereklidir.	Toplum Algısı

3. Eğitim:

3.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Eğitim müfredatlarının modüllerinin güncelliğini yitirmesi	
Çırak eğitecek usta çok az	
Eğitim beklentileri biten kişinin çıraklığı tercih etmesi	
Eğitim sisteminde yeteneğe göre seçmeli	
Örgün eğitim kapsamının geniş olması Anadolu liseleri gibi	
Öz güven eksikliği ortada kalan çocuklar maalesef hiçbir yerde verimli olamıyor	
Çalıştığı ortamın iş ahlakına uyumlu olmali çocuk yaşta oldukları için iyi yetişmeleri şarttır	
Çırakların eğitim yaşının gecikmesi, eğitim için çok geç kalınması	
Çıraklığın orta öğretimde teşvik edilmesi	
Çıraklık eğitimin normal okullar gibi olmaması diploma olmaması	
Çıraklık eğitimine kayıt olan öğrencinin okul zamanı izin verilmemesi, ders yükünün fazla olması	
Eğitim sisteminde öğrencilere çıraklıkla alakalı, olumlu bilgi verilmemesi	
Esnaf ve zanaatkarların ilkökul düzeyinde tanıtılmaması, mesleklerin özendirilmemesi	

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Gençlerin akademik eğitime yönelme eğilimi	
Meslek liselerindeki öğretmenlerin çıkarları sektörlerle yönlendirmelerinin orantısız olması	
Mesleki eğitim merkezlerinde alınan eğitim niteliğinin düşük olması	
Mesleki eğitim sistemi Alman mesleki eğitim sisteminin uygulandığı biçiminde değil	
Okullarda verilen teorik ve mekanik bilgi eksikliği	
Okullardan çıraklığa geçiş döneminin çok uzun olması	
Öğrenci ergenlik çağına girmeden meslek almına yönlendirilmemesi	
Öğün eğitimin klasik sistemden ayırıp tamamen sanatkâr odaklı bağımsız diğer okulların (EML) bünyesinden çıkarılmaması	
Rehber öğretmenlerin kurumlarda bulunmayışı	
Teorik ve pratik uyumsuzlukları	
Mesleki eğitim atölyelerinde ders görmeyişimiz.	Altyapı
Mesleki eğitim merkezlerinin teknolojik alt yapısı yeterli değil.	Altyapı
Çırakların eğitiminde eğlendirici yöntemler kullanılmamalıdır.	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme
MEM derslerinde atölye derslerinin olmaması	Eğitim Politikası
Çıraklara Avrupa Birliği Projeleri ile yut dışını görme imkânı sağlanmalıdır.	Eğitim Politikası
Çıraklık eğitiminde başarılı olanların akademik yönden önleri kapalı.	Eğitim Politikası
Dengesi ve milli bir eğitim sisteminin olmaması.	Eğitim Politikası
Mesleki Eğitim Merkezlerinin çoğunluğunun bağımsız ve yeterli binalarının olmaması	Fiziki Şartlar
Çıraklıkta ilgili yeni gelişmelerden çıkarların ve velilerin bilgisi yok.	İletişim
Sistem içinde çıkarların istekleri dikkate alınmıyor.	İletişim
Sınavlar her okula göre farklılık arz etmesi bazılarında kolay, bazılarında zor olması.	Ölçme Değerlendirme
Kısa dönem askerlik yapmak için eğitim şartı olması	Teşvik
Sınav komisyonlarına davet edilen ustalara verilen ücretlerin az olmaması.	Ücret İyileştirme

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Usta öğreticilik kursları düzenlenmelidir.	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme
Çırakların ders yükünün gözden geçirilmesi gereklidir ve kapasitelerinin göz önüne alınmaları gereklidir.	Eğitim Politikası
Eğitim Birimleri İş dünyasının istediği düzeyde mezun vermelidir.	Eğitim Politikası
Milli eğitime siyaset karışmamalı, özellikle çıraklık eğitimi esnaf ve sanatkâr yönlendirmeli.	Eğitim Politikası
Esnaf Odalarının usta eğitimcilerin mesleki gelişimlerini sağlayacak kurslar düzenlemesi	Hizmet içi Eğitim
Kalfa ve Ustaların eğitim yeterliliklerinin seminer vb. çalışmaları artırılması	Hizmet içi Eğitim
Mesleğini öğrenmek için iyi bir usta bulması gerekir.	Hizmet içi Eğitim
Öğretmenlerin belirli aralıklarla hizmet içi eğitimlere alınarak güncellenmesi	Hizmet içi Eğitim
Öğretmenlerin okuldaki derste öğrencilere gereken bilgileri ya da milli eğitim bakanlığı bu konuda müfredata yerleştirebilir.	Hizmet içi Eğitim
Mesleklerdeki yeniliklerin ve gelişmelerin iş yeri ve okul tarafından takip edilmesi	Hizmet içi Eğitim Sorunu
Eğitim veren meslek öğretmenlerinin sayıları artırılmalıdır.	İyileştirme
Çıraklık eğitiminin tanıtımı için yerel ve ulusal basından yardım istenmeli.	Medya Desteği
Geleceğin ustası olacak çıraklara girişimcilikle ilgili eğitimler vererek mesleğe özend	Mesleğe Yönlendirme
İş başında kalite güvencesi sağlanmalı; sınavla öğrenci seçilmeli	Ölçme Değerlendirme
Çıraklar mesleki yeterlilik sınavlarına alınarak mesleki yeterliliği belgelendirilmelidir.	Ölçme Değerlendirme
Meslek değiştirmek isteyenlere kolaylıklar sağlanmalı, daha önceki öğrenimleri dikkate alınmalı.	Ölçme Değerlendirme
Ustalar ayda bir de olsa çırağın mesleki seviyesini ölçmek için sınav yapmalı.	Ölçme Değerlendirme

4. İmaj:

4.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çıraklık adının medyada kötü bir izlenimi olması	
Çıraklık sanatının özendirilmesi	
Çıraklık sisteminin yeterince tanıtılamaması sonucunda çocukların farklı mesleklere yönelmesi	
Dizelerde sunulan yaşamda çalışmadan, üretmeden zengin olmanın özendirilmesi	
Eğitim hayatına akademik olarak devam etmek istemeyen çocuğun da çırak olmak istememesi	
İş ve meslek beğenmeme	
İş yerlerine çırak verilmiyor, fabrikalar tercih ediyor	
Mesleğin sevdirmeye çalışılması	
Mesleklerin gözden düşmesi durumunda meslekleri koruyacak bir düzen sisteminin olmayışı	
Öğrencinin okumak istememesi durumunda çıraklığın aşağı görülerek öğrencinin ceza için çıraklığa yönlendirilmesi	
Toplumdaki sosyal statüülerin iyileştirilmesi	
Toplumdun okuyan insan adam olmuş okumayan cahil kalmış düşüncesi ve çocukların okuyamadığı durumda bile ailelerin okutma hırsı	
Çıraklık mesleğinin bir ceza yöntemi olarak sanayie verilme algısının değiştirilmesi.	İyileştirme
Çıraklık mesleğinin sosyal statüsünün istenilen seviyede olmaması.	İyileştirme
Çıraklık toplumdan utanç kaynağı değil, gurur kaynağı olmalı. İnsanlar biliclendirmek, sosyal medyadan olabilir. İnsanlar eğitilmelidir. Çıraklık küçük düşürüldüğü için çırak olmuyor.	Medya Desteği
Yeni nesil kendini güvence altına almadan iş hayatına atılmıyor.	Mesleğe Yönlendirme
Çıraklığın ilkel bir statü olarak kabul edilmesi	Toplum Algısı
Aileler ekonomik sıkıntı içinde oldukları takdirde çocuklarını çıraklık eğitimine gönderiyor.	Toplum Algısı
Çırakların toplumda bir yeri olmaması.	Toplum Algısı
Çıraklığın imajının bozuk olması, çıraklığın ve çıraklık eğitiminin küçük görülmesi	Toplum Algısı

4.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çıraklarımıza isim saygınlığı getirilsin	
Çırak isteyen işletmelerin çıraklarla tanıştırılması	
Çırak + kalfa + usta sistemi İŞKUR'da vatandaşlara tanıtılmalı, özendirilmeli	
Çıraklara toplumsal saygınlık kazandırılmalıdır.	
Çıraklığa uygun mesleklerin popüler hale getirilmesi, özendirilmesi	
Çıraklık eğitiminde iş adamlığına yükselmiş şahısların çıraklarla buluşturulması yönünde çalışmaların yapılması	
İşletmelerin çırak çalıştırmada özendirici çalışmalar yapılmalı	
Öğrenci mezuniyetleri törenleri olmalı	
Meslek gruplarında cazip hale getirilip saygı ve itibar kazandırılmalı, küçük görülmemeli, cazip hale gelmeli; o zaman çıraklık daha cazip hale gelir.	İyileştirme
Çıraklığın toplumsal rolü ve farkındalığı artırılmalıdır.	Medya Desteği
Çıraklık eğitimi ile ilgili dergi, broşür hazırlanarak tüm işyerlerine, okullara, evlere dağıtılmalıdır.	Medya Desteği
Çıraklıkla ilgili mesleklerde tanıtım ve rehberlik faaliyetleri düzenlenmeli, kazanç, gelir durumu, çalışma şartları vs. hakkında	Medya Desteği
Meslek erbablarının, kalfa, usta ve çırakların toplumdaki sosyal statüleri, değerleri ve saygınlıklarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.	Medya Desteği
Meslek tanıtım fragmanlarıyla aile ve çocuklar yönlendirilmelidir.	Medya Desteği
Ulusal televizyonlarda çıraklığı tanıtıcı ve özendirici kamu spotları yaygınlaştırılmalı	Medya Desteği
Çırak ve çıraklık eğitimi kavramlarının itibar kazanması sağlanmalıdır.	Toplum Algısı
Çıraklara hoşgörü ve sevgiyle yaklaşılmalıdır.	Toplum Algısı
Çıraklığın toplumda bir değeri, karşılığı olmalıdır.	Toplum Algısı
Sanayide de kaliteli insan olsun. Okumuş olması saniyede de olmasına engel olmamalıdır.	Toplum Algısı

5. İş güvenliği ve Standartları:

5.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çıracak çalıştırılan işyerlerinin belli standartlarda olmaması	
Çırakların bazı işyerlerinde kötü muamele ve şiddet(dayak) uğraması	Denetim
Çırakların çalışma saatlerinin çok uzun olması ve düzenli olmaması	Denetim
Çırakların pis ve sağlıklı olmayan ortamlarda çalışması	Denetim
Çalışma günlerinde mola verilmemesi.	Fiziki Şartlar
Çalışma saatleri ve çalışma ortamının çocuklar için uygun olmaması	Fiziki Şartlar
Çalışma süreleri çocukların yaşlarına ve tahammül sınırlarına göre ayarlanması gerekir.	Fiziki Şartlar
Çalışma şartlarının bazı mesleklerde çok uygun olmaması.	Fiziki Şartlar
Çırakların belirli bir iş saati uygulaması çay molası verilmesi, iş yerlerine düzenli olmali, iş yerlerinde düzenli soyunma mekânları ve dolapları olması.	Fiziki Şartlar
Çırakların iş yerlerine ait tek tip iş elbisesi verilmesi, iş yerlerine göre değişerek.	Fiziki Şartlar
Çırakların işyerinde çalışma şartlarının ve saatlerinin düzenli olmaması ve çırağa işyerinde iş tanımı dışında farklı işler de yaptırılması	Fiziki Şartlar
Erken işe gelip gidiş saatimizin belli olmaması.	Fiziki Şartlar
İş için erken kalkmak.	Fiziki Şartlar
İş yerlerinin fiziki yetersizlikleri, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından işyerlerinin yeterli düzeyde olmayışı	Fiziki Şartlar
Sanayiye çırakların beslenme sorunu çözülmemiştir.	Fiziki Şartlar
Çıraklara şaka amaçlı bile şiddet uygulanmamalıdır.	İletişim
Ustaların arada bir çırakları gezdirmesi onları sanayiye kapatmaması onların sosyalleşmesi.	İletişim
İş güvenliği tedbirleri yeterli değil.	İş güvenliği
Çıraklara haftada bir gün erken ve geç çıkma izni yapılmalı.	İyileştirme

5.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çıraklar için çalışma saatleri devlet tarafından belirlenerek denetimi yapılmalıdır.	Denetim
Sanayideki dükkânlarımızın sağlık açısından ortam açısından daha ferah ortamlar sağlanmalıdır.	Denetim
Gereksiz veya fazladan dersler yerine sosyal haklarının öğrenmesini sağlamak SSK konusunda bilgilendirilmelidir. İş güvenliği konusu ağırlıklı ders olarak öğretilmelidir.	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme
Ustalar iş kazası konusunda bilinçlendirilmelidir.	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme
İşyeri çalışma sistemini bozmamak şartıyla, Çıraklara yılda bir kere dönüşümlü olarak yıllık izin verilmesi	Fiziki Şartlar
Çalışma saati süreleri iyileştirilmeli.	Fiziki Şartlar
Çırakların çalışma saatleri ve izinlerinin düzenli olması	Fiziki Şartlar
Çırakların yıllık izinleri mutlaka güvence altına alınmalı.	Fiziki Şartlar
Özel günlerde çıraklara izin vermek suretiyle çıraklık özendirilebilir.	Fiziki Şartlar
Çıraklar meslek hatalıklarına karşı üç ayda bir zorunlu kontrolden geçirilmeli.	İş güvenliği

6. Kişisel Faktörler:

6.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çırağın kendi mesleği istemesi lazım.	
Çocukluk döneminde oyuna düşkünlüğü ve işe gelmemek gibi sıkıntıları	
Ustaların bir bölümü teknolojinin gerisinde kaldığı için çıraklarına da bir şey öğretemiyorlar.	Hizmet içi Eğitim
Ustalar gelişen teknolojiye ayak uyduramıyor.	İyileştirme

Çırakların çalışma hevesinin olmaması özellikle uzun bir eğitim sürecinden dolayı	Mesleğe Yönlendirme
Çırağın mesleği sevmesi lazım.	Mesleğe Yönlendirme

6.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Ustalar zamanla gelişen meslekleri hizmet içi eğitimle güncellenmeli.	Hizmet içi Eğitim
Ustaların teknolojiye uyması ve çırağa da iyi öğretmesi lazım.	Hizmet içi Eğitim

7. Koordinasyon ve İletişim:

7.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
İyi yapılan işin önemli olduğu bilinci aşılanmalı	
Okul aile ve iş dünyası arasında yeterli iletişim ve etkileşimde bulunulması	
Çalışacak meslek gruplarında düzenli ve sağlıklı işleyen bir sistemin olmaması.	İletişim

7.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çıraklık eğitim paydaşları ile periyodik iletişim olmalı	
6764 sayılı kanunla yapılan iyileştirmelerin taraflara anlatılması	
Okullarla işyerleri arasında sistematik işbirliği kurulması	
Çırakların okuldaki durumları, devamsızlıkları, davranışları en azından haftalık olarak ustalara da bildirilmelidir.	Denetim

8. Politik ve İdari Meseleler:

8.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çırakların tam istihdama yönelik kamu politikalarının iyileştirilmesi	
Birlik beraberlik	
Çırakların ne kadar çırak kalacakları ve ne zaman kalfa olacakları belirsiz	
Çıraklığın özendirici ve tanıtıcı ülke genelinde bir politika olmaması	
Çıraklık sigortalarının emeklilikte geçmemesi	
Meslek mensuplarının şu an çırak alınması hakkında devlet kanununu bilmemesi ve bu konuda bilincsizliği	
Otomasyon nedeniyle sektörün daralması	
Çırak öğrencilerin iş güvenliği eğitimi almaması	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme
Çıraklık eğitiminde el becerisi gerektiren meslek ile el becerisi gerektirmeyen meslek süresinin aynı olması.	Eğitim Politikası
Çıraklık sisteminde ve mesleki eğitimde teknik bilgi ve teknolojiyi yeterince kullanmama, mesleki gelişmeleri takip edememe ve mesleki eğitimin güncelliğini yitirmesi	Eğitim Politikası
Suriyeli ve diğer göçmenlerin özellikle sanayi sektöründe çok ucuz istihdam edilmelerinden dolayı çırakların iç istihdamda yer alamaması	Eğitim Politikası
Bazı mesleklerde çıraklık yerine yeni yapılanmaya gidilmeli.	Mevzuat
Çıraklar çeşitli kurul ve komisyonlarda kendilerini temsil edemiyorlar.	Mevzuat
Çırakların sigortalılık süresi emekliliğe sayılmıyor.	Mevzuat
Çıraklık eğitimine başlama yaşının büyük olması	Mevzuat
İşveren açısından çırak yetiştirmede teşviklerin yeterli olmaması.	Mevzuat
Meslek değiştirilmek istendiğinde çıraklığa baştan başlanması ve sürenin çok uzun olması.	Mevzuat
Mesleki Eğitim Merkezinden Lise diploması ile mezun olunamaması	Mevzuat
Çıraklığı seçecek gençlerin geleceğe dair sosyal güvenlik sorunları çözülmemiştir.	Sosyal Güvence
Çırak çalıştıran iş yerlerine verilen devlet desteği ödemesinin çıraklara verilmemesi	Sosyal Haklar

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Bayanların çıraklığa gitmeleri yönünde bir çalışma yapılmıyor.	Teşvik
Çıraklara teşvik parası verilirse daha istekli, daha hevesli olurlar.	Teşvik
Halen özenmekte olan teşvik işyeri sahibine değil, çırağa verilmelidir.	Ücret İyileştirme

8.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
TEOG sınavlarında belirlenecek taban puanının altında kalanların çıraklık eğitimine yönlendirilmesi	
Bu sistemin en iyi işlediği ülkelerden örnek alınmalı	
Çırak çalıştıran ustalara maddi destek sağlanması gerekir	
Çırakların ERASMUS gibi sistemlerden yararlandırılması sağlanarak yurt dışındaki eğitim kurumlarına ve çalışma ortamlarına götürülerek bilgi ve görgülerinin artırılması gereklidir.	
Devlet politikaları çıraklık sistemini geri getirecek şekilde düzenlenmesi gerekir	
İlköğretim ve ortaöğretim döneminde mesleğe yönlendirme yapmak için meslek odalarına ve meslek liselerine ziyaretler yapılmalıdır.	
İstikrar konusunda endişelerin kalktığı oranda çıraklığa yönelimde artış olabilir.	
Kanunların işverenleri rahatlatması gereklidir.	
Meslek okulları diploma bakımından mesleki eğitim merkeziyle aynı seviyeye getirilmelidir.	
Okul disiplini sağlanacak işlemler yapılmalıdır.	
Temelden yetişen çırığın EML mezunu kadar sınavlarda veya devlet kurumlarında eşit haklara sahip olmalıdır.	
İŞKUR gibi bir kurum oluşturulmalı çırak öğrencilerin iş bulması kolaylaştırılmalıdır.	Altyapı
Çırak çalıştıran işyerlerine düzenli denetimler yapılarak çırığın sahipsiz olmadığı algısı oluşturmak	Denetim
Çırak öğrencilerin iş güvenliği eğitimi alması	Denetim
Kamusal politikalar geliştirilmeli ve uygulanması noktasında gerekli tedbirler alınmalıdır	Denetim
Ustalık belgesi olmadan işyeri açma engellenmelidir.	Denetim
Model uygulaması alınacak ülkelerle eğitim sistemi desteklenmeli	Eğitim Politikası

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Belediyelerde verilen kurslar halk eğitimlerde verilen eğitimler, meslek liseleri ve çıraklık eğitim merkezleri ortak bir yapıya kavuşturulmalı. Belge ve sertifikasyon karmaşası giderilmelidir.	Eğitim Politikası
Çırak öğrencilerle aile ve işletmeler eğitilmeli	Eğitim Politikası
Çıraklık eğitim merkezlerinde bölgedeki ihtiyaca yönelik eğitimler yerine eldeki mevcut eğitici kadroların eğitim sınıflarının açılması	Eğitim Politikası
Çıraklık eğitimi mevzuatı sadeleştirilmeli	Eğitim Politikası
Çıraklıktan sonra öğrenilen meslek belgelendirilmelidir, ücretlerinin cazip hale getirilmelidir (çıraklık diploması veya belge olana %10 artışı gibi)	İyileştirme
Çıraklık yasal düzenlemelerle teşvik edilmelidir.	Mesleğe Yönlendirme
Mesleki belgelerin yeterlilikleri değerlendirilmeli	Mevzuat
Çalışan çırakların iş yerinden ayrılmaları durumunda o iş yerinden belge almadan başka yerde çalışmasına izin verilmemelidir.	Mevzuat
Çıraklık eğitimi süresince eğitimin verimini açısından çırakın işyeri değiştirme sayısı sınırlı olmalı.	Mevzuat
Devlet çıraklar için düzenlemeler yapılmalıdır. (maddi destek, öğle yemeği, sosyal faaliyetler, mesleki geziler)	Mevzuat
Ustalar yaz aylarında çalışmak isteyen öğrencilere iş vermeye devletin yaptırımından dolayı korkuyor. Bu konuda işverenlere bilgi verilmelidir.	Mevzuat
Çıraklık eğitimi alan öğrencilere iş kurlmalarını kolaylaştıracak teşvik destekte devlet desteği verilmeli	Teşvik
İşe girme sırasında kalfalık ve ustalık belgelerinin sahiplerine iş yeri açarken veya girenken avantajlar sunulabilir.	Teşvik
Kobiler başta olmak üzere çıraklık eğitim sunan işyerleri desteklenmeli	Teşvik
Çırak adayları burs gibi katkılardan faydalanmalıdır.	Teşvik
Çıraklık eğitime devam eden öğrencilere burs verilerek öğrencilerin tercih etmeleri sağlanabilir.	Teşvik
Çıraklık eğitime devlet desteği artırılmalıdır.	Teşvik
Çocuk esirgeme kurumunda bulunan çocuklara ve Roman çocuklarına çıraklık eğitimde teşviklerle öncelik tanınmalıdır.	Teşvik
Dar gelirli çıraklar tespit edilerek, askerlik, evlenme, iş kurma yardımı yapılabilir.	Teşvik
Devlet meslek sahipleri ile birlikte ortak projeler hazırlayarak, projelere destek sağlanmalıdır.	Teşvik

9. Rehberlik ve Yönlendirme:

9.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Mesleki yönlendiriminin yeteriz oluşu, çırakların ilgi ve yeteneklerinin dışında yönlendirilmesi	
TEOG sonrası rehber öğretmenler tarafından çıraklığa yönlendirme hizmetlerinin eksik yapılması	
Çırakların bir kısmının kötü alışkanlıklara sahip olmaması.	Denetim
Çırakların çalışma koşulları devlet tarafından denetlenmiyor.	Denetim
Mesleki Eğitim Merkezlerinde yeterli sayıda Rehber Öğretmen bulunmaması	Fiziki Şartlar
Ustalarımızın yeni gelişmelere ve teknolojiye yeterince adapte olamamaları ve kendilerini yememeleri	Hizmetiçi Eğitim
Çırakların maliyet açısından ileride işyeri açamama kaygısı ile bazı mesleklerle mesafeli durması	Mesleğe Yönlendirme
Çıraklara çıraklığın önemi anlatılmamaktadır.	Mesleğe Yönlendirme
Çıraklığa girişte mesleki rehberlik yetersiz.	Mesleğe Yönlendirme
Çıraklığın bir insanın geleceğin ilk adımı olduğu gençlere anlatılmamaktadır.	Mesleğe Yönlendirme
Çıraklık eğitime başlamadan ve çıraklık süresinde düzenli rehberlik hizmeti verilmelidir.	Mesleğe Yönlendirme
Mesleğe yönlendirmede çırakların ilgi, istek ve becerilerinin yeterince dikkate alınmaması	Mesleğe Yönlendirme
Ortaokul çağındaki çocuklara çıraklık eğitimi ile ilgili yeterli rehberlik yapılmıyor.	Mesleğe Yönlendirme
Aile durumu bozuk olan çıraklara bireysel rehberlik yapılmalıdır.	Sosyal Güvence
Başarılı olan çırakların ödüllendirilmesi gerekir	Teşvik
Çıraklığın bir meziyet gerektirdiği bilgisini topluma aktarmak.	Toplum Algısı
İlköğretimde öğrencilere mesleklerin yeterince tanıtılmaması ve akademik başarı odaklı bir eğitim anlayışının hakim olması	Yönlendirme
Meslek eğitimi alan öğrencilerin çoğunlukla büyük işletmeleri tercih etmeleri	Yönlendirme
Özellikle el emeğine dayalı bazı mesleklerin tükenme noktasına gelmesi	Yönlendirme

9.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çıraklarımız yaptığı mesleklerde başlarken ileriye görürse hevesi kırılmaz en iyisini yapma fırsatı verilsin	
Ailenin sanatkârlık konusunda eğitilmesi	
Ailesinin fikri kadar çocuğun hangi mesleğe uygun test edilmeli ve ona göre mesleğe yönlendirilmelidir.	
Çırağı işe alırken “Ne iş yapmak istiyorsun?” diye sorulmalıdır.	
Çıraklara hangi meslek seçilirse seçilsin çok iyi bir meslek seçtiğine inandırılmalı ve motive edilmelidir.	
Çıraklara mesleğin zekâsı düşük insanların yapmadığını anlatmak ve ustalığın değerini bilmesini sağlamak	
Çırakların mesleki bakımdan öğretmenleri, velileri tarafından takip edilmesi	
Çıraklık eğitimi ile ilgili bir platform kurulmalı işlerlik kazandırılmalı	
Çıraklık katma değerlerinin ailelere anlatılması katkılarının öğretilmesi	
Çocuk ilgi duyduğu ve sevdiği meslek alanına yönlendirilmelidir.	
Çocuk yetiştirme yurdundaki kimsesiz çocukların, mesleki eğitimlere yönlendirilmesi	
Eğitimde okuyamayan öğrencilerin yönlendirilmesi	
Her okulda meslek komitesinden bir temsilci olmalı	
Kariyer rehberliğinin güçlendirilmesi	
Mesleki eğitim merkezlerinde danışman ve rehberlik uzmanı bulunmalı	
Milli eğitimdeki rehber öğretmenler, veli ve çıraklara yönlendirme hizmeti yapılmalı	
Okul, işyeri ve çırak arasındaki iş birliği ve iletişim artırılmalı	
Okullarda meslekleri tanıtan kütüphaneler kurulmalıdır.	
Okullarda öğrencilerin çıraklığa küçük yaşlarda yönlendirilmesi,	
Çıraklık ile ilgili bilgileri öğrenebildiği çırak arayan ihtiyaç miktarını ölçen bir biçim sistemi ve portal olması	Altyapı
Mesleki eğitim merkezlerinin sayıları arttırılmalıdır.	Altyapı
Eğitim sistemi dışında kalan çırakların sisteme dâhil edilmesi	Eğitim Politikası
Rehber öğretmen görevlendirmelerin çırak okullarında da olması	Eğitim Politikası
Ulusal boyutta bilgilendirme yapılması	İletişim

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çıraklık eğitiminden önce bir hazırlık ve yönlendirme eğitimi verilmeli	Mesleğe Yönlendirme
Aile ve sosyal politikalar bakanlığından sosyal yardım alanlar çıraklığa yönlendirilmeli	Mesleğe Yönlendirme
Çocuk esirgeme kurumları ile ortak çalışma yapılmalıdır.	Mesleğe Yönlendirme
Genel liseerde disiplin cezası alan öğrenciler çıraklık eğitime yönlendirilmelidir.	Mesleğe Yönlendirme
Genel liseerde isteksiz, başarısız, belli bir devamsızlık sınırını aşan öğrenciler çıraklık eğitime aktarılmalıdır.	Mesleğe Yönlendirme
Lise ve dengi okullarda akademik yönden başarısız olan öğrenciler resen çıraklık eğitime yönlendirilmelidir.	Mesleğe Yönlendirme
Mesleğe çırak olarak başlayıp , muvaffak olduğu rol modellerinin yaratılması ve teşvik verilmelidir	Mesleğe Yönlendirme
Meslekler ortaokullarda ayrıntılı bir şekilde tanıtılmalıdır.	Mesleğe Yönlendirme
Okuldaki öğretmenlerin de çıraklara yardım edip işini iyi bir şekilde öğrenmesi için çaba göstermesi gerekir.	Mesleğe Yönlendirme
Öğrencinin yetenekleri, ilgi alanları ilkokul, ortaokuldan başlayarak tesbit edilmeli.	Mesleğe Yönlendirme
Özellikle büyükşehirlerde sokakta yaşayan çocuklar, gençler çıraklık eğitimi yoluyla topluma kazandırılmalıdır.	Mesleğe Yönlendirme
Ülkemizde mesleki tanıtım ve yönlendirme çalışmalarının daha erken yaşlarda başlaması	Mesleğe Yönlendirme
Yoksul aileler tespit edilerek çocukları çıraklık eğitim yoluyla meslek sahibi yapılmalıdır.	Mesleğe Yönlendirme
Çıraklık eğitime yönlendirmede mutlaka yetenek testi yapılmalıdır.	Ölçme Değerlendirme
Yaptıkları işlerdeki başarılarından dolayı çırakları ara ara ödüllendirerek teşvik etmek	Teşfik
Çırak öğrenci istiyorsa devletın zorunlu hale getirmesi	Toplum Algısı
Okullarda verilen ön bilgilendirme yanında mahalle muhtarları ile evlere ziyaret bilgilendirme anlatımları yapılmalı	Toplum Algısı
Çırağa işi öyle sevdirmeli ki bunun işi değil de hobisi gibi görmesini sağlamak gereklidir.	Yönlendirme
Çıraklara cesaret, destek, bilgi, tavsiye yardımları ile hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak gereklidir.	Yönlendirme

10. Sosyal Etkinlik:

10.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çırakların sosyal hayatla ilgili etkinliklerin çok sınırlı olması	
Çırakların hep iş, ev hayatı olmaması.	Fiziki Şartlar
Çırakların sosyal hayata katılımı yetersiz.	İyileştirme

10.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Yarışmalar yapıp öğrenciye sanatı sevdirebilir	
Yurt içi ve yurt dışı meslek gezileri düzenlenmelidir.	
Çırakların fuar zamanları bu fuar merkezlerinden yararlanmasını sağlanmalıdır. Bu alanlara sadece patronlar değil çıraklar da götürülmeli ve gezdirilmelidir.	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme
Çırakların sosyal ve kültürel aktivitelere katılımının artırılması	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme
Yurt içi ve yurt dışı teknik geziler düzenlenmeli.	Eğitim Öğretim Programları Geliştirme
Çıraklara sosyal içerikli faaliyetler yaptırılmalıdır	İyileştirme
Çıraklar için sanayide çeşitli sosyal etkinlik ve mesleki yarışmalar yapılabilir.	Teşfik
Çırakların çeşitli etkinliklere, sportif faaliyetlere, yarışmalara, yılsonu fuarı veya sergi gibi yaptıkları- nın sergilenmesine fırsat verilmelidir.	Teşfik
Çırakların gelişim ve girişimcilik eğitimleri, seminerler ve mesleki fuarlara katılımları sağlanarak nite- liklerinin artırılması	Teşfik
İşverenler çırakların performansını değerlendirerek yıl sonunda ödüllendirmelidir.	Teşfik

11. Sosyal Güvence ve Haklar:

11.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çırakların SGK primlerinin yatırılmaması, emekliliğe yansımaması	
Çıraklıkta sosyal olanakların sağlanmaması	
Çalışan çırakların sosyal hakları (devlet mi, iş yeri mi) yemek-maaş-yol parası gibi sorunlar	Denetim
Çırakların aktivite yapabilecekleri sosyal faaliyet alanları olmaması (teknoloji gibi)	Denetim
Çırakların iş güvenliğinin olmaması	Denetim
Çırakların sigorta konusunda sadece sağlık ve iş kazası ödeneğinin ödenmesi	Denetim
Çıraklık maaşının düşük olması, evden destek almak durumunda kalınması	Denetim
Farklı işletmelerde çalışan çıraklar arasında ücret dengesizliği (örneğin kuaför çırağı 30 TL motor çırağı 150 TL alıyor)	Denetim
İşyerlerinin sağlıklı ortamlar olmaması	Denetim
Teknolojik olarak geçerliliğini kaybeden ya da seri üretime geçen mesleklerde çıraklığa ihtiyacın olmaması	Denetim
Çıraklara işyerlerinde yemek mutlaka verilmelidir.	Fiziki Şartlar
Çırakların çocuk olduğunu unutup yetişkin gibi davranılması	Fiziki Şartlar
Çırakların işyerlerine ulaşım sıkıntısı çekmesi	Fiziki Şartlar
Çırakların yemek, barınma, temizlik (yemekhane, tuvalet, soyunma odası vs.) ihtiyacı	Fiziki Şartlar
Ustaların evde, özel hayatında yaşadığı sorunları işyerlerine getirmeleri	Fiziki Şartlar
Çırakların çalıştığı yerde güven ilişkisi kuramaması	İyileştirme
Çırakların sosyal hakları yeterli değil.	İyileştirme
Çalışacak çırağın sosyal güvenlik altına alınması	Sosyal Güvence
Çırakların yanında çalıştığı süre işveren tarafından kollanması.	Sosyal Güvence
Sigorta sorunları var bizler kendimizinkini zor ödüyoruz. Bu yüzden sigortaların devlet tarafından ödenmesi .çıraklık okuluna giden çocuklar hep okumadan sıkılıyor	Sosyal Güvence
Çırağa servis imkanı sağlanmaması, tatil imkanı sağlanmaması	Sosyal Haklar
Çırakların acil bir iş çıktığı durumda izin vermiyorlar.	Sosyal Haklar

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
çıraklık teşfiki için sosyal organizasyonların oluşumu	Sosyal Haklar

11.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çocuk istismarı ve çocuğa şiddet cezalarının caydırıcı olması gerekmektedir	
Çocukların kendisine zihinsel ve fiziksel olarak korunduğunun hissettirilmesi gerekir	
Hırsızlık ve yüz kızartıcı suç olmadığı sürece çıraklar kovulmamalı	
Uzak yerden gelen çırakların ulaşım ve barınmalarının sağlanması	
Çırakların çalışma alanlarını iyileştirilmesi gerekir	Denetim
İşletmelerde çalışma saatleri düzenlemesi uygulanmalı	Denetim
Çırak çalışan işyerlerinde çalışma koşulları düzeltilmeli (yemekhane, soyunma odası, WC, Duş imkânı, yemek vs.)	Fiziki Şartlar
Eğitim ve işyerlerinde temizlik ve güven ön planda olmalı	Fiziki Şartlar
Kırsal bölgelerden gelen çıraklar için yurt yapılmalıdır.	Fiziki Şartlar
Çırak okullarının yeterli güvenlik önlemleri olmalı	İş güvenliği
Erken sigorta kapsamına alınarak özendirilmeli	Sosyal Güvence
Devlet tarafından çıraklara taşıma , yemek, pansiyon konaklama , maaş , ödenmeli	Teşfik
Çırakların burs imkanları ile eğitimleri desteklenmeli ve çıraklık eğitimi özendirilmeli	Teşfik
Çırakların eğitiminden sorumlu usta öğreticilere teşvik edici imkanlar sağlanmalı	Teşfik
Öğrenci sigortaları emeklilikten sayılmalı işe giriş başlangıcı olarak sayılmalı	Ücret İyileştirme

12. Sosyal Politika:

12.1. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Okumayan çocukların sokaklardan kurtarmak	
Çıraklık eğitim sosyal açıdan desteklenebilir sportif ve sosyal etkinliklerle motivasyon desteği	
Çırak çalıştırılan işyerlerine verilen devlet desteği ödemelerinin çıraklara verilmesi	Teşfik
Çırak günleri, haftası düzenlenmelidir.	Toplum Algısı

13. Uygulamaya Yönelik:

13.1. Sorunlar:

Bazı mesleklerin müşteri potansiyelinin düşmesi, genel talebin azalması
Çırakların mesleği ile ilgili işlerde çalıştırılmaması
Çırakların okul hayatı ve işi aynı anda yürütememeleri
Çıraklığa başlama yaşının çok büyük olması
Çocuk sayısının az olması.
Fiziki Şartlar

13.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Ahilik geleneğinin daha iyi tanıtılması gerekir	(boş)

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Çırak adayları yetenek sınavından geçirilmelidir	(boş)
Çıraklar Alman eğitim sistemini inceleyebilmelidir.	(boş)
Çıraklığa başlama yaşının küçültülmesi gerekir	(boş)
Çıraklık sistemini halihazırda başarıyla uygulayan model bir ülkenin sistemini ülkemiz şartlarına göre uyarlamak	(boş)
Mesleki boyutu layığıyla öğretilmeli ticari boyutu sonra düşünülmalıdır.	(boş)
Mesleki eğitimde meslek odalarından destek sağlanmalı	(boş)
Mesleki eğitimi sistemi Alman mesleki eğitim sisteminin uygulandığı biçiminde olmalıdır.	(boş)

14. Ücret:

14.1. Sorunlar:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
ekonomik sorunlar	
Ücretlerin yüksek tutulması	İyileştirme
Çırak çalışan ustaların ekonomik imkanlarının iyi olmaması.	Ücret İyileştirme
Çıraklara maaş verilmesi devlet tarafından karşılanın	
Çıraklara hak ettiği ücret ve değer verilmelidir.	Ücret İyileştirme
Çıraklara ödenen ücretlerin yetersiz ve ödemelerin düzenli olmaması	Fiziki Şartlar
Çırakların aldığı ücret az geliyor, çırakların mesaisi azaltılsın.	Ücret İyileştirme
Çırakların hak ettiği (ücret) miktarı almaması.	Ücret İyileştirme
Çırakların ve ailelerinin geçim sıkıntısı çekmesi, Çıraklara verilen ücretin çok az olması,	İyileştirme
Çıraklık eğitimine başlarken öğrenmek yerine öncelikle ücret ön planda oluyor.	
Çıraklık süresinde alınan ücretler yetersiz.	Ücret İyileştirme
Çocuklara olması gerekenden fazla maddi imkân sağlayıp rahat yaşamalarını sağlamak	Teşfik
İş iyi aşlamak beğendirmek işin getirileri öğretilmelidir	
Maaş ve sigorta sorunları	

14.2. Çözüm Önerileri:

Katılımcı Görüşleri	Alt Başlık
Ustaların çıraqları heveslendirmek için maddi yönden desteklemeleri gerekir.	Fiziki Şartlar
Çalışan çıraqların önceden kaç saat çalışacağı ve kaç lira ücret alacağı belirlenmelidir.	Mevzuat
Çırak maaşlarının özendirici seviyeye çıkartılması	Fiziki Şartlar
Çıraqlar işe başladıktan sonra her yıl ücretlerine zam yasal güvenceye alınmalıdır.	Ücret İyileştirme
Çıraqların aldıkları ücretin günümüz günümüz şartlarına göre daha uygun hale getirilmesi gerekmektedir.	

Çıraklık Arama Konferansı Veri Madenciliği Analizi

Yrd. Doç. Dr. Adem Akbıyık¹¹

Çıraklık Arama Konferansında 5 grup tarafından yazılan fikir kartlarındaki yazıların işlenmesi ile bu bölümdeki analizler bilgiler yapılmıştır. Veri madenciliği yığın halindeki kayıtlı verileri işlenerek değerli hale getirme ve bu dönüşüm sonucunu anlamlı bilgiye dönüştürme sürecidir. Bilgiye dönüşen bu veriler araştırmannın hedefine yönelik işlemlerde kullanılır.

Bu bölümde beş gruptan toplanan fikirler derlenmiş QDA Miner Programı vasıtası ile işlenmiştir. Beş grup çıraklıkla ilgili sorun ve çözüm önerilerini incelerken son fikir tepsisi oturumlarında salonlarına özel olan konu hakkında fikirler üretmişlerdir. Salonlara göre fikirler aşağıda listelenmiştir.

1. Grup	Çıraklık Eğitiminin Dünü, Bugünü, Yarını ve Çıraklık Eğitim Programlarına Geçişte Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri
2. Grup	İşgücü Piyasasında Çıraklığın Niteliği ve Niceliği
3. Grup	Mesleki Eğitim Merkezleri ve Meslek Mensuplarının Perspektifinden Çıraklığın Değerlendirilmesi
4. Grup	Geleceğin Sektörlerinde Çıraklığın Durumu
5. Grup	Çırakların gözünden çıraklık sistemi

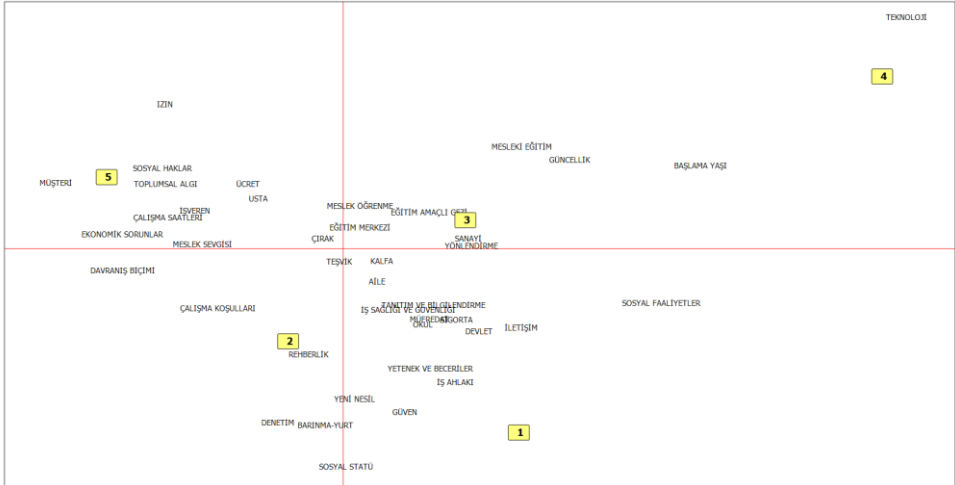
Arama konferansında kullanılan kelimeler incelendiğinden en çok kullanılan kelimeler aşağıdaki kelime bulutunu oluşturmuştur.

¹¹ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi

ÇIRAK TEŞVİK USTA AİLE

MESLEKİ EĞİTİM MESLEK ÖĞRENME
 ÇALIŞMA SAATLERİ TOPLUMSAL ALGI
 YÖNLENDİRME TANITIM VE BİLGİLENDİRME SANAYİ
 DEVLET DİĞER YETENEK VE BECERİLER OKUL
 MÜFREDAT İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜCRET
 EĞİTİM MERKEZİ TEKNOLOJİ KALFA DAVRANIŞ BİÇİMİ
 REHBERLİK MESLEK SEVGİSİ SİGORTA İŞ AHLAKI İZİN
 GÜNCELLİK İŞVEREN GÜVEN EĞİTİM AMAÇLI GEZİ YENİ NESİL
 ÇALIŞMA KOŞULLARI SOSYAL FAALİYETLER
 ÇIRAKLIK İÇEREN MESLEKLER MÜŞTERİ BARINMA-YURT
 SOSYAL HAKLAR EKONOMİK SORUNLAR İLETİŞİM
 SOSYAL STATÜ DENETİM BAŞLAMA YAŞI

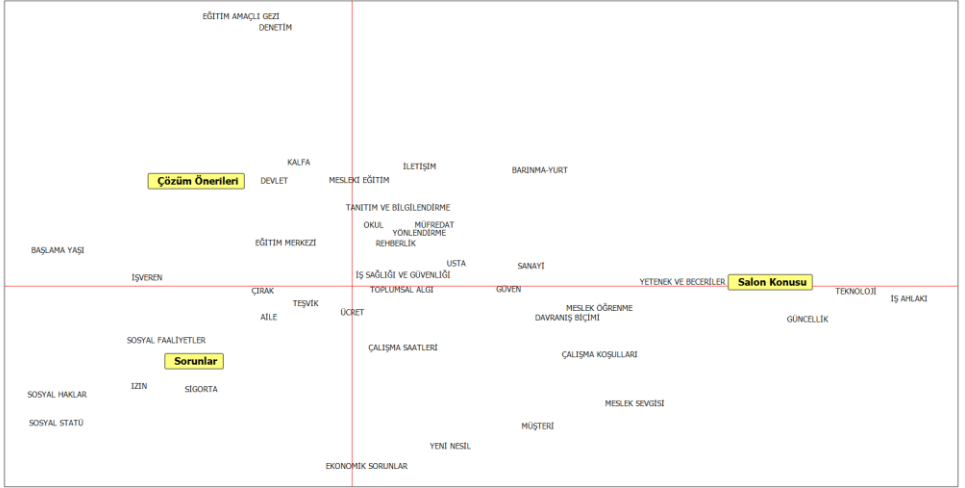
1. Kelimelerin Kullanım Sıklığı Temeline Yapılan Verimadenciliği



Tablo 1: Anahtar kavram kullanımlarının salonlara göre dağılımı

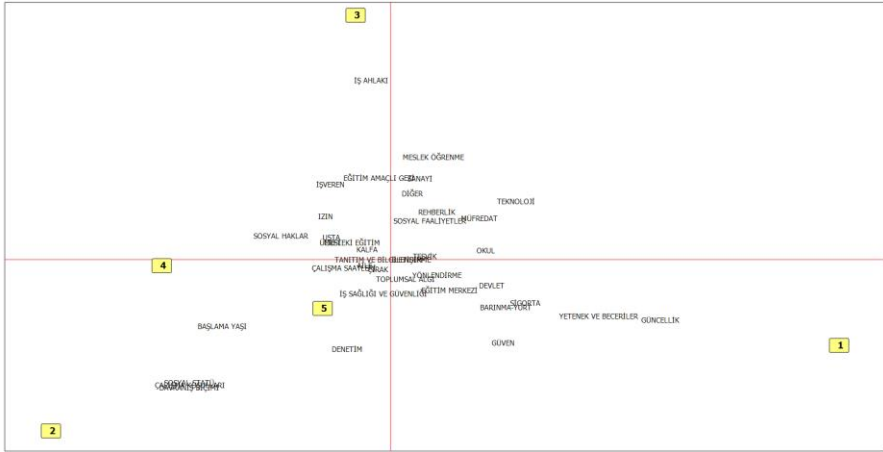
Yukarıdaki tabloda salonlarda en çok değinilen konular görülmektedir. 1. grupta en çok tekrar edilen kavramlar “güven, iş ahlakı, yetenek beceri” gibi kavramlardır. 2. grupta “çalışma koşulları, rehberlik”, 3. grupta “Rehberlik anlamında yönlendirme, eğitim gezileri”, 4. grupta “teknoloji, işe

başlama yaşı”, 5. grupta da “toplumsal algı, sosyal haklar, müşteri” kelimeleri fikirler arasında en çok kullanılan kelimelerdir.



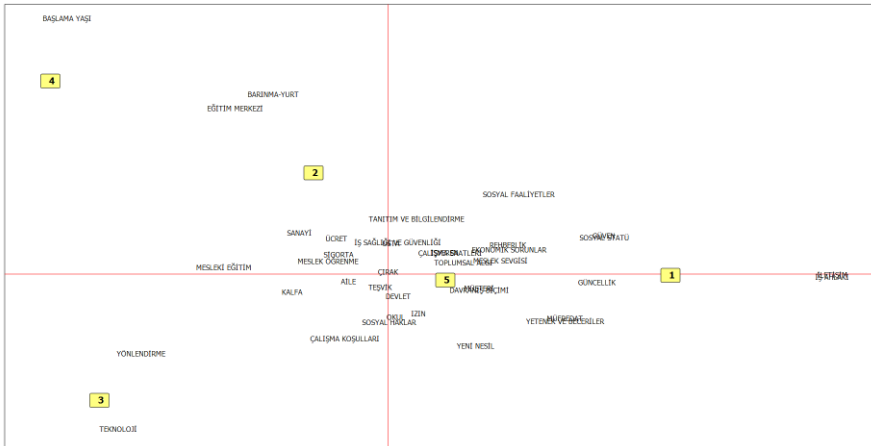
Tablo 2: Anahtar kavram kullanımlarının Oturumlara (konulara) göre dağılımı

Yukarıdaki tabloda tüm salonlarda, yani “salon konusu, çıraklık sorunları ve çıraklık sorunlarının çözümleri” konularında, fikir notlarında en çok geçen kelimeler görülmektedir. Sorunlar kısmında en sık tekrarlananların “izin, sigorta ve sosyal faaliyetler” olduğu görülürken, çözüm kısmında “devlet, eğitim merkezi, işveren” gibi kavramların öne çıktığı görülmektedir. Salon konularında ise en çok değinilen kavramlar “yetenek ve beceriler, teknoloji ve güncellik” olmuştur. Tüm oturumlarda “iş sağlığı ve güvenliği ve toplumsal algı” eşit derece değinilen konular olmuştur.



Tablo 3: Çözüm Önerileri için Anahtar kavram kullanımlarının salonlara göre dağılımı

Grupta ortaya atılan çözüm önerilerinde kavramlar açısından benzerlikler olması ile birlikte ustaların yoğun olarak olduğu salon 3 te iş ahlakının önemi vurgulanmıştır. Çırakların yoğun olarak bulunduğu 5. grupta ise iş sağlığı ve güvenliği, denetim, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, toplumsal algı ön plana çıkmıştır.



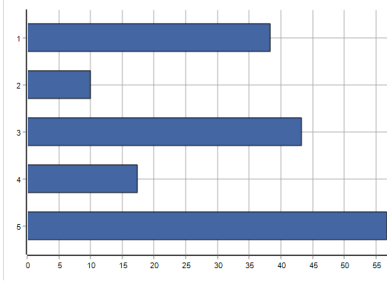
Tablo 4: Sorunlar için Anahtar kavram kullanımlarının salonlara göre dağılımı

Sorunlar ile ele alınan kavramlar yukarıdaki şekilde görülmektedir. Çırak öğreticileri olan ustalar ile ilgili yapılan analizde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

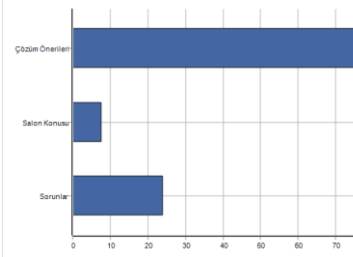
2. Oluşan Kelime Grupları Bağlamında Salon ve Oturumlara Göre Durumu

Tablo 5:

Ustaları Teşvik – Gruplara Göre Dağılımı (Her 10.000 Kelime İçerisindeki Kullanım Miktarı)



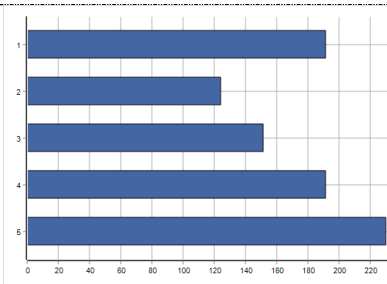
Ustaları Teşvik – Oturumlara (Konulara) Göre Dağılım



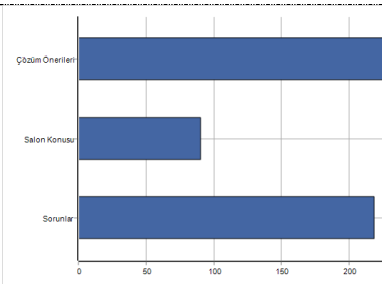
Çırakların yoğun olduğu 5.grupta ustalara teşvik konusunu vurgulanırken, 2. grupta buna en az değinilmiştir. Ayrıca bu konuya en fazla çözüm önerilerinde değinilmiştir.

Tablo 6:

Devlet Desteği – Gruplara Göre Dağılımı



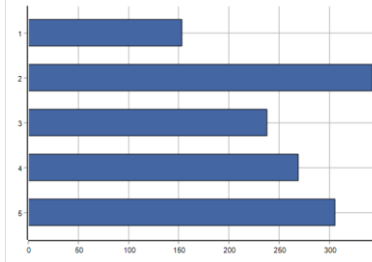
Devlet Desteği – Oturumlara (Konulara) Göre Dağılım



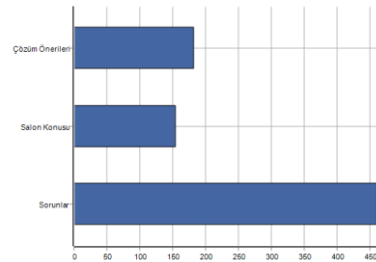
Devletin çıraklığa desteğinin önemi hem sorun hemde çözüm olarak tüm Gruplarda vurgulanmıştır.

Tablo 7:

Çalışma Saatleri – Gruplara Göre Dağılımı



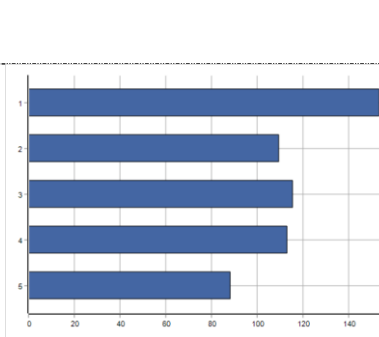
Çalışma Saatleri – Oturumlara (Konulara) Göre Dağılım



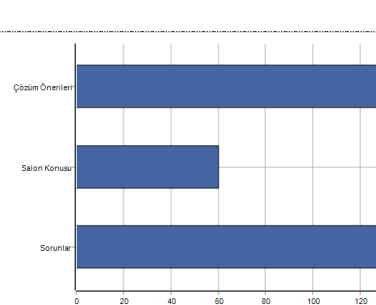
Çırakların çalışma saatlerinin yaşlarına göre fazla olması gruplarda eşit derece sorun olarak vurgulanmıştır.

Tablo 8:

Okullarda Çıraklığa Yönlendirme – Gruplara Göre Dağılımı



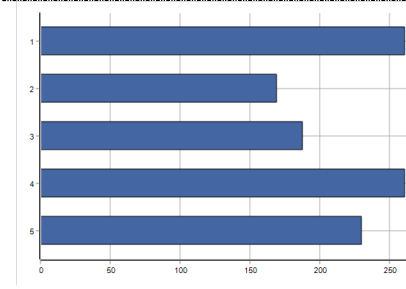
Okullarda Çıraklığa Yönlendirme – Oturumlara (Konulara) Göre Dağılım



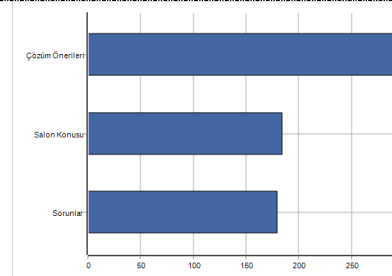
Yukarıdaki tablolarda gençleri çıraklığa yönlendirmede yaşanan sorunlar ve bunun yönetilmesi gereken bir kavram olması tüm guruplarda ele alınmıştır. Aşağıdaki tablo 9 da ise bunun için rehberlik sisteminin işletilmesinin gerektiği vurgulanmıştır. Gruplar bu konuyu bir çözüm önerisi olarak da tartışmışlardır.

Tablo 9:

Mesleki Eğitimde Rehberlik –
Gruplara Göre Dağılımı

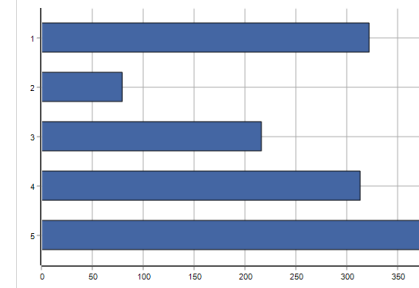


Mesleki Eğitimde Rehberlik –
Oturlumlara (Konulara) Göre Da-
ğılım

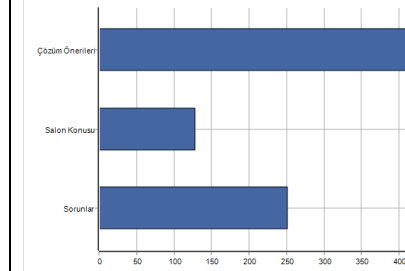


Tablo 10:

Çıraklık Eğitimi Konusunda Ailele-
rin Bilgilendirilmesi – Gruplara
Göre Dağılımı



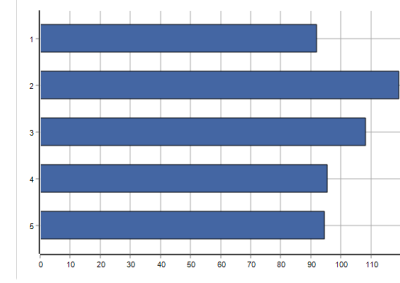
Çıraklık Eğitimi Konusunda Ailele-
rin Bilgilendirilmesi – Oturum-
lara (Konulara) Göre Dağılım



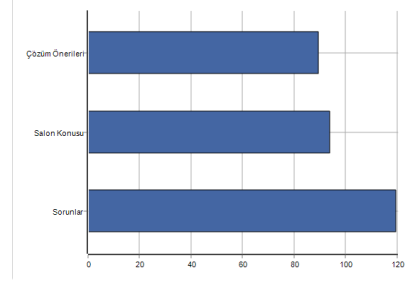
Çıraklık konusunda ailelerin bilgilendirilmesi (Tablo 10) çıraklık sorunla-
rına çözüm olarak görülmüştür. Bunu vurgulayan grup çırakların yoğun
olduğu 5. grup olmuştur.

Tablo 11:

Okul – Aile – İşyeri İletişimi –
Gruplara Göre Dağılımı



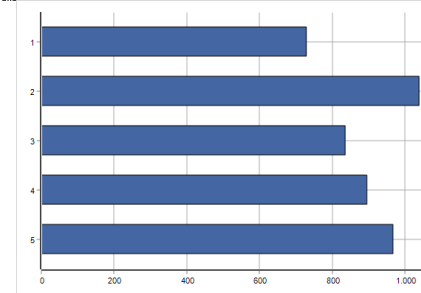
Okul – Aile – İşyeri İletişimi –
Oturumlara (Konulara) Göre Da-
ğılım



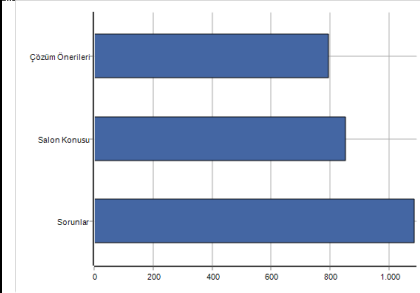
Tablo 11’e göre “Okul – Aile – İşyeri İletişimi” konusu tüm gruplarda üç oturumda da vurgulanmış hem sorun hem de çözüm olarak görülmüştür.

Tablo12:

Usta – Çırak İlişkilerinde Davra-
nışlar – Gruplara Göre Dağılımı



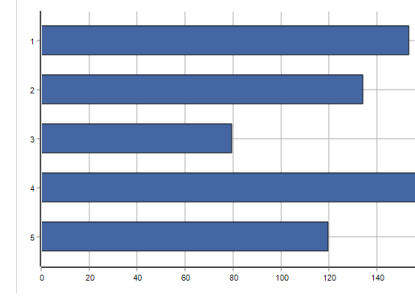
Usta – Çırak İlişkilerinde Davra-
nışlar – Oturumlara (Konulara)
Göre Dağılım



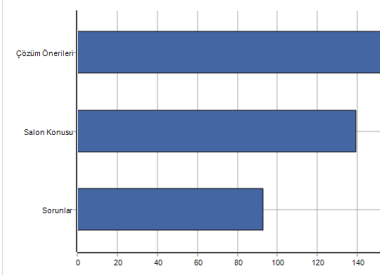
Usta – çırak ilişkileri her beş grupta da sorun olarak değerlendirilmiştir. Özellikle çıraklar ustalarının kendilerine yaklaşımlarını olumsuz olarak değerlendirmişlerdir.

Tablo 13:

Mesleki Yönlendirme – Gruplara
Göre Dağılımı



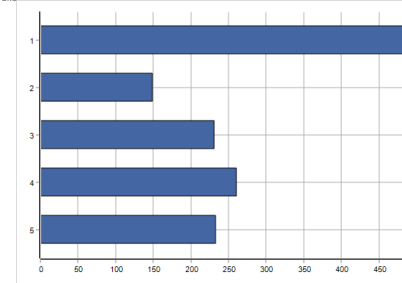
Mesleki Yönlendirme – Oturum-
lara (Konulara) Göre Dağılım



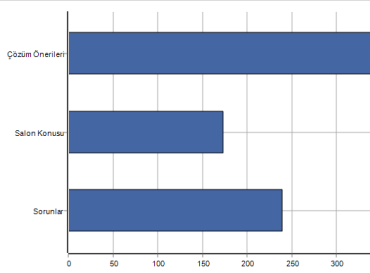
Çırakların kendilerine uygun mesleklere yönlendirilmesi konusuna en fazla 4, 1 ve 2. grupta değinilmiştir. Ustaların yoğun olduğu üçüncü grupta bu konu diğer gruplara göre daha az tartışılmıştır. Mesleki yönlendirmenin çırakların sorunlarına çözüm olabileceği bu tabloda (Tablo 13) görülmektedir.

Tablo 14:

Mesleki Eğitimde Kalite – Grup-
lara Göre Dağılımı



Mesleki Eğitimde Kalite – Oturum-
lara (Konulara) Göre Dağılım



Mesleki eğitimde kalite konusuna eğitimcilerin çoğunlukla yer aldığı 1. grupta en fazla değinilmiştir. Bu konu her beş grupta da çoğunlukla çözüm önerisi olarak önerilmiştir.

Çıraklık Arama Konferansı Sonuç Bildirgesi

Yrd. Doç. Dr. Ece KUZULU KANASLAN¹²

1. Çıraklık Sistemi ile İlgili Sorunlar

Çıraklık sistemi ile ilgili sorunlar, Çıraklık Arama Konferansında çıraklar, meslek mensupları, iş ve meslek danışmanları, ustalar ve meslek öğretmenleri tarafından tartışılmış ve aşağıda gruplandırılmış olarak yer alan sorunlar ortaya konmuştur.

1.1. Eğitim Sistemi ile İlgili Sorunlar

Çıraklık sistemi arama konferansına katılan eğitimciler, ustalar ve çıraklar mesleki eğitim sisteminin ihtiyaca cevap vermede yeterli olmadığını belirtmektedirler. Çıraklık eğitiminde müfredatın yeterli olmaması ortaya konan bir eğitim sistemi sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çıraklık eğitiminde teorik eğitimin yetersizliği ve teorik bilgi düzeyi ile pratik bilgi düzeyinin uyumlu olmayışı öne sürülen diğer meseleler arasında görülmektedir. Bu sorunun kaynağı, teorik bilgilerin güncelliğini yitirmesi olarak görülmektedir. Bu hususa ek olarak bazı usta öğreticilerin teknolojik gelişmelere adapte olmak konusunda yetersiz kaldığı ve kendilerini yenileme konusunda desteğe ihtiyaç duydukları da işaret edilen hususlardan biridir. Mesleki eğitim merkezlerinin bazılarının binalarının yetersizliği hatta bağımsız binalarının olmaması da konferansta gündeme getirilen ve dikkat çekilen konular arasındadır.

Katılımcılar tarafından ortaya koyulan önemli meselelerden biri iş piyasasının talep ettiği bazı meslek dallarının çıraklık eğitim sisteminde yer almaması olarak tartışmada yerini almaktadır. Çıraklık eğitimi verilen alanların revize gerektirmesi ve çeşitlenmeye gidilmemesi paydaşlar tarafından yapılan tespitler arasındadır.

Çıraklık eğitimine ilişkin ortaya konulan hususlardan bir diğeri de çırak yetiştirmenin usta öğreticiye maliyetinin yüksek olması ve bu durumun çıraklara pratik eğitim vermek konusunda isteksizliğe yol açmasıdır. Arama konferansına katılan paydaşların ortaya koyduğu bir diğer sorun da Türk

¹² Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi

mesleki eğitim sisteminin Alman mesleki eğitim sisteminin başarılı bir uygulaması olmamasıdır. Taraflara göre kâğıt üzerinde Alman mesleki eğitim sistemi örnek alınmakta ancak uygulamada bu sistem başarılı ile yürütülememektedir.

Mesleki eğitim merkezlerinde eğitim öğretimin ilk yılında mesleki eğitime başlanmaması arama konferansı katılımcıları tarafından mesleki eğitim sistemine dair iyileştirilmesi gereken konulardan biri olarak görülmektedir. Mesleki eğitim tamamlandıktan sonra alınan belgenin diğer okullardan alınan diplomaya denk olmaması ve bu denkliği kazanmak için ayrıca çaba ve zaman harcanmasının gerekliliği bir diğer olumsuz tespit olarak ortaya konmuştur. Eğitimini tamamladığında alınacak belgenin diploma yerine geçmemesi öğrencileri çıraklık sisteminden uzaklaştıran faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir. Mesleki eğitim merkezinden mezun olan öğrencinin lise diploması ile mezun olamaması ve lise mezunu olabilmek için ekstra zaman ve emek harcamak durumunda kalması çıraklık sistemini olumsuz yönde etkileyen uygulamalar arasında gündeme getirilmiştir.

Mesleki eğitim sisteminde zanaata göre ihtisaslaşmanın yetersiz olması taraflarca belirtilen eğitim sorunlarından bir diğeri olarak görülmektedir. 4+4+4 eğitim sistemi son yıllarda çıraklığın önünü kesen ve çıraklık sistemine zarara veren bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Yukarıda sayılan sorunlar ile bağlantılı olarak çıraklık sisteminde yer alan çırak sayısının az olması çıraklık arama konferansında görüş bildiren hemen hemen her paydaş tarafından gündeme getirilmiştir.

Eğitim sisteminin yapısından kaynaklanan sorunlardan bir diğeri de akademik olarak başarılı olamayacağı öğretmenleri ve velisi tarafından tespit edilen öğrencinin meslek sahibi olabilmesi ve bir zanaat öğrenmesi için mesleki eğitim merkezlerine yönlendirecek oturmuş bir sistemin olmaması olarak belirtilmektedir. Öğrenci akademik anlamda başarısız olsa da ebeveynleri tarafından üniversiteye gitmesi için zorlanmakta ve eğitim hayatı buna göre vasat hatta vasatın altında devam ettirilmeye çalışılmaktadır.

Katılımcılar tarafından gündeme taşınan meselelerden biri de bazı usta öğreticilerin ya da işverenlerin çıraklara mesleki eğitim vermekten çok genel temizlik ve getir götür işlerini yaptırmasıdır. Konu ile ilişkili gündeme gelen bir görüş de çırakların öğrenmekte oldukları zanaatı sevmemeleri ve mesleğe ilgi duymamalarıdır. Bu ilgisizlik hususu, eğitim ile ilgili sorunlarda daha önce de gündeme gelen öğrencinin yanlış alana yönlendirilmesi ile bağlantılı olarak değerlendirilebilir. Zanaat seçimi ile ilgili diğer bir

konu da çırakların ilgi ve yeteneklerine göre meslek seçmek yerine aile baskısı ve alınacak ücrete göre seçim yapmaları ve eğitim alırken yanlış seçim yaptıklarını fark etmeleri şeklinde, paydaşlar tarafından ortaya konmuştur. Meslek seçiminde karşılaşılan hataların temelinde yatan başka bir sorun da ebeveyn ve öğrencinin yeteneğe göre meslek dalı seçme konusunda yeterli bilgi birikimine sahip olmaması şeklinde belirtilmektedir.

Meslek dalı seçiminde karşılaşılan sorunlar ile bağlantılı olarak gündeme getirilen tespitlerden biri çırakların eğitimleri sırasında meslek değiştirmelerinde çeşitli zorluklarla karşılaşmaları ve bu durumun da çırakları mesleki eğitimden tamamen uzaklaştırabilmesidir.

Eğitim sisteminden kaynaklı olduğu ileri sürülen ıraklık ile ilgili iyileştirme gerektiren konulardan bir diğeri de mesleki eğitim merkezlerinin aktif olmaması ve meslek mensupları ile velilere ulaşmada, onların ilgilerini çekmede yetersiz kalması olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2. Sosyal Haklar – Faaliyetler – cretlendirme - İş Güvenliği İle İlgili Sorunlar

Çıraklık sorunları arama konferansında yer alan ve ıraklık sistemi ile ilgili görüşlerini paylaştıran paydaşlara göre çırakların pratik eğimlerini aldıkları bazı işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği şartlarına elverişli olmaması önemli konulardan birini teşkil etmektedir. İş yerlerinin sağlıklı ortamlar olmadığına inanan veliler çocuklarını pratik eğitime gönderme konusunda isteksiz olmakta ve çıraklar da ya pratik eğitime başlanmamakta ya da başladıktan kısa süre sonra iş yerinden ayrılmaktadırlar.

Yine ıraklar ve usta öğreticiler tarafından belirtilen bir diğer konu da çırakların özellikle sanayideki iş yerlerini beğenmemesi, daha temiz ve gösterişli yerlerde çalışmak istemeleri şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bazı ıraklar, pratik eğitim aldıkları iş yerlerinde iş kıyafetlerini değiştirebilmeleri bir alan bulunmadığından ve bu durumun onlar için olumsuz bir durum yarattığından bahsetmişlerdir. Arama konferansına katılan paydaşlardan bazıları da çırakların pratik eğitim aldıkları iş yerleri şartlarının standartlara uygun olmadığını ne sürmüşlerdir.

Özellikle şehir merkezi dışında ikamet eden çırakların teorik ve pratik eğitim için evlerinden gidip gelmelerinin önemli bir sorun olduğu konferansa katılan eğitmenler, çıraklar ve usta öğreticiler tarafından belirtilmektedir.

Yaşadıkları yer ile eğitim aldıkları ve çalıştıkları yer arasındaki uzak mesafeden dolayı erkenden iş başında olmaları gereken bazı çıraklar yalnızca bu ulaşım sorunu sebebi ile teorik ve pratik eğitimlerini yarıda bırakabilmektedirler.

Çıraklık sistemine dair ortaya konulan diğer bir sorun ise çırakların yalnızca sağlık ve iş kazası ödeneğinin ödenmesidir. Çırak olarak çalıştıkları günlerin emekliliklerine etki etmemesi, çırakları ve velilerini olumsuz yönde etkileyen bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanı sıra farklı işletmelerde pratik eğitim alan çırakların aldıkları ücretler arasında dengesizlik olduğu ve bu durumun da öğrencileri çıraklıktan uzaklaştırdığı arama konferansında görüşlerini bildiren paydaşlar tarafından öne sürülmektedir. Örneğin bir motor çırağının aldığı ücret ile bir kuaför çırağının aldığı ücret arasında ciddi bir farklılık olabildiği belirtilmektedir. Bu konu ile ilgili ortaya konulan diğer bir iyileştirme gereken husus da bazı çırakların aldıkları ücretlerin düzenli verilmemesi ve çok düşük ücret aldıkları için ailelerinden de ayrıca destek almak zorunda kalmaları şeklinde ortaya atılmıştır.

Çıraklık arama konferansında çıraklar ve mesleki eğitim merkezi öğretmenleri tarafından gündeme getirilen diğer bir husus da çırakların bir iş gününde yasal standartların çok üzerinde saatler boyunca iş yerlerinde çalıştırılmaları iddiasıdır. Bu iddiaya ek olarak çalışma saatlerinin düzensiz olması ve çıraklara iş tanımları dışında farklı işler de yaptırılması paydaşlar tarafından tartışmaya açılan meselelerden biridir.

Diğer okullarda eğitim gören yaşlılarının sahip olduğu sosyal faaliyet alanlarına ve imkânlarına sahip olamamaları öğrencileri çıraklık sisteminden uzaklaştıran diğer bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.3. Usta – Öğretmen – Aile -Çırak İlişkisi Ve Çıraklığa Bakışları İle İlgili Sorunlar

Çırakların ailelerinin, çıraklık eğitim okulları ile ayrıca usta öğreticiler ile iletişim kurmaması ve çocuklarının eğitimlerini takip etmemeleri eğitimciler tarafından dikkat çekilen ve düzelmesi gereken bir konu olarak ortaya konmuştur. Eğitimciler öğrencilerin aileleri ile iletişim kurmak istediklerini ancak bazı ailelerinin okula çağırıldıkları halde gelmediklerini ve hatta telefonlara cevap vermediklerini belirtmektedirler. Çıraklık arama konfe-

ransında deneyimlerini ve tespitlerini paylaşan katılımcılardan bazıları çırakların alacakları ücret hususunda veliler ile usta öğreticilerin anlaşmazlık içine dşebildiklerini iddia etmektedirler. Ayrıca ailelerin çocuklarının az emekle çok para kazanabileceği işlerde çalışmasını istemesi de sistemi olumsuz yönde etkileyen tespitler arasında yerini almaktadır.

Bazı usta öğreticiler de ıraklık okullarındaki öğretmenlerin, ailelerin ve usta öğreticilerin iletişim halinde olmadıklarından ve çırakların sorunlarına birlikte çözüm bulunamamasından söz etmektedirler. Mesleki eğitim merkezi ğretmenlerinin dile getirdiği bir mesele de haftada bir gün okullarda görülen ıraklık teorik eğitiminin veliler tarafından önemsenmemesidir. Aileler ile mesleki eğitim merkezlerinin iletişim sorunu yaşamasının kaynaklarından biri bu sebep olarak gösterilmektedir. Buna ek olarak teorik ve pratik eğitimcilerin üzerinde durdukları hususlardan biri de çırak ile eğitim arasında geçmişte olan saygılı ilişkinin kaybolmasıdır. Eğitimciler, bazı çırakların son derece sorumsuz ve umursamaz olduklarını iddia etmektedirler. Bu sorun ile ilişkili olarak ortaya konulan diğer bir tespit de çırakların çalışma disiplininin yetersiz olması ya da çalışma disiplininin yoksun olmaları şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Yine ırak ile pratik eğitimci arasındaki ilişkilere istinaden çıraklar tarafından gündeme getirilen diğer bir mesele de çırak ile ustası arasında ağabey kardeş ya da baba oğul ilişkisinin oluşmamasıdır. Paydaşlar, bazı usta öğreticilerin çıraklara karşı fazla sert bir yaklaşım sergileyebildiklerini, bu durumun da çırakları mesleki eğitimden uzaklaştırdığını ifade etmektedirler. Çıraklık arama konferansına katılan bazı paydaşlar da usta öğreticilerin çırağı yetiştirmek ve mesleği öğretmekten ziyade maddi kaygılar içerisinde olduklarını, çırakların usta öğreticilerden işin ince ayrıntılarını öğrenmede zorlukla karşılaştıklarını ortaya koymaktadırlar.

Çırakların mesleki pratik eğitim aldıkları işyerlerinde devamsızlık yapmaları da usta öğreticiler ve meslek eğitim merkezi öğretmenleri tarafından dikkat çekilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine ırakların eğitimcileri tarafından gündeme getirilen ve son derece önem arz eden bir husus da çıraklar arasında kötü alışkanlıkların yaygınlaşmaya başlamasıdır. Ailevi sorunların da bu grup gençler arasında fazlası ile yaygın olduğu çırakların teorik ve pratik öğretmenleri tarafından gözlemlenmektedir.

Çıraklık arama konferansında katılımcılar tarafından gündeme getirilen diğer bir mesele, pratik eğitime başlayan bazı çırakların uzun süre aynı usta öğreticinin yanında kalmamalarıdır. Çırakların eğitim sürecinde zanaatı

tam olarak öğrenmeden bıkmaya ve eğitimden uzaklaşma eğiliminde olabildikleri iddia edilmektedir. Yine konu ile bağlantılı olarak usta öğreticiler yetiştirdikleri ve zanaat sahibi yaptıkları bazı çırakların bir süre sonra çay bahçelerinde, kafeteryalarda çalışmaya başlayıp zamanla öğrendikleri becerileri kaybedip vasıfsız işçi haline geldiklerini belirtmektedirler. Bu sorunlar usta öğreticilerin de zaman, emek ve motivasyon kaybetmelerine neden olmaktadır.

Usta öğreticilerden ve meslek öğretmenlerinden bazıları hali hazırda uygulanmakta olan teşvik sisteminin amacına ulaşmada yeterli olmadığını ve çıraklık sistemine katkıda bulunmadığını belirtmektedir. Mevcut teşviklerin çırakları sisteme kazandırma sorununa olumlu etkisinin bulunmadığı da paydaşlar tarafından yapılan tespitler arasında yer almaktadır.

Çıraklık sisteminde dikkati çeken aksaklıklardan biri de çırakların beceri eğitimi alacağı iş yeri seçiminde mesleki eğitim merkezlerinin öncelikli olarak büyük ölçekli fabrikaları tercih etmeleridir. Büyük ölçekli fabrikalarda görülen pratik eğitimin küçük işletmelerde alınan birebir eğitim kadar verimli olmadığı ve çırakların beceri yönünden zayıf kaldıkları katılımcılar tarafından gündeme getirilen diğer bir meseledir. Ayrıca özellikle el emeğine dayalı bazı mesleklerin becerilerin ustadan çırağa aktarılamaması sebebi ile tükenme noktasına gelmesi de ortaya konulan hususlar arasında yer almaktadır.

1.4. Toplumun Çıraklık Sistemi Algısı İle İlgili Sorunlar

Eğitimcilerin, ustaların ve çırakların gözünden, çıraklık eğitimi ile ilgili sorunların başında toplumun çıraklık eğitimi hakkındaki algısı yer almaktadır. Toplumda, çıraklık eğitimi alan öğrencilerin eğitim hayatında başarısız, diğer okulları kazanamamış ve başarılı olamayacaklarına kesin gözü ile bakılan öğrenciler olduklarına dair bir anlayış hâkimdir. Toplumun günümüzde çıraklık hakkındaki negatif algısı çıraklık eğitime başlamak isteyen öğrenci sayısının olumsuz etkilenmesine ve giderek azalmasına neden olmaktadır.

Çoğu öğrenci için çıraklık en son seçenek ve başlarına gelebilecek en kötü senaryo olarak görülmektedir. Bunlara ek olarak, on ila on beş yıl öncesinde çıraklar ve aileleri için en önemli konu bir ustanın yanında zanaat öğrenmesi iken günümüzde çırağın elde edeceği maddi getirinin öğrenme-

nin önüne geçtiği de eğitimcilerin tespit ettiği sorunlar arasında belirtilmektedir. Meslek mensuplarının ve usta üreticilerin bile kendi çocuklarının çıraklık okullarında eğitim görmesini istemediği ortaya konan iddialar arasındadır.

Çıraklık eğitiminin ülke, sektörler ve endüstri için teşkil ettiği önemin ailelere ve öğrencilere yeterince anlatılamamasının toplumun çıraklık algısının negatif yönde olması ile ilişkili olduğu öne sürülmektedir.

Çıraklık arama konferansı katılımcılarının çıraklık sistemine dair ortaya koydukları meselelerden bir diğeri de ustalık belgesi olmayan kişilerin yasalara aykırı olmasına rağmen iş yeri açmaları ve kamu kurumlarının bu durumu gözden kaçırmaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeterli eğitime, donanım ve beceriye sahip olmayan usta niteliği taşımayan bu kişilerin ustalık algısının zarar görmesine sebep oldukları belirtilmektedir. Meslek erbaplarının toplumda yeterince itibar görememesi de paydaşlar tarafından tartışmaya açılan konular arasında yer almaktadır.

2. Çıraklık Sistemi ile İlgili Sorunlara Çözüm Önerileri

2.1. Eğitim Sistemi İle İlgili Sorunlara Çözüm Önerileri

Meslek seçiminde karşılaşılan hataların temelinde yatan ebeveyn ve öğrencinin yeteneğe göre meslek dalı seçme konusunda yeterli bilgi birikimine sahip olmaması sorununa çözüm olarak “Meslek Öğreniyorum Kitap Dizisi” yazıp, yayınlamak önerilmiştir. Çırağın ustasından nasıl meslek öğrendiği, mesleğin incelikleri, mesleğin insan kazandırdığı katma değer resimlerle vurgulanarak bir senaryo şeklinde hem ilkokul düzeyine hem de ortaokul düzeyine hitap edecek biçimde kitap dizisinin hazırlanabileceği belirtilmiştir.

Yine meslek seçimi sorunlarına yönelik olarak katılımcılar tarafından, “Meslek Tanıtımı ve Seçimi Rehberlik Birimi” adı altında bir birimin İŞ-KUR veya Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde yapılandırılarak, ilkokuldan itibaren hem ebeveynler hem de çocuklar bilgilendirilip, kabiliyetlerine göre meslek seçimine özendirilmesi önerilmiştir. Rehberlik biriminin öğrenci, veli ve usta üçlü ayağını bir araya getirerek kaynaşma ve bilgilen-

dirme seansları düzenlemesi öngörülmüştür. Yine bu öneri ile ilişkili olarak her mesleki eğitim merkezinde mutlaka bir rehberin görev alması da atılması zorunlu iyileştirme adımlarından biri olarak dile getirilmektedir.

Öğrenci becerilerinin tespiti doğrultusunda hazırlanan gözlem formlarının, 1. sınıftan 8. sınıfa kadar her yıl ciddiyle doldurulması ve bu rehberlik çalışma sonuçlarının, ailelerle paylaşılarak uygulanmasının teşvik edilmesi öğrencilerin becerileri doğrultusunda meslek seçimine yönlendirilmesi için ortaya atılan faaliyetler arasında yer almaktadır.

Mesleki eğitim müfredatının günümüz teknolojisine, mesleki yeterliliklere ve taleplere göre güncellenmesi çıraklık arama konferansına katılan hemen hemen tüm paydaşlar tarafından önerilen ve desteklenen bir iyileştirme faaliyeti olarak karşımıza çıkmaktadır. Çırakların ileride iyi ve sorumluluk sahibi ustalar olabilmelerini desteklemek için teorik eğitim müfredatına meslek ahlakı ve etiği derslerinin eklenmesi önerilmiştir. Çıraklık sisteminin iyileştirilmesi üzerine ortaya atılan fikirlerden bir diğeri de çıraklık eğitimi tamamlandığında alınan kalfalık, ustalık belgelerinin fabrikalar ve farklı kurumlar tarafından tercih belgesi niteliğinde olması için çalışmalar başlatmaktır. Böylece gelecekte iş yeri açmayı planlamayan öğrenciler bile bu belgeleri almaya istekli olabilecekler ve çırakların sayısı artabilecektir.

Kalfa ve ustaların eğitim yeterliliklerinin seminerler ve çalışma grupları aracılığı ile artırılması da çıraklık eğitim sisteme katkı sağlayacak uygulama tekliflerinden biridir. Kalfa ve ustalar için düzenlenen eğitimlerde çıraklara iş yerlerinde mesleki becerilerini geliştirmeye yönelik fırsatlar tanınması, pratik eğitimin ayak işleri yoğun bir biçimde geçmemesi konusunda bilgilendirme ve yönlendirme yapılmasının yararlı sonuçlar doğuracağı öngörülmektedir. Bu eğitimlerin düzenlenmesi ve yürütülmesinde sorumluluğun Esnaf ve Sanatkarlar Odalarına ve ilgili sivil toplum kuruluşlara verilmesi de önerilmektedir.

Öğrencilerin doğru meslek kollarına yönlendirilmelerini sağlamak, ilgi alanlarına ve becerilerine uygun zanaatlar üzerine eğitim almalarına yardımcı olmak amacı ile çıraklara yönelik meslek tanıtıcı fuarlar düzenlenmesi, ortaöğretim öğrencilerinin bu fuarları ziyaret etmelerinin sağlanması mevcut soruna bir çözüm önerisi olarak ortaya konmaktadır.

İş piyasasının talep ettiği meslek dallarının çıraklık eğitim sisteminde yer almaması sorununu çözmek üzere ileri sürülen fikir, Milli Eğitim Bakanlığı, işveren temsilcileri, esnaf ve sanatkarlar odaları birlikleri ve ilgili sivil

toplum kuruluşlarının bir araya gelerek piyasa tarafından ihtiyaç duyulan meslek dallarının mesleki eğitim sistemine katılması ve ihtiyaç duyulmayan meslek dallarının sistemden çıkarılması için çalışmalar yapılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Çırakların kendilerine uygun olmadığını anladıkları meslek dalını değiştirmelerinin önündeki zorlukları aşmak amacı ile meslek değiştirmek isteyen çıraklar için kolaylaştırıcı uygulamalar başlatılması ve önceki öğrenimlerinin dikkate alınması, öğrencinin sene kaybı yaşamaması için çaba sarf edilmesi önerilen iyileştirici önlemler arasında yer almaktadır. Konu ile ilgili olarak önerilen diğer bir uygulama da yeteneğine güvenen ve bilgi birikimi olan kişilerin mesleki yeterlilik sınavlarına müracaat edebilmesi ve başarılı olanların meslek değiştirmelerine olanak tanınmasıdır. Çırak öğrencilerin çıraklık eğitimi ile beraber lise diploması da alabilmeleri için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerekli çalışmaların başlatılması ve düzenlemelerin hayata geçirilmesi de olumlu sonuç vermesi öngörülen fikirlerden biridir.

Çıraklık arama konferansında mesleki eğitim merkezi öğretmenleri ve çıraklar tarafından dikkat çekilen öneriler arasında çıraklık eğitimi yapılan okullardaki bina, makine ve teçhizatın teknolojiye uygun olarak yenilenmesi yer almaktadır. Bu öneri ile bağlantılı olarak gündeme gelen diğer bir iyileştirme uygulaması fikri de sanayi siteleri ve işletmelerin çağa uygun niteliklere kavuşturulmasıdır. Yine bu doğrultuda mesleki eğitim merkezlerinde “teknoloji ve yenilik birimleri” kurularak mesleki anlamda teknolojik gelişmelerin bu birimlerce takip edilmesi fikri ortaya atılmıştır.

Çıraklık eğitim sistemini hali hazırda başarılı bir şekilde uygulayan Almanya mesleki eğitim sisteminin ilgili otoriteler tarafından yeniden incelenmesi ve Türk mesleki eğitim sisteminin iyileştirilmesi için gerekli değişikliklerin tespit edilerek hayata geçirilmesi fikri katılımcılar tarafından yoğun destek görmektedir.

2.2. Sosyal Haklar – Faaliyetler – Ücretlendirme - İş Güvenliği İle İlgili Sorunlara Çözüm Önerileri

Çıraklık arama konferansında görüşlerini ortaya koyan ve sorunlara çözüm önerileri getiren katılımcılar çırakların öğretim hayatları devam ettiği sürece toplu taşımadan ücretsiz olarak yararlanmalarını önermişlerdir. Özel-

likle mesleki eğitim merkezlerine uzak bölgelerde yaşayan ve maddi zorluklar içerisinde olan çıraklar için yurt yapılması ve çırakların ücretsiz olarak bu yurtlarda kalmalarına imkân verilmesi de mevcut sorunlara çözüm olarak ortaya atılmıştır.

Sorunlara diğer bir çözüm önerisi de çıraklığı tercih eden öğrencilerin TEOG puanlarına göre sıralanması ve sıralamada üst sırada yer alan öğrencilere devlet bursu verilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Maddi yardıma ihtiyaç duyan çırakların ilgili sivil toplum kuruluşları tarafından tespit edilmesi ve fonlar oluşturup askerlik, evlenme ve iş kurma yardımları yapılması da yine çıraklık sistemini iyileştirici fikirler arasında öne çıkmaktadır. Çırak maaşları hakkında düzenlemeler yapılması; ücretlerin usulları ve işverenleri zarara uğratmayacak ancak öğrencileri çıraklığa özendirerek şekilde ayarlanması önerilmektedir.

Çırakların pratik eğitim aldıkları iş yeri koşullarının iyileştirilmesi adına arama konferansı katılımcıları tarafından önerilen çözümlerden biri de her meslek dalından örnek işletmeler seçilmesi, diğer işletmelere örnek olması için bu örnek işletmelerin ödüllendirilmeleridir. Çıraklara çalışma saatleri içerisinde çay molası ve dinlenme arası verilmesi, eğitim aldıkları iş yerlerinde düzenli giyinme alanları ve kendilerine ait dolaplarının olması, şartların gerektirdiği iş yerlerinde duş alanlarının sağlanması ilgili meselelere getirilen iyileştirme önerileri arasında yer almaktadır. Pratik eğitim almakta olan çırakların her üç ayda bir meslek hastalıklarına karşı sağlık taramasından geçmesinin zorunlu olması da önerilen koruyucu önlemler arasında dikkati çekmektedir.

Çıraklık arama konferansında gündeme gelen ve dikkat çeken iyileştirme önerilerinden biri Milli Eğitim Bakanlığı, İŞKUR, Valilik, Belediye ve ilgili sivil toplum kuruluşları tarafından ortak bir “çıraklık izleme komitesi” kurulması ve çırakların pratik mesleki eğitim aldıkları işyerlerinin periyodik olarak denetlenmesidir.

Usta öğreticilerin, işverenlerin, kalfaların ve çırakların iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitilmeleri ve bu eğitimlerin zorunlu hale getirilmesi atılması gereken zorunlu adımlardan biri olarak paydaşlar tarafından ortaya konmaktadır. Çırakların pratik eğitim aldıkları iş yerlerine yapılan iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin normalden daha sık yapılmasının gerekliliği de çıraklar ve mesleki eğitim merkezi öğretmenleri tarafından iyileştirme faaliyeti olarak şiddetle önerilmektedir.

Pratik eğitim verilen iş yerlerinde ustanın ya da işverenin, çıracın bireysel ve grup performansını dikkate alarak maddi teşvik ödülü vermesinin çıracın motivasyonunu arttıracak ve mesleği öğrenmesine katkı sağlayacağı belirtilmektedir. Yine bu çözüm önerisi ile ilişkili olarak çıraklar arasında mesleki yarışmalar düzenlenmesinin çırakların performansını arttıracak ve onları teşvik edeceği fikri öne sürülmektedir.

Çırakların çalışma saatlerinin ilgili kamu kurumları tarafından titizlikle denetlenmesi ve çalışma saati kurallarına riayet etmeyen işveren ve ya usta öğretici hakkında cezai işlem uygulanması çıraklık sistemini iyileştirmesi bakımından ileri sürülen öneriler arasında karşımıza çıkmaktadır. Çıraklara yıllık izin hakkı tanınması ve bu hakkın kendilerine kullandırılıp kullandırılmadığının denetlenmesi de dikkat çeken önerilerden biridir.

Çırakların SGK primlerinin emeklilikleri ve sigorta işe girişine sayılacak şekilde ödenmesi konusunda girişimlerin başlatılmasının çıraklığın özendirilmesi bakımından olumlu sonuç verecek faaliyetler arasında olduğu iddia edilmektedir.

2.3. Usta – Öğretmen – Aile -Çırak İlişkisi Ve Çıraklığa Bakışları İle İlgili Sorunlara Çözüm Önerileri

Çıraklık arama konferansına katılan paydaşlar tarafından usta öğreticilerin çıraklara karşı çok sert bir yaklaşıma sahip olabilmeleri sorununa çözüm olarak önerisi çırak eğitecek ustalara yılda bir kez pedagoji ve meslek disiplini hakkında hizmet içi eğitim vermektir. Bu eğitimlerin ustaların çıraklara doğru bir biçimde yaklaşmasını sağlayacağı iddia edilmektedir.

Eğitim sürecinde motivasyonunu kaybeden ve eğitimden uzaklaşma eğiliminde olan çırakları yeniden motive edebilmek için onlara rol model olabilecek başarılı ustalarla bir araya getirecek organizasyonlar, aktiviteler düzenlenmesi önerilmektedir. Çırakların zaman zaman başarılı işletmelere ziyaretlerde bulunmalarının organize edilmesinin, ileride başarabileceklerinin ve elde edebileceklerinin kendilerine gösterilmesinin heveslerini arttıracak, eğitimlerine devam etmeleri konusunda kararlı olmalarını sağlayacağı belirtilmektedir. İlgili sivil toplum kuruluşlarınca çıraklar için yaz kampları organize edilmesi de motivasyonu ve ilgiyi artırıcı öneriler arasında yerini almaktadır.

Çıraklar arasında yaygınlaştığı iddia edilen kötü alışkanlıkların önüne geçebilmek için illerdeki emniyet müdürlükleri, sosyal politikalar il müdürlükleri ve sivil toplum kuruluşlarının sosyal programlar düzenlemeleri gerektiği katılımcılar tarafından çözüm önerisi olarak gündeme getirilmektedir. Ahlaki değerler eğitim programları düzenlenmesi de yine konu ile ilgili iyileştirme fikirleri arasında yerini almaktadır.

Çırakların pratik eğitimlerinin kalitesini artırmak ve mesleki becerileri gelişmiş çıraklar yetiştirmek için mesleki eğitim merkezlerinin çıraklara eğitim alınacak iş yeri eşleştirmesinde büyük ölçekli fabrikalar yerine küçük işletmeleri tercih etmeleri önerilmektedir.

İşverene verilen çıraklık teşvikinin işveren yerine ya da aynı zamanda çırağa verilmesinin ve çırağın teorik ve pratik eğitime gitmediği günlerin çırağa verilen teşvikten kesilmesinin çırakların eğitime devamsızlık sorununu çözebileceği iddia edilmektedir. İŞKUR tarafından işverenlerin hali hazırda uygulanmakta olan teşvik sistemi hakkında bilgilendirilmesi önerilmektedir. Günümüzdeki uygulamada işverenin vereceği primden kesinti yapılmakta olduğu ve bu durumun da çırağı etkilemediği dikkat çekilen konular arasında yer almaktadır. Çırakların teorik ve pratik eğitime devam durumlarının ailelerine düzenli olarak iletileceği bir bilgilendirme mekanizmanın oluşturulmasının da eğitime devam sorununun önüne geçmede yararlı olabileceği belirtilmektedir.

2.4. Toplumun Çıraklık Sistemi Algısı İle İlgili Sorunlara Çözüm Önerileri

Ahilik haftası dışında ayrıca bir çıraklık haftası düzenlenmesi, çıraklık sistemi, gelişimi ve meslek kollarının devamı için çıraklara duyulan ihtiyacın toplum tarafından fark edilmesini sağlamak adına yerel ve ulusal medyada kamu spotları yayınlanması, gazetelere ilanlar verilmesi; kısacası çıraklık sistemi sorunlarına ve önemine toplumun dikkatini çekilmesi, katılımcılar tarafından öne sürülen iyileştirme fikirleri arasında yer almaktadır. Çeşitli mesleklerin toplum tarafından saygınlığını sağlayacak kamu spotu, tiyatro, kısa film, müzik korusu gibi çalışmaların yapılarak paylaşılması toplumun algısını olumlu yönde etkileyecek uygulamalar olarak önerilmektedir.

Sokakta yaşayan dezavantajlı çocuklar tespit edilerek, barınma ve gıda desteğiyle gençleri çıraklık eğitimine kazandırıp meslek sahibi olmaları konusunda çalışmaların yapılması da hem çırak sayısının artmasına hem

de toplumun gözünde ıraklık sisteminin pozitif olarak değişmesine yol açacak bir uygulama önerisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bu iyileştirme faaliyeti ile ilişkili olarak çocuk esirgeme yurtlarında kalan çocukların ıraklık sistemine katılımının sağlanması da dikkat çeken yararlı fikirler arasında yerini almaktadır.

Ustalık belgesi sahip olmayan kişilerin iş yeri açmalarının toplumda ustalılık algısının zarar görmesine neden olması sorununa çözüm olarak denetimlerin arttırılması ve sıkılaştırılması, cezaların arttırılması önerilmektedir.

Toplumun ıraklık algısını aşmak için “ırak” isimlendirilmesinin daha olumlu anlam yüklenebilecek bir isim ile değiştirilmesi ıraklık arama konferansına katılan paydaşlar tarafından önerilmektedir.

Çıraklık Arama Konferansı Katılımcıları

1. GRUP: Çıraklık Eğitiminin Dünü, Bugünü, Yarını ve Çıraklık Eğitim Programlarına Geçişte Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Moderatör: Yrd. Doç. Dr. Kamil Taşkın – Sakarya Üniversitesi, Cahit Orhan ÖLMEZ – İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Koordinatör: Zeynep ŞEN - İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Katılımcılar:

İrfan KARAÇAYIR - İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Kadir ÇAKICI - İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Cevat AKGÖNÜLLÜ - GTB Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürlüğü (Araştırmacı)

Kamil TAŞKIN – SAÜ

Davut KARAKADILAR- Çelik İş Sendikası

Muhittin KILIÇ – SESOB

İbrahim ÇOKLUK – SESOB

Güler KORULACAK - Emekli Usta (Kuaför)

Mitat BAŞAR - Usta (Mobilyacı)

Enver AY - Usta (Terzi)

İbrahim NAR - Usta (Berber)

2.GRUP: İşgücü Piyasasında Çıraklığın Niteliği ve Niceliği

Moderatör: Doç.Dr. Emel İSLAMOĞLU - Sakarya Üniversitesi

Koordinatör: Levent SABANCIOĞLU – Sakarya İŞKUR

Katılımcılar:

Emrullah AKÇAYIR - Sakarya İŞKUR

Erdal KIZILKAYA - İŞKUR İl Md. Meslek Danışmanı

Ashı ÖZGÜN - İŞKUR İl Md. Meslek Danışmanı

Tuğba ÖZTÜRK - İŞKUR İl Md. Meslek Danışmanı

Arif Emre DOĞAN - GTB Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürlüğü (Uzman Yardımcısı)

Mustafa BAKKALOĞLU - Emekli Usta (Terzi)

Mehmet MUTİ - Eğitici Usta (Terzi)

Mehmet SEVER - Eğitici Usta (Motor Tam.)
Ali AÇIK - Eğitici Usta (Yorgancı)
Rafet BAYRAM - Eğitici Usta (Oto Boya)
Bekir YILDIZ - Usta (Kaportacı)
Aynur DEMİR - Usta (Kuaför)
Bölent KIVRAKOğLU - Usta (Demirci)
Serdar őİMőEK - Usta (Kuaför)
Mehmet SERT - Emekli Usta (Berber)
Sevinç AőCI- Veli
Ahmet Yasin YENİPAZAR - Çırak (Mobilya)
Tansel Cavit KULAK - OPTİMAK Ltd. őti.

3. GRUP: Mesleki Eğitim Merkezleri ve Meslek Mensuplarının Perspektifinden Çıranklığın Değerlendirilmesi

Moderatör: Yrd. Doç. Dr. Ece Kuzulu KANASLAN - Sakarya Üniversitesi

Koordinatör: Vildan BUZPINAR-Sakarya Üniversitesi

Katılımcılar:

Ertuğrul GÜL - İl Milli Eğitim Müdürlüğü
İrfan AYVALI - İl Milli Eğitim Müdürlüğü
Levent őİőMAN - EğİTİM-SEN
Ali AK - Eğitici Usta (Kuaför)
Mustafa BULUT- Emekli Usta (Terzi)
Erkan KARAGÜZEL - Eğitici Usta (Mobilya)
Aşır USLU - Eğitici Usta (Tornacı)
İrfan REİS - Eğitici Usta (Kaportacı)
Ali YALÇINKAYA - Eğitici Usta (Terzi)
Kenan KAőLI - Usta (Terzi)
Kadir AYTAő - Eğitici Usta (Oto Elektrik)
İlhan ÖZEN - Eğitici Usta (őase Tam.)
Atlan YAZGAN - Usta (Motosiklet Tam.)
Furkan KÜÇÜK – Veli
Enes ARICI - Kalfa (Berber)
Yılmaz ÖZKAN - Emekli Öğretmen

4.GRUP: Geleceğin Sektörlerinde Çıraklığın Durumu

Moderatör: Prof. Dr. Can HAŞİMOĞLU- Sakarya Üniversitesi

Koordinatör: Ali ATEŞ - İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Katılımcılar:

Hüseyin ERDEM - İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Muharrem GÜRKAN - SESOB

Ahmet BAYIR - Atatürk Sanayi

Özlem AKYEL - Eğitici Usta (Kuaför)

Hamdi ÖRS - İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Naci ÜÇCAN- ASEM Mobilyacılar

Harun ALMA - ÇARK Sanayi

Bahattin KILINÇ- Eğitici Usta (Tornacı)

Emrah KUTLU - Çırak (Marangoz)

Faik YOLCU - Terziler Odası

İsmail ARSLAN - Eğitici Usta (Berber)

Levent KARACA

5.GRUP: Çırakların Gözünden Çıraklık Sistemi

Moderatör: Prof. Dr. Hüseyin UZUN- Sakarya Üniversitesi

Koordinatör: Seyfi YÜCEL - İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Katılımcılar:

Ümit Tansel EROĞLU - İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sezai MATUR - Sakarya Gazeteciler Cemiyeti

Rıfat KURT - Çelik İş Sendikası

Erol ÇAVUŞOĞLU - Emekli Usta (Kuaför)

İbrahim ZENGİN - Dörtyol Sanayi

Mustafa CANSEVER - Eğitici Usta (Terzi)

Numan AKAR - Eğitici Usta (Soğuk Demirci)

Cezmi CANVERİR - Usta (Sihhi Tesisat)

Gültekin AHİ - Usta (Tornacı)

Mustafa YILDIRAN - Usta (Berber)

Okan BEKMEZ- Çırak (Oto Kaporta)

Bilal ZIMBA - Çırak (Mobilya)

Oğuzhan YÜRÜKÇÜ - Çırak (Berber)

Furkan BAYRAK - ırak (Oto Yedek Parça)
Emrullah UZUN - ırak (Oto Boya)
Zeynep BOSTANCIOĞLU – Sakarya Üniversitesi

Konferanstan Görüntüler:











