

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Hizmet İçi Eğl. Çır. Eğl. İle İlgili
Tatbikatı ve Seka'daki Uy.

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Vural Türker

1986

63
58

Yıldız Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü

Hizmet İçi Eğitimi'nin Çıraklık Eğitimi İle İlgili
Tatbikatı Ve SEKA'daki Uygulaması

Vural Türkeri'nin

MASTER TEZİ

Master Yöneticisi: Dr. İSMAİL DALAY

İZMİR-1986

= Ö N S Ö Z =

Türkiye'de ihtisas isteyen ve ihtisaslaşmış bulunan Çıraklık Eğitimi konusunda bugüne kadar değinilmeyen husus üzerinde durmakta fayda mülahaza etmekteyim.

1962 yılından bu yana 23,5 sene süren çalışma hayatımda edinmiş olduğumuz tecrübelerle istinaden bu tezi hazırlamış bulunmaktayım.

Tezim, Çıraklık Eğitimi Kurullarının ne gibi işlerle iştigal ettiğini, bu kurulların işleyiş şeklini de ihtiva etmektedir.

Sizlere bu tezimle **faydalı ve rehber** olabildimse kendimi mutlu addedeceğim.

VURAL TÜRKERİ



= İ Ç İ N D E K İ L E R =

KONUSU

SAYFA

Önsöz	1
İçindekiler	2
Tezin Özeti	3
Hizmet İçi Eğitimin tanımı (I.Bölüm)	4
Hizmet İçi Eğitimin Tarihi Gelişimi	5-7
Hizmet İçi Eğitimin Önemi	8-9
Genel Eğitim İçerisindeki yeri	9-10
Hizmet İçi Eğitimin Yasal Dayanağı	11-13
Hizmet İçi Eğitim ile ilgili Kuruluşlar	13-19
Hizmet İçi Eğitimin Usulleri (İş Başında Eğitim) ..	19-20
Usta Nezaretinde Çalışma	21
Usta Tarafından Yol Gösterme	21
Ustaya Yardımcı Olma	21
İş Rotasyonu	21-22
Yetki Devri Yoluyla Eğitim	22
Oryantasyon	23-24
İş Dışında Yetiştirme	24
İş Okulu Açma	24-25
Programlanmış Eğitim	25
Çıraklık Eğitimi (II.Bölüm)	25-26
Çıraklık Eğitiminin Tanımı, Önemi, Kapsamı	26-27
Çıraklık Eğitiminin Tarihi Gelişimi	28-31
Çıraklık Eğitiminde Yasal Düzenlemeler	31
Kalkınma Plânları Açısından İnceleme	32
Çıraklık Eğitimi Kurulları	32-33
Çıraklık Eğitimi Kurulları İşleyişi	33
Cezai Hükümler	33-34
Çıraklık Eğitiminde Usuller	34-41
Çıraklık Eğitiminin Bugüne kadarki Durumunu İnceleme ..	41-42
Çıraklık Eğitimi Etkinliklerini gösterir Tablo	42
Çıraklık Eğitiminin Gelecekteki Durumunu inceleme	42
Çıraklık Eğitiminin SEKA'daki Uygulaması (III.Bölüm) ..	43
Sınav Ders ve Başarı Esasları	44
Haftalık Ders Programı ve Müfredatı	44-45
Haftalık Ders Saatlerini Gösterir Liste	46
SEKA'da Hizmet İçi Eğitimi	46

= T E Z İ N Ö Z E T İ =

İlk,Orta,Lise ve yüksek öğretim şeklinde sağlanan eğitime "Örgün Eğitim",okul dışı eğitime de "yaygın eğitim"denmektedir. Okul eğitiminin sağladığı bilgi toplum yapısındaki değişiklikler ve teknolojik gelişmeler sebebiyle yeterli olmamaktadır.

Bu bakımdan Meslekî Okullara ağırlık verilmeli ve sayılarını daha çok arttırmamız gerekir.

Bir yandan da Çırak Okulları açmamız gerekir.Bu okulları tüm Fabrikalarda yaygınlaştırmamız icabeder ki bu fabrikalara ara elemanlar yetiştirilebilsin.

Ayrıca Çıraklık yasasına göre çırakların kalfa yanlarında yetiştirilmesine de önem vermemiz gerekir.

Bu kanun gereğince belli bir süre kalfa yanında çalışan çıraklar Kalfalık sınavına tabi tutulurlar.Bu imtihanda başarı gösterenle Kalfa olurlar.

Kalfalarda aynı statüye göre Usta yanında yetişirler.Bunlar da belli bir müddet sonra Ustalık imtihanına tabi olurlar.Bu sınavda başarı gösterenler de Usta olurlar.

Böylece Fabrikalarımıza yetişmiş Çırak,Kalfa,Usta gibi ara eleman kazandırmış oluruz.

Vural Türkeri

HİZMET İÇİ EĞİTİM

BÖLÜM I

HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ÖNEMİ, KAPSAMI VE TANIMI

A-HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ÖNEMİ, KAPSAMI, GENEL EĞİTİM İÇİNDEKİ YERİ

1-GENEL GÖRÜNÜMÜ

a-HİZMET İÇİ EĞİTİMİN TANIMI:

Sosyal bilimlerde kullanılan terimlerin tanımlarını teknik ve fen bilimlerinde olduğu gibi kesin olarak yapmak olanağı yoktur. Eğitim, tanımlanması güç bir kavramdır. Ancak amaç, fonksiyon ve teknikleri gibi çeşitli boyutları gözönünde bulundurularak bazı tanımlar yapılabilir. Örneğin, eğitim terimleri sözlüğü, aşağıdaki ifadelerle eğitimi tanımlamıştır.(1)

Eğitim, önceden saptanmış amaçlara göre, insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan plânlı etkinlikler dizgesidir.

Eğitim, insanı belli bir konuda, bilgi yada bilim dalında yetiştirme veya geliştirmedir.

Eğitim her kuşağa geçmişin bilgi ve deneylerini düzenleyen bir biçimde aktarma yada kazandırma işidir.

Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü, eğitimi yukarıdakilerden farklı biçimde tanımlamıştır.(2)

Eğitim, yeni yetişen kuşaklara toplum hayatını hazırlamak amacıyla onların gerekli bilgi, beceri ve anlayış kazanmalarına ve kişiliklerini geliştirmelerini yardım etme etkinliğidir.

Eğitim, insan davranışında, yetenek, istidat, karakter ve bilgi bakımından belli gelişmeler sağlamak amacıyla yürütülen etkinlikler sistemidir.

Eğitim öğrenme sürecinin sonuçları olarak kabul edilmesi gerekliliğini belirten Eğitime giriş ders notunda aşağıdaki ilk iki tanım ayrıca Dictionary of Education'den alınan son iki tanım verilmiştir.(3)

Eğitim, kişisel anlayış zeka, ilgi ve yaşıntılar gibi kuvvetlerin etkileşmesidir. Bu etkileşme sonucunda kişinin amaçları bilgileri, davranışları, tavırları, idealleri ve ahlak ölçüleri değişir. Modern eğitim teorileri ve uygulamaları yalnızca gelecekteki davranışları hazırlamakla değil, fakat bugünün yönelişleri ve davranışları ile de ilgilidir.

Eğitim, ferdi yaşadığı toplumlarda, pratik değeri olan kabiliyet, yöneliş ve diğer davranış formlarını edindiği süreçler toplamıdır.

Eğitim, bireyin toplumsal yeteneklerini ve optimum kişisel gelişmesinin sağlanması için seçkin ve kontrollü bir çevreyi ve okul etkinliklerini içine alan sosyal bir süreçtir.

Bu tanımların ortak olan üç yönü vardır. Birincisi, bireyin yeteneklerinin geliştirilmesi gerektiği sayılması, ikincisi, bireyde davranış değişikliğinin kendi yaşantısı yolu ile oluşturduğu ve üçüncüsü, eğitimin bir süreç olduğudur. Bu üç yönü dikkate alındığında aşağıdaki tanım yapılabilir:

(1) Oğuzkan, 1974, S.61

(2) Alaylıoğlu ve Oğuzkan, 1976, S.82

(3) Varış, 1975, S.15

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yolu ile ve kasıtlı olarak istenilen değişikliğin meydana getirme veya yeni davranışlar kazandırma sürecidir.(4)

Eğitim sistemi incelendiğinde, bireylerin eğitim gereksinimlerini karşılayacak şekilde alt sistemlerden oluşturulduğu görülür. Eğitim sistemi bir bütünlük içinde, örgün eğitim, yaygın eğitim ve hizmet içi eğitimi alt sistemlerinden oluşur.

Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki bireylere, önceden hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğittir. Bu eğitim türünde genel, mesleki ve teknik programlar uygulanır.

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemini hiç girmemiş, herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere ilgi ve gereksinme duydukları alanlarda yapılan eğittir. Halk eğitimi, yetişkinler eğitimi, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi de bu alt sistemin birer öğeleridir.

Hizmet içi eğitim özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmaya sağlamak üzere yapılan eğittir.

Eğitim insan davranışlarında istenilen değişikliği meydana getiren ve yeni davranışlar kazandıran bir süreçtir. Hizmet içi eğitim, kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerini arttırılmasını, gelişmeye yol açan, bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzeyini sürekli olarak etkileyen eğittir.(5)

Hizmet içi eğitim, sektör ayrımı yapılmaksızın, tüzel ve özel kişilere ait iş yerlerinde belirli bir maaş ve ücret karşılığı görevlendirilmiş ve çalışmakta olan kişilere yapılan eğittir. Hizmet içi eğitimin genel amacı, üretilen mal veya hizmette emek faktörüne düşen payın verimliliğini arttırmak üzere insanların gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmaktır.(6)

B-HİZMET İÇİ EĞİTİMİN TARİHİ GELİŞİMİ:

Hizmet içi eğitimin tarih içindeki gelişimi nasıl olmuştur? Geçen yüzyıla kadar Memleketimizde diğer ülkelerde olduğu gibisanayi işçilerinin eğitimi geleneksel olarak, iş başında yapıldı. İşi öğrenecek olan kimse tecrübeli ustaların yanına verilir, çırak ustasını seyretnek, onun söylediklerini dinlemek suretiyle işi öğrenirdi. Birkaç yıl sonra kalfa ve daha sonra da ustalık kademesine yükselirdi. Kalfalar arasında belirli bir seviyede beceri kazananlar, yapılan imtihanlardan ve törenlerden sonra usta ünvanını alırlardı. Kalfanın en büyük arzusu peştemal kuşanıp, usta olmaktı. Esnaf denilen bir ticaret ve sanat erbabı, Loncalar(7) halinde teşkilatlanmıştı. Esnafın hükümetle olan işleri ihtisap ağaları (Belediye ?aşkanları) tarafından görülür, teşkilatın mesleki ve sosyal işleride esnaf şeyhi, ketküdalar, yiğitbaşları (8) tarafından yapıldı.

(4) Ertürk, 1972, S.12

(5) Türk Dil Kurumu, 1974, S.86

(6) Tanyeli, 1970, S.9

Esnaf teşkilatında meslek ahlakına çok dikkat edilirdi. Çırak, kalfa ve ustaların çalıştığı dükkanlarda sevgi ve saygıya dayanan kuvvetli bir disiplin mevcut idi. Yiğitbaşlık tanzimattan sonra kaldırılmış, görevleri ustabaşlarına devredilmiştir.

Cumhuriyet dönemine gelince, sanayide eğitim konusu ilk olarak 1923 yılında İzmir'de toplanan Türkiye İktisat Kongresinde sanayi grubunun sunmuş olduğu "İktisat esasları" raporu içinde ve "Tedrisat-ı Sinaîye" başlığı altında görülmektedir.

Bu raporda ileri sürülen iki önemli teklif şunlardır:

-Sinaî çırak okullarının açılması

-Usta kurslarının açılması

Cumhuriyet döneminde bundan sonra çalışanların eğitimine sağlama amacıyla birçok kanuni düzenlemeler de yapılmıştır. (9)

(X) Arthur C. Croft, Personnel Management, Alexdar Hamilton, Institute, Newyork, 1973, S.12

- (8) Lonca: Esnafın toplanıp işlerini gördükleri yer hakkında kullanılan bir tabirdir. Eskiden Lonca denilen bu toplantı yerlerinde İslam ve Hristiyan Esnaftan seçilenler toplanırlar kethüda ve Yiğitbaşlarının idare ve reislikleri altında meclis kurarak esnafın işlerini görmekle birlikte ufak tefek anlaşmazlıklarını Kadiya aksetmeden halederler ve esnafın orta sandığı hesaplarını da kontrol ederler gelirin artmasına gayret ederlerdi. Mehmet Pakalın, Osmanlı Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü, Cilt III, S.256
- (8) Esnaf Şeyhi: Esnafın büyüğü yerine kullanılan bir tabirdir. Şeyh esnafın dilek ve şikayetleri ile Devletle esnaf arasındaki işlerle meşgul olurdu. a.e. Cilt I, S.557

Kethüda: Büyük devlet adamları ile zenginlerin işlerini gören adam hakkında kullanılan bir tabirdir. Halk arasında kâhya denirdi. Esnaf Loncalarında da görev yaparlardı. a.e. Cilt II, S.251,

Yiğitbaşı: Esnaf teşekkülündeki vazife sahiplerinden birinin adıdır. Kethüdalarından sonra gelen ve her esnaf tarafından ayrı ayrı olarak kerdî aralarından seçilen Yiğitbaşılar Kethüdalarla esnaf arasında emir ve haber verip, almak vazifesini yapırlarda esnaftaait teşkilat ve nizanları takip ile de vazifeli idiler. Şahî hibrelilik (Bilirkişilik) yapırlardı. Mehmet Pakalın a.e. Cilt II, S.269

- (9) Bu düzenlemeler genel olarak şu sırayı takip etmektedir.

- 8 Mayıs 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümlerinde çıraklık akdine atıflar.
- 15 Haziran 1927 tarihli Sanayi Teşvik, kanununun 28.maddesi ve bazı öteki maddeler.
- 11 Haziran 1927 tarih ve 2007 sayılı Türkiye'de Türk vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler hakkında kanun.
- 3 Haziran 1933 tarih ve 2262 sayılı Sınai Bank Kuruluş Kanununun 2. maddesi.
- 27. Aralık. 1937 tarih ve 3293 sayılı Sinaî Müesseselerde sigorta şirketlerinde kullanılan Ecnabilere Mukabil Türk Memur ve Mütchassis yetiştirilmesi hakkında kanun.
- 17 Haziran 1938 tarih ve 3457 sayılı Sinaî Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki kurslar açılmasına dair kanun.
- 15 Mart 1959 tarih ve 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret Borsaları Birliği kanununun 5.maddesi.
- 3 Mart 1954 tarih ve 6309 sayılı maden kanununun 145.maddesi/..

- 18 Mart 1957 tarih ve 6326 sayılı Petrol kanununun 119-120.maddeleri
- 2 Temmuz 1959 tarih ve 7129 sayılı Bankalar Kanununun 57.maddesi
- 4 Ağustos 1964 tarih ve 507 sayılı esnaf ve küçük sanatkarlar kanununun 1 ve 48.maddeleri
- 23 Temmuz 1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 214-215.maddeleri
- 10 Mayıs 1969 tarih ve 1169 sayılı Kooperatifler Kanununun 94.maddesi
- 1 Eylül 1971 tarih ve 1475 sayılı iş kanunun 84.maddesi
- 4 Temmuz 1977 tarih ve 2089 sayılı Çırak,Kalfa ve Ustalık Kanununu
- 5 Mayıs 1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununu
- 5 Mayıs 1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu.

Okul dışı eğitimi de içine alan bir kavramdır. Bu kavramlar arasında her topluluğun kendi gereksinimlerini karşılayacak bir eğitim sistemi geliştirir. Tarihsel süreçte, günümüzde, sosyal ve ekonomik koşullarda, değişim hızı hızlanmıştır. Bu değişim, bir toplum, diğer bir toplumun eğitim sistemini öğrenmek zorunda kalmıştır. (10) Ayrıca eğitim dinamik bir süreçtir. Bizim eğitim sistemi toplumsal değişimler ve gelişmeler eğitim sistemini etkiler, eğitim de bu gelişmelere göre şekillenmeye doğru girmektedir. Bu nedenle özellikle bir toplumda yapılacak hizmet içi eğitim için tek bir modelin geliştirilmesi olamazdır.

Eğitim, tek bir süreç olmamakla birlikte, kişinin ve toplumun sosyal ve ekonomik gelişme ve değişimlere uyumlanmasını sağlayan iyi bir araçtır. Özellikle çağımızda teknolojik gelişmelerin gerektirdiği bilgi ve beceri seviyeleri yükseldikçe, eğitimin geleneksel olan belirli süreçlerle ve programlarla sınırlandırılması zorlaşmaktadır. Sürekli olarak bireyin bu değişikliklere kendini uyandırması ve değişim veya öğrenen eğitim koşullarını yerine getirmesi için yaşamını eğitim süreci içerisinde geçirmesi gerekmektedir. Teknoloji iş hayatı, sosyal ve ekonomik koşulları da etkilerken, kaçınılmaz bir şekilde bilgi ve iş arasındaki ilişkiyi de etkilemektedir. Aslında teknolojinin gündemde göre çarpıcı en belirgin özelliği "değişiklik" kavramı ile tanımlanabilir. Teknoloji sadece etkilerin yarattığı olan yeni bir sosyal ve ekonomik etkiler sorunu olmayıp, yaşamak için değişiklikli kabul eden ve gittikçe artan bir hızla kendisinin yarattığı olan etkiler sorundur. (11)

Çağımızda hızla gelişen bilim ve teknoloji, birey ve toplum yaşamını büyük ölçüde etkilerken, sosyal kurumların yapı ve fonksiyonlarını da değişikliğe zorlamaktadır. Sosyal bir sistem olan eğitim, kişileri bir yandan toplumdaki genel ve özel rolleri için hazırlayarak, toplumun sürmesini sağlarken ve diğer yandan yeni bilgiler ve beceriler yaratmak yoluyla da toplumun değişim koşullarına uyumunu sağlar. (12)

İnsanın çevresinde oluşan değişiklikler bilimsel ve var olanlar arasında yeni etkiler yapar.

(10) Grazer, 1976, S.1

(11) Venn, 1967, S.35

(12) Arslanoğlu, 1976, S.60

2-Önemi ve Genel Eğitim İçersindeki Yeri

a-HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ÖNEMİ:

Bir toplumun gelişebilmesi için üyelerini amaçlarına göreyetistirmek zorundadır. Bu zorunluluk bireyleri içinde bulundukları topluma uyma, hatalarını düzeltme, morallerini yükseltme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliklerini arttırma, ileri doğru gitme ve yükselme gibi çabaların gerektirdiği bilgi, beceri ve alışkanlıkların kazandırılmasını kapsamına alır. Bu gereksinmelerin karşılanması, eğitimin olarak arının sağlanmasına bağlıdır. Toplum üyeleri için düzenlenecek eğitim, üyelerin ömür boyu yararlanabilecekleri sürekli bir eğitim olmalıdır. Hiç bitmeyecek olan eğitim insanın varlığı için vazgeçilmez bir eklenti değil, daha çok ve insanca var olma olasılığının temelidir. Bu görüşlerden hareketle her toplum kendi gereksinmelerini karşılayacak bir eğitim sistemi geliştirir. Tarihsel gelişmede, görüşlerde, sosyal ve ekonomik koşullarda, değişiciliğin bulunması nedeni ile, hiç bir toplum, diğer bir toplumun eğitim sistemini aynen kabul edemez. (10) Ayrıca eğitim dinamik bir süreçtir. Hizmet ettiği toplumdaki sürekli değişmeler ve gelişmeler eğitim sistemini etkiler, eğitimi de bu gelişmelere göre şekillendirmeye doğru götürür. Bu nedenle özellikle bir toplumda yapılacak hizmet içi eğitim için tek bir modelin önerilmesi olarak dışıdır.

Eğitim, tek bir süreç olmanakla birlikte, kişinin ve toplumun sosyal ve ekonomik gelişme ve değişimlere uyabilmesini sağlayan iyi bir araçtır. Özellikle çağımızda teknolojik gelişmelerin gerektirdiği bilgi ve beceri seviyeleri yükseldikçe, eğitimin geleneksel olan belirli sürelerle ve programlarla sınırlandırılması zorlaşmaktadır. Sürekli olarak bireyin bu değişikliklere kendini uydurması ve değişen veya eklenen eğitim koşullarını yerine getirmesi için yaşamını eğitim süreci içerisinde geçirmesi gerekmektedir. Teknoloji iş hayatını, sosyal ve ekonomik koşulları değiştirirken, kaçınılmaz bir şekilde kişi ve iş arasındaki ilişkiyi de etkilemektedir. Aslında teknolojinin günümüzde göze çarpan en belirgin özelliği "değişiklik" kelimesi ile tanımlanabilir. Teknoloji sadece eskilerin yerini alan yeni bir sosyal ve ekonomik ilişkiler sorunu olmayıp, yaşamak için değişikliği kabul eden ve gittikçe artan bir hızla kendisinin yerini alan ilişkiler sorunudur. (11)

Çağımızda hızla gelişen bilim ve teknoloji, birey ve toplum yaşantısını büyük ölçüde etkilemekte, sosyal kurumların yapı ve fonksiyonlarını da değişikliğe zorlanmaktadır. Sosyal bir sistem olan eğitim, kişileri bir yandan toplumdaki genel ve özel rolleri için hazırlayarak, toplumun sürmesini sağlamak ve diğer yandan yeni bilgiler ve hünerler yaratmak yoluyla da toplumun değişen koşullara uymasını kolaylaştırmaktadır. (12)

İnsanın çevresinde oluşan değişiklikler bilinen ve var olanlar dışında yeni etkiler yapar.

(10)Cramer, 1974, S.1

(11)Venn, 1968, S.20

(12)Bursalioğlu, 1976, S.60

Bireyin bu farklı etkilere yeni tepkiler yapması ve sorunlarını çöz-
zümlemesi zorunludur. Böyle bir ortamda, eğitim insanın çevresinde
sürekli oluşan değişimleri karşılamak üzere yeni davranışlar kazan-
dırmakla yükümlüdür. Eğitim sisteminin hem çevredeki değişimlere uyum
sağlayacak, hem de çevrede istenilen değişimleri oluşturabilecek ye-
terliğe ulaştırması gerekecektir. (13)

Genellikle eğitimin insan ömrünün ilk yıllarında yoğunlaşmış olma-
sı bir raslantı sonucu sayılabilir. Çocukların okullara gönderilmesi da-
ha uygun ve ussal bir yöntem haline getiren sosyal ve ekonomik neden-
ler vardır. Aslında eğitimi bireyin gençlik dönemi süresince bir defa
da sağlanan bir yapı olmaktan giderek çıkarılıp, gerekli eğitimi yaşam
boyunca, diğer etkinlikler ve özellikle istihdamla rotasyon halinde ve-
ren bir sisteme dönüştürülmelidir. Bireyin yetiştirilmesi için çeşitli
olanaklar sağlayan eğitimin rolünün okulun bitimiyle sona ermesi gerek-
mez. Bu yaklaşım aynı zamanda bir çok bireylerin kendi kişisel gelişme
yapıları nedeniyle yaşam içinde daha sonra sağlanan olanaklardan daha
iyi yararlanma eğiliminde olduklarını göstermektedir. (14)

b-GENEL EĞİTİM İÇERSİNDEKİ YERİ:

"Genel anlamda ilk, orta, lise ve yüksek öğretimin şeklinde sağla-
nan eğitime "örgün eğitim" okul dışı eğitime de "yaygın eğitim" denmek-
tedir." (15) Okul eğitiminin sağladığı bilgi toplum yapısındaki değişik-
likler ve teknolojik gelişmeler sebebiyle yeterli ~~olmamaktadır~~ olmanak-
tadır. Gerek bilgileri tazelemek, gerekse çağ ihtiyaçlarına uyabilmek
için yaygın eğitime büyük önem verilmektedir. Yaygın eğitim örgün eği-
timin bir devamı olmaktadır. Üçüncü Beş Yıllık Planda görüldüğü üzere
"Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemini tamamlamış veya herhangi bir
kadenesinden çıkmış ve bu sisteme hiç girmemiş ferdlerin temel eğitim
ve mesleki bilgi ve beceri kazanmalarını veya yeteneklerini geliştir-
melerini sağlamak üzere verilen kısa süreli eğitimi kapsamına alır." (16)
denmektedir. Planlama teşkilatının bu anlayışına göre yaygın eğitim "Ge-
nel ve mesleki teknik eğitim programları ile birbirini kendi içinde ta-
mamlayacak şekilde örgütlenecektir." (17)

Ne var ki bir ülkede örgün ve yaygın eğitim ile ilgili çalışmaların
gerçekleştirilebilmesi için, bazı ön araştırmalar yapılması gerek-
mektedir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Sanayide iş kollarının tesbiti,
- Çağ gereklerini uymayan işlerin bertaraf edilmesi,
- Teknolojik gelişmelerin hızlanmasına yardımcı olacak işlerin
tesbiti,
- Teknolojinin istediği işi yapabilecek, işçilerin yetiştirilmesi için
eğitime nasıl yön verileceğinin tesbiti.

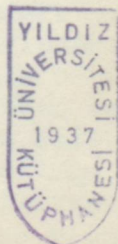
(13) Başaran, 1977, S.13

(14) OECD/CERI, 1975, S.1

(15) Ferhat Şenatalar, Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler İ.Ü. Kitapevi,
İstanbul, 1978, S.106

(16) Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, D.P.T. Yayını Ankara, 1972, S.773

(17) a.e., S.775



Nitekim bu görüşü destekler mahiyette ve yukarıdaki "işler"i açıkla-
r şekilde Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında, "Eğitim siste-
mi diğer sistemlerle bir bütünlük içinde ele alınarak teknolojik ve
ekonomik yapıyla tutarlı bir kurumsal yapıya kavuşturulacaktır. Bu amaç-
la kır ve kent dokusunun nüfus, ekonomik ve kültürel özellikleri eği-
tim sisteminin geliştirilmesinde önemle dikkate alınacaktır. (18) ifade-
si kullanılmaktadır.

Yaygın eğitiminin amaç ve görevleri Anayasa ilkelerine Milli Eğiti-
min genel amaçlarına ve temel ilkelerine toplumun yapısal özellikleri ve
ihtiyaçları doğrultusunda bütün ~~X~~ fertlere:

- Okuma yazma öğretmek, okul eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim alanları hazırlamak,
- Çağımızın bilimsel, teknolojik, ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişme-
lerine uymalarını sağlayıcı eğitim olanaklarını hazırlamak,
- Tarım ve endüstri kesimindeki yeni teknoloji ve tekniklerin tanıtılma-
sına, yeni hizmet imkanlarının geliştirilmesine, işsiz ya da istemediği
işlerde çalışanların gelir getirici ve hayat seviyelerini yükseltici bece-
riler kazandırmak imkânı sağlamak,
- Boş zamanları sosyal ve kültürel faaliyetlerle değerlendirmeye yönelik-
~~xxx~~ eğitim çalışmaları yapmaktır.

Yaygın eğitimden istenilen geniş kapsamlı eğitim çalışmalarının
gerçekleştirilebilmesi ancak, toplumun etkin bir şekilde katılması ve
mahalli kaynakların seferber edilmesiyle mümkün olacaktır.

~~XXXXXXXX~~ Ayrıca hazırlanacak programların şu hususları kapsamına
alması yaygın eğitimin daha etkili olmasını sağlayacaktır.

- İktisadi faaliyet kollarındaki gelişmelere göre belirlenen fonksiyonlar-
la ilişkili olarak düzenlenmesi,
- Verilecek eğitimle mevcut işleri yürütmek gayesi yanında kişilere yara-
tıcı nitelik kazandırması,
- Yaygın eğitim programlarının düzenlenmesinde kişilere verilmek istenen
fonksiyonların özellikle araştırmalara dayandırılması gerekmektedir.

Yaygın eğitimi Genel Yaygın Eğitim ve Mesleki Yaygın Eğitim olarak
iki gruba ayırma mümkündür.

Birincisi genellikle okur yazarlık eğitimine önem verir. Devlet eliyle
yürütülür, her türlü haberleşme araçları ile bütün topluma hitap edilir.
Genel yaygın eğitim dalında gönüllü bazı kuruluşların da faaliyet gös-
termeleri sağlanır.

İkincisi daha çok ihtisas gerektirmektedir. Gelişmekte olan ekonomi-
lerin karşılaştıkları güçlüklerden biri ~~x~~ insangücü arz ve talebindeki
çelişkidir. Bir başka deyişle, vasıflı işçilerin azlığı, buna mukabil
geleneksel sektörlerde vasıfsız işçilerin çokluğudur.

Ancak kişileri ihtiyaç duyulan vasıflara yöneltmek ve vasıfları
edinme yoluna kendilerini teşvik et ekle mümkündür. Kişileri mesleki
eğitim e yöneltecek her türlü yolun denenmesinde behemal fayda vardır.

(18) Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, S.455.

B-HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YASAL DAYANAĞI VE İLGİLİ KURULUŞLAR

1-YASAL DAYANAĞI: (KANUNLAR-TÜZÜKLER-YÖNETMELİKLER VE KALKINMA PLANI)

Sanayi eğitimi başı boş bırakılmış bir konu değildir. Ülkemiz sanayinde eğitime ilişkin çok çeşitli yönetmelik ve tüzükler çıkarılmıştır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür:

-Sınai müesseselerde ve maden ocaklarında meslek kursları açılmasına dair kanun(17 Haziran 1938, tarih ve 3457 sayılı) ve bunun tatbikine olan sınai müesseselerde ve maden ocaklarında mesleki kurslar açılması hakkında nizamname(28 Haziran 1938 tarih ve 3946 sayılı resmî gazete):

Burada, başta bürolarda çalışan memurlar hariç olmak üzere, 1 senede kullandığı işçi ve müstahdenin sayısının gündelik vasatı yüzden fazla olan maden ocakları ile teşviki sanayi ~~kanununda~~ kanununda tarif edilen sınai müesseselerde ~~çalışan~~ çırak, kalfa ve ustaların mesleki bilgilerini arttırmak üzere kurslar açtırılmasını öngörmektedir. Herhangibir işyerinin bu kanun kapsamına girmesi şu hususa bağlıdır:

-Bürolarda çalışan memurlar hariç olmak üzere bir senede çalıştırdığı işçi ve müstahdenin sayısının günlük ortalaması 100 ve daha fazla olması.

-Müessesenin ya bir maden ocağı niteliğinde ya da teşviki sanayi kanununda tarif edilen nitelikleri haiz bulunması.

Teşviki sanayi kanunu yürürlükten kaldırılmış olmasına rağmen, tarif bölümü yürürlüktedir. "Bu husus 3.12.1975 günlü ve eğitim 5-1-16/1-44196 sayılı tamm ile hukuk müşavirliğinin mütalaları ile tesbit edilmiş bulunmaktadır." (19)

Teşviki sanayi kanununa göre sınai müessese şu şekilde tarif edilmektedir: Daimi ve muayyen zamanlarda, içinde makina ve aletler veyahut tezgahlar kullanılması suretiyle herhangi bir madde ve kudretin evsaf ve eşkalinde kısmen veya tamamen değişiklik yapılmak suretiyle toplu inalat vücudunda getirilen veya bu maksada tahsis edilen yerlerdir.

3457 sayılı kanun halen yürürlükte olup, kanun kapsamına giren işletmelerdeki eğitim faaliyetleri İş ve İşçi Bulma Kurumunun denetiminde yürütülmektedir.

-Çalışma Bakanlığı kuruluş ve görevleri hakkında kanun(31 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı) 1.maddesi. Bu kanun mucibince Çalışma Bakanlığı çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyelerini yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasında münaseketlerin menleket yararına ahenkleştirilmesi, Menleketteki çalışma gücünün genel refahı da arttıracak surette verimli kılması, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanmasıyla görevlidir.

-88 sayılı Milletlerarası sözleşmeyi onaylayan Kanun'un(30 Kasım 1949 tarih ve 5448 sayılı) 6.maddesi. Buna göre İş ve İşçi Bulma servisi işçilerin müessir bir şekilde tedarikini ve işe yerleştirilmesini sağlayacak tarzda teşkilatlanmalıdır. Servis bu maksatla şu hususları yerine getirmelidir. İş isteğinde bulunanların kayıtlarını yapmak, bunların vasıf ve özelliklerini belirtmek, işe yerleştirilmeleri için onlara sualler sormak, icab ederse bedeni ve zihni kabiliyetlerini yoklamak, mahal mesleki yöneltme mesleki yetiştirme veya yeniden mesleki intibak hususlarında onlara yardımcı olmak.

-İş Kanununun (25 Ağustos 1971 tarih ve 1475 sayılı) 84.maddesi. İş ve İşçi Bulma Kurumu her çeşit ekonomik işletmelerle serbest sanat niteliğinde olan öbür işler için bilgi toplamak iş isteme ve aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak ve işçi ücretlerinin iniş çıkışlarını izleyip, seçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştırılarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için bütün yurtda yahut bir bölgede veya Belediye çevresinde alınması gereken tedbirleri tesbit ve bunların uygulanmasına yardım etmek, çeşitli iş kollarındaki işverenlerle işçileri gösteren cetvelleri yayınlamak, mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitim-yükseltilmesinin ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmak ve hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, ödevlerini bir ücret karşılığı olmaksızın yapmakla yükümlüdür.

(19) Sanayide Eğitim Rehberi, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü Yayın

Bu ödevlerin yapılış şekilleri bir tüzükle belirtilir."

-İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevlerinin yapılış şekilleri hakkında Tüzük'ün yedinci kısmı (11 Ağustos 1973 gün ve 14622 sayılı Resmi Gazete). İş gücünün mesleki eğitimine usta işçi yetiştirme tedbirleriyle ilgili olarak bu tüzüğün amacı 40.madde şu şekilde ifade edilmektedir. İş gücümüz mesleki eğitimi ve usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi tedbirlerinin amacı; verimliliği arttırmaya, iş kazalarını ve meslek hastalıklarının önlenmeye, ücret ile verimlilik arasındaki ilişkilerin olumlu yönde gelişmesini, kişilerin uygun oldukları işlerde yetişmelerini sağlamaya, iş arz ve talehinin bir düzene bağlanmasına ilişkin olanak iş piyasasının kalifiye eleman ihtiyacını karşılamaya, her ne sebeple olursa olsun işe girememiş veya işini kaybetmiş olanları bir işe girebilecek niteliğe ulaştırmaya yönelmiş çalışmalaradır.

Bu tedbirlerin uygulanması "a aynı tüzüğün 41.maddesine şu şekilde açıklanmaktadır." İşçilerin mesleki eğitimlerinin yükselmesini usta (kalifiye) işçi yetiştirilmesi için gerekli tedbirler üzerinde çalışma görevini yerine getirmek üzere kurum; İşgücünün teknolojik ve ekonomik gelişmelerden doğan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla K. Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili diğer Bakanlıklar, işçi ve işveren kuruluşları ile iş irliği yapar. İşgücünün nitelik, nicelik ve yer bakımından iş piyasasının bugünkü ve gelecekteki ihtiyacı ile dengeli bulunması maksadına matuf işçileri yeteneklerine en uygun mesleklerde yetişmeleri için gerekli tedbirler üzerinde çalışır ve bu hususta ilgili kuruluşlarla işbirliği yapar. İşyerinde hizmet içi eğitimi, işverenin sorumluluğunda uygulanır. Ayrıca, kalifiye işçi yetiştirilmesi amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı kuruluşlarından veya aynı işkolu üzerinde belirli seviyede eğitim uygulaması yapmak üzere teşkil edilecek merkezlerde düzenlenmek hususlarından işverenin yararlanmasını sağlamaya çalışır.

-Kalkınma Planları

Deş yıllık kalkınma programı (1963 yılı icra planı)" anayi içinde eğitim" ve "Mesleki eğitim merkezleri" bölümleri sayfa 451-461.

Sanayide istenilen hedeflere ulaşabilmek için, Devlet Planlama Dairesinde 1963 yılı başında yapılan "Danışmanlar Kurulu Toplantısında", Sanayi içinde eğitim ve Mesleki Eğitim merkezlerine istenilen doğrultuyu vermek için çalışma, Sanayi ve Milli Eğitim Bakanlıklarını temsil eden "İcra Komitesi" kurulmasına karar verilmiş ve ilgili üç Bakan arasında yapılan bir protokol ile icra komitesi kurulmuştur. 1968 yılı İcra Planının 119.tedbir maddesiyle sanayide eğitimin ne şekilde ve kimler vasıtasıyla yapılacağı belirtilmektedir. "Sanayi işçileri için düşünülen programa paralel olarak hizmetlerde ve özellikle küçük sanathâr ve küçük hizmetlerde çalışanların eğitimi için Milli Eğitim Bakanlığınca programlar düzenlenecektir. Sanayide önder işçilerin, sevk ve idarecilerin ve genel olarak iş başında eğitim, öğretim, programları, Milli Eğitim Çalışma ve Sanayi Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak ve Çalışma Bakanlığı, ilgili kuruluş ile işverenler arasında işbirliği sağlayacaktır.

-1970 yılı icra planı 397 nolu tedbir maddesi:Özellikle sanatkarlar, Meslek grubundaki insangücü istihdam imkanının açılması bakımından, istihdam öncesi ve işbaşında eğitim imkanlarından yararlandırılacaklardır. Ancak, verilecek eğitimin işverenlerin aradığı nitelikte olması gerektiğinden bu gibi çabalarının bizzat işverenlerce yürütülmesi sağlanacaktır. Bu yolda işgücüne eğitim verme çabası, işverenler için arzu edilir bir yatırım haline getirilecektir.

-XX 1971 yılı icra planının 324, nolu tedbir maddesi:Çalışma Bakanlığı, İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Sanayi Bakanlığı iş gücü piyasasının ve Sanayinin eğitim ihtiyaçlarını bu alandaki planının ana hedeflerine göre tesbit edecekler ve bu ihtiyaçları her program yılı içinde Milli Eğitim Bakanlığına vereceklerdir.

1972 yılı icra planı 243 nolu tedbir maddesi:Sanayide monitör eğitimi ve monitör geliştirme programları, günün ihtiyaçlarına göre ilgili Bakanlıkların ortak planlama faaliyetleri ile yeniden düzenlenecektir. Nihayet uygulamaları yeni biten 4. Beş Yıllık Kalkınma Planında (20) şu ifade kullanılmaktadır: "İş başında eğitim ve çıraklık eğitimi, özgün eğitimle bağlantılı olarak, Devlet gözetimi altında düzenlenip yaygınlaştırılacaktır.

2-HİZMET İÇİ EĞİTİM İLE İLGİLİ KURULUŞLAR:

İşçilere yaptırılacak eğitim için çeşitli organlar vardır. Fakat yurdumuz gerçeklerine uygun düşecek olanı Devlet, işveren ve işçi kuruluşlarından yaptıracağı eğitimi.

İşçi eğitimi ile ilgili organlar hususunda Robert J. Small, "Geleneksel olarak kendi işçilerini eğitmek, bir işyerinin kendi üzerine düşen vazifesidir. İdealde istenen ise, bu faaliyette işyerinin işçi teşekkülleriyle işbirliği yapmak, teşekküllerce desteklenmesidir. Tatbikatta ise, bir iktisadi gelişme programının ayrılmaz cüzü oluşu itibariyle bu faaliyete karşı Hükümet'de ilgi gösterir. Çünkü bir Hükümet mevcudiyetini sadece işverenlerin ve işçi sendikalarının mütehavvil olan gayretlerine bağlamak gibi bir şeyi göze alamaz. (21)

Gerçekten de 1982 tarihli Anayasamızın 42. maddesi "Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda çağdaş bilim ve eğitim

esaslarına göre devletin gözetimi ve denetimi altında yapılır." demek suretiyle Devletin bu konuda alacağı yeri belirlenmiş bulunmaktadır.

Kanımızcada sanayide işçinin eğitimi konusunda Devlet-İşveren-İşçi kuruluşları ve dolayısıyla işçiler birlikte sorumludur. Fakat bu sorumluluk eğitim konusunda aldıkları görev ile ilişkili olarak değişik biçimde ve ölçüdedir. Ülkemizde işçi eğitimi ile ilgili organların faaliyetlerini şu şekilde açıklamak mümkündür.

a-Merkezi Kuruluşlar

İktisadi ve teknik gelişme ülke problemlerinin başına gelir. Bu gelişmenin sağlanabilmesi daha çok sanayinin gelişmesine bağlıdır. Sanayinin kurulabilmesi, geliştirilmesi ve genişletilmesi de yetişmiş (yetenekli) işgücü ile gerçekleştirilebilir.

Ülkemizde Cumhuriyet döneminde kadar sanayi geliştirilmemiş, sanayi işçiliği ve bunların eğitiminden söz edilmemiştir. 1936 yılına kadar çalışanlarla çalıştırılan arasındaki ilişkileri düzenleyen bir özel kurum bulunmayışı da sanayide işçi eğitiminin gelişmesine sebep olmuştur.

(20) Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, S. 671

(21) R. J. "İşgücünün maharetini geliştirecek sinai eğitim" İnsan Gücü ve Eğitim Dergisi, S. 1, S. 19.

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu, daha sonra 931 ve 1475 sayılı kanunlar çıkarılarak, işçi-işveren ilişkileri düzenli hale getirilmiştir. Merkezi organları şu şekilde sıralanmak mümkündür. aq-İş ve İşçi Bulma Kurumu: Çalışma Bakanlığı Eğitim şubesi olmadığı için eğitim faaliyetleri Bakanlık adına İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yürütülür. 1946 yılında 4837 sayılı kanunla kurulan ve bağımsız bir organ olan kurum, mahalli idarelerle sosyal sigortalar tarafından finanse edilmektedir.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun eğitim faaliyetleri altı ana grupta toplanabilir.

3457 sayılı kanuna göre işletmelerde açılan çırak, usta ve ustabaşı meslek kursları, 293 sayılı proje gereğince yürütülen çıraklık ve işbaşında eğitim faaliyetleri, Milli Eğitim Bakanlığı ile müşterek açılan mahalli meslek kursları, Dış Ülkelere vasıfsız işçi ve ustaların staja gönderilmesi faaliyeti, A.B.C. tipi işçi eğitimi seminerleri, "3457 sayılı kanun gereğince açılan usta, kalfa ve çırak kurslarından 1973-1983 yıllarında 95783 kişi mezun olmuştur. (22)

bb-İnsan Gücü -Eğitim Kurulu Başkanlığı: Bu Başbakanlık, Sanayi Bakanlığı içersinde insangücü eğitimi faaliyetleri yürütmekle yükümlüdür. Sanayi işçi eğitimi faaliyetlerinin koordinasyonu için Devlet Planlama Teşkilatı 1963 de "sanayide insangücü eğitim icra Komitesi" adıyla bir koordinasyon kurulu kurmuştur. Bu komitenin organlarından biri olan Sanayi Bakanlığı, insangücü eğitim kurulu başkanlığıdır.

Kurul Milli Eğitim ve Çalışma Bakanlığı ile işbirliği halinde Eğitim faaliyetlerini yürütmektedir.

cc-Teknik Öğretim genel müdürlüğü Mesleki Eğitim Merkezi; Milli Eğitim Bakanlığının Mesleki Eğitim Merkezi. İşbaşında eğitim elemanlarını (monitör) yetiştirmeyi planlamıştır. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında yapılan projeksiyona göre mesleki eğitim yoluyla yapılan projeksiyona göre mesleki öğretim yoluyla muhtelif sanayi branşlarında, muhtelif meslek gruplarında 114 kesimde altı aylık kurslar açılacak ve bunlardan her yıl 3300 monitör yetiştirilecektir.

Bu plana rağmen alınan netice aşağıdadır (23)

Meslek Eğitim Merkezinin Faaliyetleri:

	İşçi	Monitör	İşbaşına	Öğretim Uzmanı
Yıllar	1963	1964	1965	1966
Mezunlar	72	280	150	125
Mez. Ünvanı	İşçi	Eğitici Monitör	Eğitici	Eğitici

(22) İ.İ.K.K. Bülteni, Çalışma Bakanlığı İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayını, Temmuz, Ağustos, Eylül, 1983, Ankara, Sayın: 80, 81, 82.

(23) a.g.e., S. 340

Mesleki Eğitim merkezinden mezun olacaklar için devlet planlama teşkilatının tahminleri ise aşağıdaki gibidir.(24)

Yıl	1963	1964	1965	1966	1967
Mezun	360	945	1530	2190	2175
Yatırımlar	7000.-	5500.-	7500.-	6500.-	5000.-
(1000)					

Mezun Top:7740.-

Yatırım ":31.500.000.-

Görüldüğü üzere, planlanan sayıda yeterli monitör yetiştirilememekte dir. Ayrıca 1971 mevcuduna göre yetişkin işçi açıkları da 3.Deş Yıllık Kalkınma planlarına göre aşağıdaki gibidir.(25)

	1972	1977	1992
İzabeci-Hadbeci	-17.0	-43.0	-223.0
Mk.ile ilgili mesl.	-61.00	-333.0	-2136.0
Elektrikle " "	-82.0	-82.0	-823.0
İnşaatla " "	-64.0	-20.0	-679.0
Diğer	-284.0	-448.0	4156 .0
Toplam	-0.480.0	-990.0	-8.017.0

dd-Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü

Bu enstitü önce Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO)nun Yakın ve Ortadoğu Çalışma Merkezinin bir araştırma enstitüsü olarak işe başlanmıştır.Milletlerarası Çalışma Teşkilatı ve Türk Hükümeti tarafından müşterekçe finanse edilmiştir.Daha sonraları ILO yardımını kesmiş ve enstitü adı değişmekle beraber milli bir mahiyet almış ,Çalışma Bakanlığının enstitüsü olmuştur.

Enstitü ilk zamanlar ortadoğu ülkelerinde çalışma sahasıyla ilgili idareciler ve daha ziyade hükümet mensupları için seminerler tertip etmiştir.Daha sonraları Enstitüsü:

-Hükümetin çalışma sahası ile ilgili yöneticilerine,
-İşverenlere,

-İşçilere çeşitli konularda seminerler tertip etmiştir.

1962 yılında işçi eğitimi ile ilgili mali yardımların doğrudan doğruya TÜRK-İŞ'e verilmesiyle enstitünün işçi eğitim faaliyetleri zayıflamıştır.Enstitü bu faaliyetleri kendi eğitim kadrosunun yanında üniversite öğretim elemanlarından istifade etmek suretiyle yürütmüştür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlanarak Yakın ve Ortadoğu çalışma Eğitim Merkezi adını almıştır.(26)

b-Üniversiteler

Üniversitelerin işçi eğitimi ile ilgili faaliyetleri meyanında İ.Ü. İktisat Fakültesi yetişkin işçilerin eğitimi sahasında faaliyet gösteren başlıca organdır.Fakülteye bağlı olarak 1933 yılında faaliyet gösteren İktisat ve İctimaiyet Enstitüsüdür.

(24)Üçüncü Deş Yıllık Kalkınma Planı, S.774

(26)a.e.,S.776

(27)Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilatı ve Görevleri Hk.da K.H.K.18251 sayı 14.12.1983 tarihli Kanunun 32.maddesinin b fıkrası

Daha sonra, adı Sosyal Siyaset Enstitüsü olarak değiştirilmiş 2547 sayılı Üniversite Kanunu ile Çalışma ve Endüstri İlişkileri Araştırma Merkezi adını almıştır. Enstitü işçi eğitimi ile ilgilenmektedir.

"Sanayileşme eğitimi etkileşimi bilimsel sahada da gelişmeye, teknolojiye yeni buluşlara yol açmaktadır. Bunun sonucu olarak yeni üniversiteler, araştırma enstitüleri kurulmakta bunlar sanayi kuruluşları ile uygun işbirliği yapmaktadırlar. Bilimsel kuruluşların üretime direkt katkılarını kazanmaktadır." (XX) (28)

Genel olarak Üniversitelerin işçi eğitimine katkılarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

Bizzat seminerler tertip etmek,
İşçi kuruluşları'nı tertiplediği seminerlerin ilmi yönetimini deruhte etmek, onlara yer vermek,
Yıllık konferanslar tertip etmek,
Eğitim sahasında istişare faaliyetlerde bulunmak,
Üyeleri vasıtasıyla yurttaki her tip işçi seminerinde ders vermek,
Kütüphane ve neşriyat yoluyla işçi eğitimine hizmet etmek.

İşçi kuruluşları üniversitelerin çalışma hayatıyla ilgili bu yardımlarını ve ilişkiyi olumlu karşılamaktadırlar. Nitekim Türk-İş başkanı Yılmaz, "Aklın ve bilginin enç canlı olduğu yerler üniversitelerdir. Bu sebeple çağımızın ~~sendikacılığı~~ sendikacılığı üniversitelerle çok yakın ilişki içinde olmalı, üniversitelere yardım etmeli ve onlardan yardım sağlamalıdır. Günümüzün karmaşık sosyal ve ekonomik olaylarını kavrayıp önlemlendirebilmenin başka yolu yoktur" (29) diyerek meselenin önemine temas etmektedir.

c. M.P.M.

Milli Prodüktivite Merkezi 17.4.1964 tarihinde 580 sayılı kanun ile kurulmuş "kanun kurumu niteliğinde, tüzel kişiliğe haiz, bütün işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tabi" bir kuruluştur. M.P.M. Kanun, İşçi, İşveren kesimi ile üniversite temsilcilerinden oluşan genel kurulun yetki verdiği bir genel sekreter tarafından yönetilir.

Günümüzde yapılan gerçekçi bir yoruma göre, "Milli Prodüktivite Merkezinin ilk başkanının bir sendikacı oluşu, sendikaların Milli Prodüktivite ile işbirliğini arttırmıştır. Bundan böyle de M.P.M. zi anek müessiriyetini arttırmak bakımından işçi eğitimine ve Mesleki eğitime büyük önem verecektir." (30)

M.P.M.'nin şu hedefleri vardır:

-Yurt ekonomisinin verimlilik ilkelerine uygun olarak gelişmesine yardımcı olacak önlemleri araştırma ve bunları uygulamaya komasını sağlayacak çalışmaları yapmak.

(28) J.K. Galbraith: The New Industrial State, England, Penguin Books, 1977, S. 284.

(29) Şevket Yılmaz, Modern Eğitim Semineri, Türk-İş Yayınları Ankara, 1982 S. 3

(30) O. Telimen, a.g.e., S. 58 (30)

-Kamu ve özel kesim işyerlerinde verimliliği arttırıcı yöntemleri araştırmak,

-Verimlilikle ilgili teknik yardım sağlamak,

-Eğitim ve danışmanlık çalışmaları yapmak,

-Verimliliği arttırıcı bilgilerle modern yöntemleri yaymak, Milli Prodüktivite Merkezi 3 ayda bir "Verimlilik Dergisi" her ay da "Verimlilik Bülteni" yayınlamakta olup insangücünün verimliliği konusunda çeşitli seminerler düzenlemektedir.

d-Yabancı Organlar

Türkiye'de işçi eğitimiyle ilgilenen yabancı organların başında A.I.D.(agency for international development) I.L.O.(international labor organisation) ile 'AFL-C.I.O) Amerika işçi sendikaları konfederasyonunun bir bölümü olan (AAFLI) Asya-Amerika bir çalışma enstitüsü gelir.

aa-A.I.D.: Milletlerarası kalkınma teşkilatı teknik yardımını ikinci dünya savaşından sonra ortaya çıkan "Dördüncü Nokta" programının etkisiyle Amerika teknik yardım alanına hız vermiştir. 1 Kasım 1961 de yürürlüğe giren dış yardım konusuyla kurulan Milletlerarası Kalkınma Teşkilatının teknik yardımının amacı, insangücünün kalitesini yükseltmek, kalkınma için esas olan kuruluşların fonksiyonlarını güçlendirmek.

A.I.D. teknik yardım projeleri başlıca şu alanları kapsamaktadır.

-Eğitim

-Gıda ve Tarım

-Nüfus ve Sağlık

-Sanayi ve Madencilik

-İşgücü

-Kamu İdaresi

-Taşıma

bb-I.L.O.(Milletlerarası Çalışma Teşkilatı)(B.I.T.)

Birleşmiş Milletlere ve ona bağlı uzmanlık kuruluşlarının teknik yardım alanındaki çalışmaları 1946 yılında başlamıştır. Bu çalışmalar 1949 yılında genişletilmiş teknik yardım programı (EPTA) olarak geliştirilmiştir. EPTA kanalı ile sağlanan teknik yardım çalışmalarına katılan uzmanlık örgütlerinden biri olan ILO insangücü eğitimi, işçi ve işçi münasebetlerinin geliştirilmesi ve sosyal güvenlik, çalışma şartları ve yönetim, mesleki eğitim alanlarında teknik yardım sağlar.

cc-AAFLI (Asya-Amerika Bir Çalışma Enstitüsü)

Amerikan işçi sendikaları konfederasyonu'nun (FL-CIO) bir bölümü olan AAFLI 1973 yılında Türk-İş ile yapılan görüşmeler sonucunda çalışma kararı almıştır. Böylece "Teknik yardım sözleşmesi Bakanlık Kurulunun 19 Aralık 1972 tarihli 7/5253 sayılı ve 12 Aralık 1973 tarihli 7/7372 sayılı kararları ile onaylanarak yürürlüğe girmiştir. (31)

Türk -İş -AAFLI aşağıdaki projeleri gerçekleştirmek için işbirliği yapılmaktadır:

(31) Türk-İş/AAFLI Haber Bülteni, Yıl 3, S.3, Nisan 1983 .

- Tarım işçileri projesi,
- Kooperatifçilik projesi,
- Sendikal eğitim,
- Temsilci eğitimi,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği,

dd-Alman Hükümeti Teknik Yardımı

Federal Almanya ile Türkiye arasında 15 Ekim 1964'te bir teknik işbirliği anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşmaya göre Alman Hükümeti Türk Hükümetine Alman Profesör ve Uzmanlar göndermek suretiyle teknik eğitim merkezleriyle örnek kuruluşlar kurarak ve teknik donatım temin ederek;

- İştaşı eğitimi,
 - Pilot projeler,
 - Hayvancılık,
 - Ormancılık,
 - Madencilik,
 - Kooperatifçilik
- Turizm konularında gerekli yardım yapmayı amaçlar.

e-İşverenler

İşverenlerin temel amacı kar etmektir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için makinadan başka araçları kullanacak yetiştirilmiş işgücüne muhtaçtır. Aksi takdirde yeterli nicelik ve nitelikte mal ve hizmet üretemeyecektir. Bu da kar edememek demektir. Ülkemizde 1950 den sonra karma ekonomi düzeni ve politikası uygulanmış sanayi ve ekonomide gelişmeler meydana gelmiş sanayinin gelişmesi ile eğitimin önemi şuurulu işverenler arasında yayılmış, işverenler sanayi yatırımların yaparken ihtiyaç duyulan nitelikli nicelikli iş gücünü tesbit etmeye yetişkin işgücünü önceden eğiterek hazırlamaya başlamalıdır.

Son yıllarda işverenler gerek eğitim merkezleri açarak, gerekse toplu sözleşmelerde eğitim ile ilgili isteklere olumlu karşılık vererek bu yoldaki şuurulu davranışlarını sürdürmektedirler ama yine de "işverenler uygun eğitim yapmaya teşvik edilmelidir." (32)

f-Sendikalar

"İşçi kuruluşlarının dolayısıyla işçilerin amaçları daha fazla kazanç, itibar ve sosyal güvenlik sağlayacak şartları yaratmaktır." (33)

Bu amacın gerçekleştirilmesi iş yerinin kar gayesine ulaşması ile çok sıkı bir bağlılık gösterip/toplu pazarlık ile sağlayacak bu hakları iş yerinin kari ile iç içedir. Bu hakların sağlanması karın fazla olmasına bağlıdır. Karın büyük olması da yeterli ve kaliteli üretim ile mümkündür. İşçi açısından gerekli imalat ve beceri gösterilmezse yukarıda sayılan hedeflere ulaşılmayacak, dolayısıyla işçi bazı haklardan mahrum olacaktır. İşçinin gerekli mahareti eğitim ile sağlanır. Bu sebeple işçinin refahı ile eğitimi doğru yönlü bir ilişki içersindedir.

Nitekim 5 Mayıs 1983 tarihinde kabul edilen 2821 sayılı Kanun ile işçi ve işverenlerin ayrı ayrı sendike ve konfederasyonlar hakkında, ekonomik sosyal, hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meslek teşekkülleri kısımları imkan dahilinde bulunmaktadır. Yine aynı tarihte kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda sendikalara işçilerin meslek hastalıklarından ve iş kazalarından korunması, mesleki yönden gelişmelerini sağlayacak her türlü eğitimin yapılmasında yükümlülük getirmiş bulunmaktadır.

(32) Güneş Cansever, İşçi Eğitimi, Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri

E.S.E.K.N., İstanbul, 1974, S. 339.

(33) a.e., S. 31.

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Sendika ve Konfederasyonların Sosyal faaliyetleri başlığı altında 33.maddesinin 3.fıkrası gereğince işsizlerin ve işverenlerin mesleki bilgilerini arttıracak, Milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplenmek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane basım işleri için gerekli tesisleri kurmak işçilerine boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak"(34) yine 33.maddenin 6.fıkrası gereğince "Üyelerin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak"(35), ayrıca 44.maddesinin 2.paragrafına göre; "İşçi sendika ve konfederasyonları gelirlerinin en az yüzde birini üyelerinin mesleki eğitimi ile bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kullanmak zorundadır." hükmü bulunmaktadır. Çabaların hedefi en iyi duruma getirmek işinden ve çevresinden memnun etmektir.

C-HİZMET İÇİ EĞİTİM USULLERİ:

1-İşletme İçinde Yetiştirme

a-İŞ BAŞINDA ~~EĞİTİM~~ EĞİTİM:

Kurumun personelini işyerinde yetiştirmesidir. Genellikle uygulamaya yönelik davranış değişikliği beklendiğinde, kurum içinden görevlendirilen öğretici tarafından yürütülür. Bir kademedeki yöneticinin kendisi ile birlikte çalışanları yetiştirmesi iş başında yapılır. Kuruma yeni giren personelin yetiştirilmesinde de bu tür hizmet içi eğitimden yararlanır. Kurumda hizmet içi eğitim programlarının uygulanması için en uygun zamanın seçilmesi gerekir. Bu zamanın saptanmasında kurumun çalışma programı, personelin yetiştirilmesinin zorunlu veya elverişli olacağı süreler göz önünde bulundurulur. Bu nedenle, hizmet içi eğitimin ne zaman yapılması gerektiği konusunda kesin bir zaman belirlemek olanaksızdır. Ancak hizmet içi eğitim zamanı belirlenirken aşağıdaki özellikler göz önünde bulundurulur.

-Hizmet yeni personel alındığında işe uyumlarının sağlanmasının gerektiği

-Teknolojik değişme ve gelişmelerin sistemi zorladığı, gerekli teknik bilgilerin kazandırılmasının zorunlu olduğu,

-Kurumda üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliğinde aşırı bir azalma görüldüğü,

-Kurumun iş hacminin azaldığı, üretimin ham maddesinin mevsimlere bağlı olan işletmelerde, kampanya çalışmalarının bitirildiği

Bu usul eğitim ihtiyacını en iyi giderecek şekilde işletmenin iç ve dış kaynaklarıyla "gözönünde" uygulanmasına imkan verecek ve dışarda yetiştirmeye nazaran ekonomik gerçeğe yakın iş başında ve iş dışında olmak üzere iki tipi ihtiva eder. İş başında eğitim, fert ve grup eğitiminde kullanılabilir, çalışanların görgü, bilgi ve maharetlerini arttırarak işletmeye ve işe intibakı kolaylaştırmayı hedef alır. Muhtelif şekillerini alan bu yetiştirme işgörenlerin eğitimindeki en etkili usuldür. "Kişinin eğitileceği tek yer işinin başıdır. (36) prensibi geçerlidir.

(34)Bkz.2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Madde 33/3.

(35)Bkz.2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Madde 33/6.

(36)Robert Townsend, a.g.e., S.44.

Özellikle sanayi teknik eleman ister bunun için kendi bünyelerinde " eğitim alt sistemleri"kurarlar, ve işte eğitimle vasıflı elemanlar yetiştirirler."(37)

Bu usulde eğitilecek işgören prensip olarak işinin başındadır. Yapılan şey,"işin icabı olan tutum, bilgi ve maharetin işyerinin özellikleri içinde, bir program dahilinde bizzat yaparak öğretilmesi ve kazandırılması(38)dır. Başka bir ifadeyle, işçiye işinin ve tezgahının başından ayırmaksızın çalıştığı sırada eğitime tabi tutarak kalifiye hale getirmektir.İşbaşında eğitim çalışmaları, gerek yetiştirme usulleri gerekse bu usullerde uygulanacak yöntemin tesbitinde üst kademenin yapacağı eğitim plan ve programlarının eğitim açığını giderecek şekilde hazırlanmalıdır.(39)

İş başında eğitim şu kolaylıkları sağlayacaktır!

- Eğitim işbaşında olduğundan o iş yerinin bütün özelliklerini kapsayacaktır.
- İşgörenin iş saatleri içinde işte çalışılmıyacak,üretime faydalı bir unsur olmaya devam edecektir.
- İşgören, işsaatleri haricinde ancak ilgili teknik mevzuat bakımından eğitime tabi tutulacağından pek az zaman alan bu husus sebebiyle ne kendisine ne de işverene büyük külfet yükleyecektir.
- Bir kursa göre değil,fakat bir işe göre hazırlanan programlarla işçi ferdin eğitime tabi tutulmaktadır.
- Eğitici olarak eldeki nezaretçiler ve monitörler kullanılacağından öğretim kadrosu için ek masrafa lüzum kalmıyacaktır.
- Nezaretçiler ile diğer işgörenlerin münasebetleri eğitim ve öğrenimin manevi bağları sayesinde kurulacak karşılıklı yardım,saygı ve anlayışla en iyi bir seviyeye yükselecektir.

Bu kolaylıkları yanında işbaşında eğitimin hem eğitime tabi tutulan işgörene, hem de işletmeye sağladığı yararlar vardır.Bunlardan işgörene sağladığı yararlar şunlar olmaktadır:

- Eğitime tabi olan işgörenlerde işbirliği ruhu gelişir.
- İşgören teknolojik gelişmeye çabuk adapte olur.
- Yaptığı işten zevk alır duruma geleceğinden işgörenin morali yükselir.
- Eğitim somut olarak ele alındığından, sonuç hemen görülebilir,bu da işgörenin motive olmasını sağlar.
- Eğitim genellikle usta tarafından yaptırıldığından işgören-usta ilişkileri gelişir.

İşletmeye sağladığı yararlar ise şunlardır:

- Üretim kaybı olmaz.
- Eğitim ucuza mal edilmiş olur.
- Eğitimin sonuçlarının değerlendirilmesi kolay olur.

Ancak işbaşında eğitimin görünen kolaylıkla ve avantajlarına rağmen bazı önemli mahzurları da bulunmaktadır.Nezaretçilerin zamanlarından bir kısmını eğitime tahsis etmeleri ve işgörenin eğitim esnasında kazaya uğraması ihtimali dolayısıyla istenilen kalitede mal ve hizmet üretilmemekte bu da maliyetlere olumsuz şekilde yardımcıdır.

"Sanayide uygulanan eğitimin büyük çoğunluğu bu kategoriye girer"(40)

(38)Nezaretçi Eğitimi,S.2 (38)

(37)Parker,S.R.R.K.Brown,J.Child and M.A.Smith,a.g.e.,S.36

(39)Wenell L.French,The Personnel Management Profess,Boston, Houthton Mifflin Company 1973,S.336

(40)Alberts, Henry H.Organized Executive Action,John Wiley and Sons,Inc. New York 1961, S.49.

aa-USTA NEZARETİNDE ÇALIŞMA:

Bir işi yaparak öğrenme esasına dayalıdır. Bir sanayi kurumunda iş göreni en yakından izleyen, onun amiri mevkiindeki ustası olduğundan burada usta, astının çeşitli ihtiyaçlarını tesbit ederek bunların karışılması için gerekli fırsatları verir, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi için uygun bir ortam yaratır, bir rehber gibi onun yetişmesi ve eğitilmesine yardım edecek anlayışı gösterir.

Herşeyden önce eğitici durumunda olan ustanın astın yetişmesini isteyen ve astlarına gerekli ilgiyi gösteren bir yapıya sahip olması, astında öğrenmeye hevesli ve arzulu olması usulün başarısı için şarttır. Zira en iyi eğitim ast ile amir arasında gerçekleştirilebilir.

bb-USTA TARAFINDAN YOL GÖSTERME:

Bu metod esasında usta nezaretinde çalışma anlayışına dayanmaktadır. Ancak ilkindeki "oevanlı" nezaret burada yoktur. Daha ziyade "bir fert veya bir grupla ilgili olarak bir problemin çözümü ve daha ~~xiyane~~ iyi halli nedenine yönelmiş bulunan ve astın işi ile ilgili program ve ayarlamaları kapsayan özel bir gayreti ifade etmektedir. (41)

Bu metodda öğrenci durumunda olan işçi işini devam ettirmektedir. Fakat daha iyi yapması için eğitici durumunda olan ustası tarafından kendisine gerekli ikazlar yapılmaktadır. Bu metod daha ziyade meslek ve yetenek geliştirme amacına yönelik bir eğitim kurudur.

İşgörenlerin mesleklerindeki yeni gelişmeler, malzemeler, avandanelikler ve işlemlere ait bilgi, beceri, davranış ve alışkanlıklarının iyi duruma getirilmesi eğitimidir. Metodun avantajları arasında ucuz olması, tatbikat imkanı vermesi, işin gereklerini işbaşında öğretmesi yer alır.

cc-USTAYA YARDIMCI OLMA:

Bu metodda eğitilmesi istenilen işçi ustanın işe yardımcı olarak verilir. Kabiliyeti önceden tespit edilmiş olan işçinin, seçilmesi bu metodun başarısını arttırır. İşçi ustasına yardımcı olmak suretiyle, onun araştırma ve tetkiklerine katılır. Böylece o pozisyonun istenmiş olduğu bilgi, beceri ve davranışların, çeşitli problemler karşısında takınılması gerekecek tavırların neler olduğunu öğrenir. Bu metod aynı zamanda ustanın iyi bir eğitici haline gelmesine yardımcı olabilir. Ancak burada önemli bir mahzur ortaya çıkmaktadır.

"O da" ustanın otoriter bir ~~tip~~ tip olması halinde kendini gösterir. Ve yardımcısının ihtiyaçlarının tüm anlaşılması halinde bu mevkiinin eğitici vasfı ortadan kalkarak dejenere olur." (42)

dd-İŞ ROTASYONU:

İşgörenin bir plan dahilinde muhtelif işlerde çalıştırılmasını ve böylece yatay ve dikey her iş mevkiinde, tecrübe, bilgi ve maharet kazanmasını ifade eder.

Genellikle yarı kalifiye bir işçinin, daha spesifik işleri yapabilir duruma gelmesi için, rotasyon sistemi uygulanır. Ve performans, kalifiye işçi seviyesine çıkarılır "Bu usulün ismi son zamanlarda "iş zenginleştirme" ve iş genişletme adını almıştır. (43) İşçi işyerindeki muhtelif vazifeleri, belirtilen plana göre belirli süreler yaparak, birinden diğerine geçmek suretiyle her "iş" ile ilgili bilgileri alır.

(41) Osman Telimen, Türk Sanayiinde İşçi ve Nezaretçi Eğitimi, (Basılmamış Doçentlik Tezi), İstanbul 1978, S. 31

(42) Horald Koontz and Cyril O'Donnell, Principles of Management, New York Mc Graw Hill 1968, S. 512.

(43) İş zenginleştirme, "belli başlı görevlerin, iş görme seyri içinde dikey olarak bir araya getirilmesidir." S. Adalı, Daha iyi Hizmet & Görme Açısından Katıksız Yönetim, S. 94 den.

Henri Savall, Enrichir le Travail Humain Dans Les Entreprises et Dans des Organisations Dunod, Paris 1974, S. 75

İş Genişletme: Bir işgörenin sadece tek bir iş üzerinde ihtisaslaşması yerine işgörenin bir kaç işi öğrenerek icra etmesi anlamına gelir."

Burada sadece "Coğrafi" bir yer değiştirme söz konusu değildir.

İş rotasyonu sisteminin avantajlarını, şu şekilde sıralamak mümkündür:

Muhtelif işlerde çalışan kişinin görüş alanı artar. Teşvik edicidir, çalışanlar ister istemez kendi aralarında bir rekabete gireceklerdir.

Kişinin en verimli yapacağı iş bu metod sayesinde tespit edilebilir, işteki monotonluk ve sıkıcılık büyük ölçüde azalır. Ayrıca iş rotasyonu sayesinde aidiyat hissi gelişir, değişik kişilerle temas sebebiyle ilişkiler gelişir. (44)

Ancak mahzurları da mevcuttur. Mesela devamlı iş değiştirme işçi ile amirini devamlı olarak değiştireceğinden kişiler arasında huzursuzluk artabilir. "Kişilerin" farklı kabiliyetleri olduğundan iş değiştirme elde edilemez" (45) Bazı işlerde yağılmalara olacağından üretimin kaybı söz konusu olabilir, ayrıca "metodun gayesinden sapılarak, elemanı mesgul edecek bir iş bulma vasıtası haline gelme tehlikesi de vardır. (46) Kurumda çalışan personelin yaptığı işle ilgili yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumu kazandırmak üzere yapılır. Bu eğitim yolu ile personelin yetenekleri geliştirilir ve üretimde verimlilik artırılır.

ee-YETKİ DEVLİ YOLUYLA EĞİTİM:

Bir kurumda çalışan birey, yeteneklerini geliştirerek ilerlemek ister. Kurumun olanakları ölçüsünde bu istemleri karşılanır. Personelin yükseltilmesi söz konusu olan kademede, rollerini oynayabilmesi, görevini yerine getirebilmesi ve başarılı olabilmesi için önceden yetiştirilmesi gerekir.

Kurumda personeli üst kademelere hazırlamak için yapılacak hizmet içi eğitim gereksinmesini belirlenirken, statik ve dinamik durumlar analiz edilir. Statik durumda sadece kurumun hangi alan ve kademelerde elemana ihtiyacı olduğu saptanır. Dinamik durumda, kurumun gelişmesi göz önünde tutulur ve gelecekte alacağı örgüt modeli ve organizasyonun ihtiyacı duyacağı eleman saptanır. Bu alan ve kademelerin görevlerine göre hazırlanan hizmet içi eğitim programları ile personel yetiştirilir. (47) Hizmet içi eğitim programları uygulandığı yere göre sınıflandırılır. Hizmet içi eğitimin nerede yapılacağına saptanmasında öğretici elemanlar, yetiştirilecek personel, eğitimde kullanılacak araçlar ve kurumun olanakları dikkate alınır. (48) Hizmet içi eğitim programları araç ve koşullara göre iş başında ve iş dışında uygulanır.

(44) Strausse, G. and Leonard F. Sayles: Personel The Human Problems of Management, Prentice-Hall of India Private Limited, New Delhi 1968, B. 47

(45) O. Telimen, Türk Sanayiinde Nezaretçi ve İşçi Eğitimi, S. 34

(46) Herbert Chruden and Arthur Sherman, Personnel Management, Cincinnati, South-Western Publishing Company, 1951, S. 180.

(47) Taylor, 1966, S. 12

(48) Ekdemir, 1972, S. 18

-ORYANTASYON:

Eğitim için en uygun zaman kişinin bir işe yeni başladığı zamandır. Oryantasyon eğitiminde gerçek bilgiler verilir, gerçek dışı bilgilerden kaçınılır ve gerçekleşmesi inkarı olmayan sözlerde yer almaz"(49)

Oryantasyon eğitiminin kerdine mahsus ~~xxix~~ gayeleri vardır.

Yeni işe giren kişiyi işine ve işyerine alıştırmak,

Kendisine yabancılik çekirtmemek,

Onlara iş ve işyeri ile ilgili sorular sorma fırsatını vermek,

İleride yapılması düşünülen eğitim için yeni girenleri eğitime hazırlamak,

Yeni işgörene "aidiyet" hissini ve güven duygusunu aşılacak,

İşyeri ile ilgili tüzük ve yönetmelikler hakkında yeni işe giren

kişilere bilgi vermek, ileride doğması muhtemel disiplin olaylarını

azaltmak, "verimli olma hissini geliştirmek"(50) bunlar arasındadır.

Böylece oryantasyon eğitimi her iş yerinde kolaylıkla uygulanarak "yeni gelmiş personelin iş ortamının özelliklerine göre alıştırılması, daha prodüktif bir şekilde çalışmasını istediğimiz insanın iş ortamına adaptasyonu olmaktadır. Yeni gelen kişinin işyerine intibaki ne kadar sistemli ve ne kadar kısa bir zamanda yapılırsa ilerdeki çalışmaların verimliliğide o nisbette teminat altına alınmış olacaktır." Oryantasyon eğitiminden geçen işçilerin işten ayrılmalarının daha az olduğu tespit edilmiştir. Çünkü bu eğitimden sonucunda işgörenlere işin yapılmasına ilişkin kolaylıklar gösterilmekte işyerinde gerekli olan zihni ve fiziki yetenekler geliştirilmektedir.(51)

Genellikle işyerinin idari usulleri, teknik şartları ve şahsın gireceği işin tatbiki özellikleri hakkında bilgi verilir.

Buradaki idari usullerden işyerinin yapısı, tarihçesi, teşkilatı, kademeleri, yetki ve sorumlulukları, şahsi haklar ve idari normları, toplu sözleşme hükümleri anlaşılır.

Teknik şartlardan ise işyerinin gayeleri ve üretim, kapasite, iş akını, uniteler, teknik fonksiyonları ve kalite normları unitelerdeki metotlar ve teknik çalışma özellikleri, işin özellikleri ve benzerleri ile karşılaştırılması, kullanılan teçhizat, yapılış sırası ve betodu ve işbaşı tatbikatı hakkında bilgiler anlaşılacaktır.

Oryantasyon eğitiminin uygulanmasında işyerinin ve eğitime tabi tutulanların özelliklerine göre dersane eğitimi, ~~ix~~ işyeri turları(52), iş tatbikatı gözlemi, işbaşı tatbikatları gibi değişik usuller kullanılır.

Hangi grubun oryantasyon eğitimi programının hangi usullerle ve hangi sahada ve yerde uygulanacağına önceden karar verilir. Bu eğitimin uygulanmasında notlar, broşürler, şema, resimler ve basılı dokümantasyonlardan yararlanılır.

(49) A.İdil, a.g.e., S.49

(50) H.Tanyeli, a.g.e., S.140

(51) Erol Eren, Yönetim Psikolojisi, Met/er Matbaası, İstanbul 1979, S.234.

(52) A.İdil, a.g.e., S.50

Oryantasyon eğitiminde amaç bireyin çalışacağı kurumu, politikasını, iş ve uğraşı alanını, ürününü, birlikte çalışacağı personeli, görev yetki ve sorumluluklarını tanıması, iş ve göreve ilişkin hizmet öncesi yetiştirme eksikliklerini gidermesidir. Bu etkinliğe adaylık eğitimi denilebilir.

C-İŞ DIŞINDA YETİŞTİRME:

Alt kademe işgörenlerinin iş dışında gruplar halinde eğitime tabi tutulmaları da mümkündür. Gruplar dikey ve yatay olarak teşkil olunabilir. Dikey grubu teşkil edenler arasında derece farkları vardır. Mesela nezaretçiler, vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız alt kademe işgörenlerinin iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda müstereken eğitime tabi tutulmaları gibi. Yatay grupların teşkilinde ise işgörenler vasıflarına göre bir araya getirilirler. Bu tür yetiştirmenin gruba katılanlarla arasındaki münasebetleri kuvvetlendirmek gibi büyük bir faydası vardır. "Uygun bir eğitimle, çok çeşitli grupların olduklarından daha etkili hale getirilmeleri mümkündür" (53). Bu suretle kişi grupla bütünleşecek, grup içinde ve gruplar arasında yıkıcı rekabet yerini yapıcı "hedef birliği"ne bırakacaktır. Planlanan hizmet içi eğitim için kurumun olanakları sınırlı veya yoksa hizmet içi eğitim iş dışında yapılır. Ayrıca programın uygulanmasında gözlen yapılması, iki veya daha fazla kurum personelinin aynı programa katılması gerekiyorsa bu tür hizmet içi eğitim yapılır. Özellikle bilgisel alandaki anaçlara ulaşmak üzere yapılacak eğitime katılanların bu süre içinde kurumdaki işlerinden ayrılmış olmaları tüm zaman ve çabalarını eğitime ayırabilmeleri bakımından yararlıdır. İş dışındaki eğitim, kurumların iş yeri dışındaki özel eğitim merkezlerinde, öğretim kurumlarında, konaklama tesislerinde yapılabilir.

Hizmet içi eğitimin süresi uygulanacak ve katılacak personelin durumuna bağlıdır. Bu tür eğitim belirli bir gereksinmeyi karşılamak üzere planlandığından, sınırlı olan anaçlara en kısa zamanda ulaşılması istenir. Ayrıca, eğitime katılacak bireyler, yetişkin olduğundan kısa zamanda eğitime tam tatanlamak isteyeceklerdir. Personel kurundan hizmet içi eğitimi için kısa bir süre için ayrıldığında yakın iş arkadaşı işlerini yürütür. Ancak uzun bir süre devam ederse, eğitime katılan bireyin yerine başkasının alınması zorunlu olabilecektir. Bu nedenle genel bir kural olmakla birlikte, hizmete yeni girenlerin hizmet içi eğitim programları 1-8 ay, çalışmakta olanlarınki 3-21 gün arasında planlanır.

İş dışında yetiştirmenin çeşitli şekilleri mevcuttur.:

aa-İŞ OKULU AÇMA:

İşyerlerinde öğrenim yapılmak üzere iş okulları açılması da görülen olaylardandır. (54) Duralarda eğitici olarak yine aynı işyerine mensup yetişmiş elemanlar kullanılır. Metodun en pratik yanı ihtiyaç duyulan eğitim için her imkanın hazır olmasıdır. İşbaşındakinden farklı olarak eğitim iş atmosferine uygun olarak hazırlanmış üretim alanı içersinde yapılmaktadır. "Bu eğitim fabrika içinde fakat inalat alanı dışında inalatın çeşitli kademelerinin temsil edildiği alanda bir eğitici grubu tarafından verilir." (55) diğeri bir deyişle "Eğitim mantıkası fiziksel olarak üretim mantıkasından ayrılmıştır. (56)

(53) E. Schein Örgüt Psikolojisi, TODAİE, Ankara 1978, S.128.

(54) Sanayi kuruluşları kendi işyerlerinde iş okulu veya çırak okulu açmalarına dair birkaç misal: M.K.E. Kurumu Fabrikaları, İzmit Seka Müessesesi, Demir Çelik İşletmeleri ve M.E. Bakanlığının işbirliğiyle Bu okullar kalifiye eleman yetiştirmek üzere kurulmuşlardır.

(55) Theodore A. Toedt, a.g.e., S.424.

(56) O. Telimen, a.g.e., S.34

Bu eğitim, işgörenler yapacakları işle ilgili hiç bir tecrübe ya da maharete sahip değillerse uygulanır.

Bu tür eğitimde üretimde aksamalar olmaz, kaza ihtimali azalır, kullanılan makine, alet ve malzemeler zarara uğramaz, "eğitici eğitilen arasında doğabilecek yanlış anlamaları ortadan kaldırır, aynı zamanda pratiğin yanı sıra teorisinde öğretilmesini sağlar"(57) Ancak bunlara karşılık, eğitime tabi tutulan işgörenler üretim sürecine katkıda bulunmamaktadır. Ayrıca okul açmak ve onu iş atmosferine göre tanzim etmek büyük bir maliyet artışı getirmektedir.

Bu usulda eğitici eğilecek alanları gruplandırılır. Gruplarda ideal sayı 5-10 arasında değişmektedir. Genelde vaka usulü ile eğitim yapılır. Konu işgörelere anlatılır, gösteriler yapılır, işgörenin işi yapması istenir, başarı olanlar üretim alanına gönderilir. "Bu usulün eğitim süresini kısalttığı ve daha verimli iş performansı yarat-
tığına dair deliller mevcuttur."(58)

bb-PROGRAMLANMIŞ EĞİTİM:

"Eflatun'un Meno adlı eserinde Sokrat tarafından uygulandığı söylenen ve daha sonra modern eğitim ve öğretim kavramı içersine yerleştirilmesinden ibaret bulunan programlanmış eğitim "(59)in sanayide kullanılması oldukça yenidir."

"Bu teknik çoğu zaman mekanik veya elektronik olarak çalıştırılan öğretiler makinaları "diye tanınan araçlar aracılığı ile "(60) uygulanmaktadır.

Bu metod bir eğitimin en önemli gayesinin talebelerin davranışlarında görülebilen bir değişiklik meydana getirmek olduğu fikrine dayanmaktadır. Sanayide işgörelere verilmesi istenilen bilgiler, daha önce program dahilinde hazırlanır, sonra hazırlanan bu bilgiler öğretiler makinaları(61) ile işgörelere aktarılır. Bu tür eğitimin başarısı işgörelere performansları hakkında ön bilgilere sahip olmaya eğitim açığının kesin tesbitine, geniş kapsamlı öğrenen de şüphe yaratmayacak, net bilgilerle donatılmış programların ve yetişmiş elemanların mevcudiyetine bağlıdır!

Programlanmış eğitimin başlıca yararları arasında eğitime ve öğretiler ihtiyacı ortadan kaldırması ve kişinin kendi kendine yetişmesini sağlaması vardır. Sakıncaları ise, programların sınırlarının belirtilmesi, diğer öğretiler araçlarından yararlanılmaması, eğitilenlere tartışma imkanı verilmemesidir.

Yanı tek taraflı olup, işgörelere ilgi ve katkılarına imkan tanımayan bir sistemdir.

cc-ÇIRAKLIK EĞİTİMİ:

Bir işyerine alınan genç veya yetişkin kişilere belli bir sanatı veya mesleği kazandırmak için yazılı bir çiraklık anlaşmasına göre ilgili sanatkârlar nezaretinde yapılan sistenli ve uzun süreli bir (62) eğitimdir.

(57)Theodore A.Toedt, a.e.,S.426

(58)Miner ,John B.,Personel and Industrial Relations,A.Managerial Approach,New-York The Macmillan Company 1969,S.353.

(59)H.Tanyeli,a.g.e.,S.112.

(60)H.Kalkandelen,a.g.e.,S.143

(61)Bu makinalar mikro filmlerin gösterilmesinde kullanılan kameralar TV ekranları,Video kasetleri olup esas olarak prosesin simülasyon tekniğiyle küçültülmüş ve laboratuvarlara yerleştirilmiş maketler halinde ele alınmasıdır.

(62)A.İdil, a.g.e.,S.78

Memleketimizde yürürlükte olan 5.7.1977 tarihli ve 2089 sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık kanununa göre, 507 ve 5590 sayılı kanuna göre kurulmuş olan mesleki teşekküllere kayıtlı işyerlerinde en az ilkökulu bitirmiş; 12 yaşından küçük, 18 yaşından büyük olmayan; seçtiği sanatın gerektirdiği evsafa sahip kişilerin çıraklık süresi çıraklık komitesi-nin mütaalası alınarak, Milli Eğitim Bakanlığınca tesbit edilen ve teorik ve pratik olarak yapılan eğitimi kapsamaktadır. Ancak burada "iş-gören" değil çırak vardır!

Yukarıdaki kanuna göre çırak "bir kanuna tabi sanatı o sanat için düzenlenen teorik ve partik ~~kurum~~ öğrenim programına göre o işyerinde öğrenmek amacı ile bir çıraklık sözleşmesi gereğince bir işyeri sahibinin hizmetine giren kimseye" (63) denir. Türk-İş'e göre ise "çıraklık eğitimi süresi içersinde bir rol alarak bir mesleği öğrenen kişidir." (64)

2089 sayılı kanun hangi sanatlarda çıraklık eğitimi yapılacağına "Çıraklar Kurulu'nun" karar vereceğini hükme bağlamıştır. Bu sanatın veya mesleğin çıraklık eğitimi gerektirip gerektirmediğini tespit için (65):

- Mesleğin veya sanatın kazanılmasında elzem iş becerisi, teknik ve teorik bilgi derecesine,
- Gerekli iş becerisi ve teknik teorik bilgisinin kazanılması için gelecek eğitim süresine,
- Mesleğin halihazır ve gelecekteki istihdam imkanları gibi hususlara bakılır.

Çıraklık eğitimi işveren veya işveren vekili ile çırak veya çırağın kanuni vasisi arasında yapılan çıraklık sözleşmesi ile vücut bulur. (66)

BÖLÜM 2

ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

A-Çıraklık Eğitiminin Tanımı, Önemi ve Kapsamı

1-ÇIRAKLIK EĞİTİMİNİN TANIMI:

"Bir işyerine alınan genç veya yetişkin kişilere belli bir sanatı veya mesleği kazandırmak için yazılı bir çıraklık anlaşmasına göre ilgili sanatkârlar nezaretinde yapılan sistemli ve uzun süreli bir eğitimidir. (66/1)

2-ÖNEMİ:

Çıraklık Eğitiminin önemi üretime katkı ve öğrenme açısından ileri gelmektedir. Çırağı işçi veya öğrenci boyutunda ele almak mümkündür. İşçi boyutunda ele alınması halinde, Çırağa ödenen ücret artar, çırak bir kuruluşun himayesine ve sosyal güvenlik sistemi içersine girer, işkanunun ve diğer yasaların sağladığı imkanlardan yararlanır. Ancak işyeri sahibi kendisine pahalıya mal olan bu işçiye verdiğinden fazlasını alabilmek için onun eğitimini üstlenmez" (67)

3-KAPSAMI:

Çıraklık eğitiminin pahalı bir eğitim olduğu, işyerlerine mali külfetler getirdiği ilgili kanunun incelenmesi halinde açıkça ortaya çıkmaktadır. Bahsi geçen kanunun 13. maddesine çeşitli eleştiriler yönetilmektedir. Bu madde ile ilgili görüşler şu noktalarda toplanmaktadır:

(63) 2089 Sayılı Kanun, Mad. 4.

(64) Türk-İş Dergisi, Ankara Aralık 1979, S. 129, S. 28.

(65) A. İdil, a.g.e., S. 78. (66/1) A. İdil, a.g.e., XXX S. 78.

(66) Bu sözleşme sırasında dikkate alınması gereken hususlar şunlardır:

-Çıraklık eğitimi yaptırmayı kabul eden işveren çırağın eğitimi için gerekli malzeme ve makine ile donatılmış modern bir işyerine sahip midir?

-Eğitimi yaptıracak eğitincileri (yetişmiş ustaları) var mıdır?

-Konuları tesbit edilmiş eğitimi yaptırabilecektir?

(67) Türk-İş Dergisi, Ankara Aralık 1979, S. 129, S. 28.

-Mesleki okullarda eğitim parasız ve devlet eliyle yapılmaktadır. Fakat çıraklık eğitimine tabi tutulan çırağa asgari ücretin %30 undan aşağı olmamak üzere ücret ödemesi söz konusudur.

-Ayrıca çıraklar hakkında çıraklık sürüresince 506 sayılı S.S. Kanunu'nun iş kazalarıyla, meslek hastalıkları ve hastalık sigortaları hükümleri uygulanır. Çırağa bizzat ücreti ile beraber "Sigorta primi ödemesi" halinde çırak çok pahallıya mal olmaktadır. "(68). Gerçekten "işçinin karmaşık yapısı ve üretim tekniklerindeki büyük gelişmeler ve Kanunun çıkışı devrelerinde gözden kaçan bazı hususlar sebebiyle kanunda bazı önemli eksiklikler ve boşluklar bulunmaktadır." (69). Nitekim "çıraklık eğitimi sisteminin kurum ve kuruluşlarca işbirliği halinde kurullarla yürütülmesi sistemin, yavaş işlenmesi sonucunu doğuruyor" (70)

Ancak kanun uygulamaları sırasında gelecek tenkitler sayısında aksaklıklardan arınırabilecek durumdadır. Böylece çıraklık eğitiminde işçilere uygulanan diğer eğitim metodlarından da yararlanılmak suretiyle meselenin bir bütün olarak ele alınması söz konusu dur. Çıraklık eğitimi sisteminde iş başında eğitim ve sınıf eğitimi bir arada yürütülmektedir. Ve sınıf eğitimi bir arada yürütülmektedir, daha kalıplaşmıştır ve iş başında pratik eğitimin yanı sıra sınıfta teorik eğitimi de kapsar." Süreli ve programlı bir eğitimidir. "Mesin bir eğitim programı ve periyodu vardır. Programın uzunluğu sanayinin yahut söz konusu çalışma alanının ihtiyacına göre değişir. (71) Bu eğitimin uygulanması ile ilgili olarak A.İdil şöyle bir teklifte bulunmaktadır (72):

"Günde sekiz saatlik bir çalışma süresi iş başında uygulanması ile geçmeli ve haftada asgari 5-40 saatten, 50 hafta üzerinden yılda 40x50=2000 saat uygulamalı çalışma yapılmalıdır. Uygulanmış çalışma destekleyici mahiyette olarak haftada 4 saat teorik olmak üzere, ayda 4x4=16 saatten okulların öğrenim devresi olan 9 aylık süre içinde asgari 16x9=144 saatlik teknik ve teorik bilgi verilmelidir. Bu teklif çırak ve işveren için fazla yıpratıcı görülmektedir."

Çünkü çırağın potansiyel gücü itibarıyla sahip olduğu becerisinin geliştirilmesi, işyerleri arasında rotasyona tabi tutulması da söz konusu olduğundan "dışarıdan eğitime katılacak eğitilenin bir takım yeni fikir ve görüşlerinin alınmasına ve bu fikirler sayesinde işletmeye katkıda bulunmasına" (73) zemin hazırlama gibi önemli bir "aidiyet" operasyonunda gerçekleştirilecektir. Bütün bunların çırak ve işveren için dengeli dağılması gerektir.

(68) Türk-İş Dergisi, Ankara Aralık 1979, S.129, S.29.

(69) Türk-İş Dergisi Ankara Şubat 1980, S.131, S.41.

(70) Tercüman Gazetesi, 10. Nisan. 1984 tarihli nüsha, S.6.

(71) a.e., S.426.

(72) A.İdil, a.g.e., S.81.

(73) Yoran Zeira, Job Relation For Management Development Personnel, American Management Association July-August 1974, S.27.

ÇIRAKLIK EĞİTİMİNİN TARİHİ GELİŞİMİ:

Öğretilenler ne olursa olsun bu okulların sağladığı ürünler dolayısıyla bunlar Okul'dan ayrıldıktan sonra bu çıraklara rağbet fazla olmaktadır. Bu eğitim I.ve II.kademe eğitimi olmak üzere 2 ye ayrılmaktadır.Bu eğitimler genel mi yoksa teorik mi olmalıdır.İhtiyaç ne ise ona uygun olmalıdır.Eski eğitimin ticarete tam olarak uymadığı bir gerçektir.Teknolojik bir toplum içinde hayata hazırlama kursları verilmektedir.Özellikle Hollanda ve Almanyada iyi bir link hattı kurulmuştur.Bu yakın bir link hattıdır.Bu çıraklar özel bir görev için hazırlanmaktadır.Bu özel görevleri müttehassis okullar hazırlanmaktadır.19.yüzyıl Almanyasında SirMaykıl Sattler Ticari Endüstriyel hayat arasındaki yakın ilişkiye değinmiştir.İngiliz çözümündü bu okul eğitimi bitmeden evvel hiçbir sözlü eğitim yapılmamakta,teknik konularda genel konular verilmektedir.Sınavların amaçlarında adayları seçmeye yöneliktir.Bu imtihanların veya testlerin sıhhatli olarak değerlendirilmediği veya nüfusun çok küçük bir yüzdesinin belli bir endüstriyel seviyeye ulaştığını göstermektedir ki,bu da unulandan çok daha azdır.Bu durumla karşılaşan endüstriciler iki alternatifle karşı karşıya kalmaktadırlar.Bu okulu erken bırakan çırakları ele almaktadır.Bazı yazarlarda bu tip işçilerin ancak endüstrinin içinde eğitilebileceğini savunmaktadırlar. (74)

Almanya'da da hem full-time hem de part-time eğitim şekli vardır. Sistem part-time ile full-time arasındaki link çok kuvvetlidir.Üretim atölyeleri gibi eğitim atölyeleri kurulmuştur.Bu işin konusu da büyük ölçüde endüstri tarafından tanımlanmaktadır.İlginç yönü eğitim şeklinin tamamen ticari ve endüstri firmaları tarafından tespit edilmektedir!Gerçi federal hükümet tarafından tespit edilmekte isede ticari ve endüstri firmaları tarafından seçilmektedir.Fransa'da iyi geliştirilmiş teknik eğitim sistemi vardır.Bu da devlet tarafından kontrol edilmektedir.Bu sistende endüstrinin almış olduğu rol oldukça kuvvetli kalmakta, özel firma ve ilgili Meslek Teşekkülünün rolleri kanunca tespit edilmektedir.Endüstrinin buradaki çalışması büyük ölçüde müşavirlik olmaktadır. (74/1)

Genel Sonuçlar:

Endüstriyel eğitim problemi eğitimciler,işverenler ve kamu yetkilileri tarafından bunların işbirliği haricinde de çözülebileceğidir.Son yıllarda dünyadaki uygulama hükümetlerin şu anda aldığı bazı ciddi görüntüleri göstermektedir.Ve genel eğitim kuralları içinde pratik eğitime ilişkin kanunlar çıkarılmış olup bunlara çıraklara gösterilmektedir.Ancak istenen şey Milli seviyede bu politikaların koordineli sistemini hazırlamaktır. Bu pratik eğitim klavuzu, ders metodları,iş öncesieğitimin muhtevası hizmet içi eğitim ve imtihan sistemleri olup bunların 2 fonksiyonu vardır: Bir tanesi bu çalışacak personelin seçimi ve bunların niteliklerinin tespitidir.Böyle bir mükemmel sistemin, kurulması oldukça pahalı olacaktır.Bunun başarısı sadece verilen eğitime dayanmayıp heflenen politikaların gerçekleştirilmesine, ücret ve maaş eğrisine ve kısıtlayıcı uygulamalara bağlıdır.Geleneksel olarak işçi ve işverenin yararları birbirine zıddır. (74/2)

(74)Education Within Industry,Page.12-~~13~~

(74/1) " " " , S.13

(74/2) " " " , S.14

Çoğu ülkelerde hükümetler belirgin pratik eğitimi ekonominin bir sorunu olarak göstermektedir. Eğitimciler ise işlerinde dikkati çekerek ölçüde fazla olan istisnalarla birlikte endüstriyel eğitime gerçek eğitimin bir değişik ve üst kısmı olarak görmektedir. Değişen şartlar pratik veya teknik eğitimi, eğitimin her üst kademesinde yer aldırması hem pratik hem de yönetimin açısından hüner bakımından duhyanın eğitim problemlerinin en ön kısmına getirmiştir. Bu hususlar gelişmiş ülkelerde gelişmemiş ülkelere göre daha farklıdır. Aradaki boşluk muhtemelen daralmaktadır. Ve gelişmiş ve gelişmemiş ülkeler arasındaki personel temini güçlüklerin giderilmesini temin etmektedir. Ve ortak bir bazda eğitimi çok gerekli kılmaktadır. Yöneticilerin teknolistlerin, teknisyenlerin ve işçilerin aynı temel bilgileri, hünerleri ve eğitimleri olacak şekilde genel eğitimi genişletmek ihtiyacı özellikle demokratik baskı olan ülkelerde ekonomik başarının bir ön şartı olarak görülmektedir. Eğitilecek olanlar hünersiz fakat bu eğitime eğilimliler eğitileceklerdir. Endüstri içinde eğitim ve öğretim programları çok geniş bir düzeyde olup yeni işe girenin basit bir oryantasyondan sonra bir fabrikaya girmesinden yeni yönetimin teknikleri geliştirmeden, kompüter çağında elde edilebilen sistemler ve analizlere dair çok geniş bir sahayı kaplamaktadır. Endüstrinin bu geniş eğitim ve öğretim düzeyine harcanmış olduğu para az olsa bile amacı çok açıktır. Hünerli ve daima daha iyiye doğru eğitilen personeli olan bir firma ve bu personelin hergün eldeki problemleri halletmek için ve gelecekteki problemlerin üstesinden gelmesi için sorular sorup araştırma yapan bir firma elbette piyasa ihtiyaçlarına cevap vermede daha başarılı olacaktır. Ve rakipleri ile daha iyi bir rekabet yapabilecektir. Endüstriyel firmaların çoğunda işe adapte olma prosesi personel dairesi ile başlar, ki bu daire yeni işe giren birinin özelliklerini, yapmış olduğu işi, çalıştığı işyerini ve ödenen ücreti gözden geçirir. Yeni işe girene katılmış olduğu firmanın genel çalışmalarını gösteren bir film veya seminer verilir. Spesifik iş adaptasyonunun çoğu bu personel departmanının birifingini takiben işverenin süpervayzırı tarafından yapılır. Süpervayzırın bilhassa şunları gözden geçirmesi gerekir: (75)

- Yeni personelin tayin edildiği ünitenin fonksiyonları,
- Bu ünitenin departmanı, diğer üniteleriyle olan ilişkilerini,
- Departmanın, diğer departmanı ile olan ilişkilerini,
- Şikayet prosedürünü,
- Çalışma saatleri ve ücret oranları,
- Beklenen işin kalitesi ve miktarı,
- Girilmesi yasak veya zararlı yerler,
- Tesisin güvenlik politikası, programları ve özel güvenlik aletlerinin kullanımı (Yangın eğitimi vs.)

Endüstriyel işlerin çoğu ücret ödenmesini tespit etmek üzere ve sıralamayı tayin etmek için oldukça detaylı şekilde tanınlanmıştır. İş tanınları da yeni işe girenin görevlendirildiği işi yapması için eğitimde oldukça faydalı bir çerçeve meydana getirmektedir. Bir endüstriyel firmada yeni işe giren birinin oryantasyon eğitimin ilk maddesi işin emin bir şekilde yapılması için olan talimatlardır. (76)

(75) Education Within Industry, S.15

(76) " " " , S.37

Bu başlangıçtaki emniyet eğitiminin amacı, işe girene önce emniyet kuralının bir slogan olmadığı ve bunun resmi bir politika olduğu ve işe devanının bir şartı olduğunu vurgulamaktır. Özellikle iş güvenliği eğitimi için dizayn edilen emniyet iş prosedürleri endüstrideki pek çok yeni giren işçi üzerinde başlangıç kademesindeki iş maharet eğitimiinde çok faydalı bir araç olmuştur. Diğer eğitimi genellikle işde ya işverenin kendi süpervayzırı veya tecrübeli bir münasil firmada veya tam süreli çalışırken bir iş eğitimcisi tarafından yapılır. İşbaşı eğitiminde endüstriyel eğitimin ve öğretimin sorumluluğu işveren ve süpervayzırı üzerindedir. Eğitim konuları sendike anlaşmalarını ve rekabet kuruluşlarını empoze ettiği çerçeveler içersinde yapılır. Bu eğitim, işverenin işçiden ne beklediği, işçinin işvereninden ne ne beklediğine bağlıdır.

Örnek: İşçi oryantasyon eğitiminden sonra daha üst seviyede bir eğitimden geçirilmesi isteniyorsa önce formen tarafından nezaret edilmesi çalışmasını gerektiren yerlerde daha fazla çalışması gerektiğinden 2 aylık devanılı gelişmesini icab ettiren bir üst eğitimden geçmesi lazımdır. Eğitimde modern metod ve teknikler kişileri öğrenmeye teşvik etme yönünden oldukça etkili olabilmektedir. Şüphesiz her türlü eğitim teşvikle başlanmalıdır. (75). Mesleki ve Teknik Eğitim sahasında esas yükü hükümetlerin yükleneyeceği umulan ve işverenlerden önemli ölçüde yardım olarak gerçekleştirilebilecek bir eğitim sahası olmasına rağmen, mesleki ve teknik eğitim şemalarının planlama ve uygulanmasında, işçi sendikalarının da görüşünün bulunması gerekir. Sendikalar bunu zaman, zaman eğitim uygulamalarının yönetim kadrolarında temsil edilerek sağlarlar. Özellikle sendikalar mesleki eğitim uygulamalarına toplum ve iş yaşamı konularının eklenmesine duyulan gereksinimi benimsetmeye yardımcı olabilir ve böylece mesleki eğitimin sadece bir iş yapabilen kişiyi değil "tam bir insan"ı geliştirmeye yönlendirilmesini sağlayabilirler. (77)

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, bir kısım sendikalar genellikle sınırlı hedefleri olan fakat işçilerin gereksinimlerini doğru olarak yansıtan ve işçi örgütlerinin kendi uzman olanaklarını kullanmak avantajını da sağlayan, mesleki ve teknik eğitim çalışmaları yapmışlardır. Daha yaygın olan uygulamalarda ise işçi eğitimi, işçi sendikaları yöneticilerinin ve bazı uzman işçilerin kendi normal işleri konusunda mesleki ve teknik eğitimine hasredilmektedir. Bu ikinci tür uygulamada yaklaşım bazen koruyucu amaçlıdır ve sendika temsilcilerinin işçilerin menfaatlerini daha iyi korumak için iş-değerlendirmesi, iş-etüdü, kıdem anlaşmaları vb. bilgiler ile teçhiz etmeyi amaçlar ve pekçok ülkede işçi sendikaları verimlilik konusunda olumlu yaklaşımlar getirmiş ve bu sahada uzman işçi eğitimi yapmaktadırlar. ABD, İngiltere ve diğer Avrupa işçi sendikalarının bu şekilde yaygın programları vardır, ve teknik verimlilik sorunları sosyalist ülkelerde işçi eğitimi programlarına dahil edilmiştir. Örneğin, Sovyetler Birliği'nde işçi sendikaları komiteleri seçilmiş üyeleri için ekonomik yönetim, maliyet azaltma metodları, iş organizasyonu vb. kurs olanakları sağlamaktadırlar. Tanzanya'da Milli Prodüktivite Merkezi, işçi eğitimi alanında uygulamaların büyük bir kısmından sorumlu kuruluştur. (78)

(77) Education Within Industry, S.38

(78) " " " S.44

(79) R. Bruce Macdonald Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını (ILO), S.1.

Bir eğitim programının amaçlarının saptanması, daha sonra yapılacak çalışmalara yön vereceğinden, başlangıç ve çıkışı belirleyeceğinden önem taşımaktadır. Amaçlar genel olarak, eğitim programının yapısını, işlenecek konuları, işleme yöntemlerini, eğitim teknolojisi ve sonunda yapılacak değerlendirmeyi saptamaya yardım eder. Amaç ulaşılması istenilen hedef veya gaye olarak tanımlanabilir. Eğitim sürecinde amaç, bireyin davranışında meydana getirilmesi istenilen değişikliktir. Bu nedenle amaç bir bakıma elde edilebilecek, sağlanabilecek, sonuç olarak görülür. Amaçların özellikleri aşağıda yazılı şekilde özetlenebilir. (80)

1-Eğitimin amacı, kapsamın tanımlanması veya özetinden çok, kastedilen sonucu tanıtır.

2-Eğitim programlarının türüne ilişkin amaçlar, çeşitli ~~nitelikleri~~ özel ifadelerden oluşur.

3-En yararlı şekilde tanımlanan amaç, bunu seçen kimsenin öğretimin maksadını iletir.

4-Amaç, çirakın ne yapacağını tanımlayan davranış terimleri ile ifade edilir.

Planlı yapılacak her etkinlik için amaçların önceden saptanmış olması zorunludur. Amaç belinlemeden ulaşılması istenilen hedef, elde edilmesi arzulanan sonuç belli olmadan yapılacak çalışmalar hakkında karar verilmesi ve sonunda da bir değerlendirme yapılması olanaksızdır. Hizmet içi eğitimin genel amaçları saptanırken aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.

1-Hizmet içi eğitimin amaçları kurumun amaçları içinde yer almalı ve sistem amaçlarını bütünleştirmelidir.

2-Saptanan hizmet içi eğitim amaçları kendi içinde tutarlı olmalıdır.

3-Amaçlar, hizmet içi eğitim yolu ile sağlanacak davranışları tanımlanmalıdır.

4-Hizmet içi eğitim amaçları, var olan olanaklarla ulaşılabilir nitelikte olmalıdır.

5-Amaçlar, hizmet içi eğitiminin sonuç ve ürünü ortaya koymalıdır.

6-Amaçlar tanımlandığı davranışlar bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalı, elde edilen sonucu karşılaştırmaya olanak vermelidir.

7-Hizmet içi eğitimin amaçları, bireylerin yeteneklerine uygun ve ilginç olmalıdır.

Hizmet içi eğitimin türü uygulama evrelerine göre sınıflandırılabilir. Kurumda çalışan personelin yetiştirilmesinde, personelin istihdam durumu gözönünde bulundurulur. Bu açıdan bakıldığında üç grupta toplanabilir. (81)

B-ÇIRAKLIK EĞİTİMİNDE YASAL DÜZENLEMELER:

1- 3457 ve 2089 SAYILI YASALARAÇISINDAN İNCELENMESİ:

3457 sayılı kanun halen yürürlükte olup, kanun kapsamına giren işletmelerdeki eğitim faaliyetleri İş ve İşçi Bulma Kurumunun denetiminde yürütülmektedir.

Memleketimizde yürürlükte olan 5.7.1977 tarihli ve 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık kanununa göre, 507 ve 5590 sayılı kanuna göre kurulmuş olan mesleki teşekküllere kayıtlı işyerlerinde en az ilkokulu bitirmiş, 12 yaşından küçük, 18 yaşından büyük olmayan, seçtiği sanatın gerektirdiği evsafa sahip kişilerin çıraklık süresi çıraklık komitesinin mütaalası alınarak, Milli Eğitim Bakanlığınca tesbit edilen ve teorik ve pratik olarak yapılan eğitimi kapsamaktadır. Ancak burada "işgören" değil "çırak" vardır.

(80) Mager, 1967, S. 24.

(81) ~~Taylor~~ Taylor, 1966, S. 9.

2-KALKINMA PLANLARI AÇISINDAN İNCELEME:

Beş yıllık kalkınma planı programı(1963 yılı icra planı)"Sanayi içinde eğitim"ve "Mesleki eğitim merkezleri" bölümleri sayfa 451-461.

Sanayide istenilen hedeflere ulaşabilmek için,Devlet Planlama Dairesinde 1963 yılı başında yapılan "DANIŞMANLAR Kurulu Toplantısında"sanayi içinde eğitim ve mesleki eğitim merkezlerine istenilen doğrultuyu vermek için çalışma,sanayi ve Milli Eğitim Bakanlıklarını temsil eden"icra komitesi" kurulmasına karar verilmiş ve ilgili üç Bakan arasında yapılan bir protokol ile icra komitesi kurulmuştur.

1968 yılı icra Planının 119.tedbir maddesi ile sanayide eğitimin ne şekilde ve kimler vasıtasıyla yapılacağı belirtilmektedir."Sanayi işçileri için düşünülen programa paralel olarak hizmetlerde ve özellikle küçük sanatkar ve küçük hizmetlerde çalışanların eğitimi için Milli Eğitim Bakanlığınca programlar düzenlenecektir. Sanayide önder işçilerin,sevk ve idarecilerin ve genel olarak işbaşında eğitim, öğretim,programları-Milli Eğitim,Çalışma ve ~~Sanayi~~ Sanayi Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak ve çalışma Bakanlığı, ilgili kuruluş ile işverenler arasında işbirliği sağlayacaktır.

1970 yılı icra planı 397 nolu tedbir maddesi:Özellikle sanatkarlar, meslek grubundaki insangücü istihdam imkanının açılması bakımından,

istihdam öncesi ve iş başında eğitim imkanlarından yararlandırılacaklardır.

Ancak,verilecek eğitimin işverenlerin aradığı nitelikte olması gerektiğinden bu gibi çabaların bizzat işverenlerce yürütülmesi sağlanacaktır. Bu yolda işgücüne eğitim verme çabası , işverenler için arzu edilir, bir yatırım haline getirilecektir.

1971 yılı icra planının 324.nolu tedbir maddesi:Çalışma Bakanlığı,iş ve işçi Bulma Kurumu ile Sanayi Bakanlığı işgücü piyasasının ve sanayinin eğitim ihtiyaçlarını,bu alandaki planının ana hedeflerine göre tesbit edecekler ve bu ihtiyaçları her program yılı içinde Milli Eğitim Bakanlığına vereceklerdir.

1972 yılı icra planı 243 nolu tedbir maddesi:Sanayide monitör eğitimi ve monitör geliştirme programları, günün ihtiyaçlarına göre ilgili Bakanlıkların ortak planlama faaliyetleriyle yeniden düzenlenecektir.Nihayet uygulamaları yeni biten 4.Beş Yıllık Kalkınma Planında (82) şu ifade kullanılmaktadır:"İşbaşında eğitim ve çıraklık eğitimi, özgün eğitimle bağlantılı olarak,Devlet gazetesini altında düzenlenip yaygınlaştırılacaktır.

C-ÇIRAKLIK EĞİTİMİ KURULLARI VE İŞLEYİŞİ:

1-KURULLARI:

Çıraklık Kurulları aşağıdaki kuruluşların temsilcilerinden teşekkül eder.

- Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarı veya Yardımcısı.

- Milli Eğitim Bakanlığının ilgili genel müdürlüğü temsilcisi,

- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Küçük Sanatlar Dairesi Başkanı veya Yardımcısı,

- Çalışma Bakanlığı temsilcisi

- Ticaret Bakanlığı Temsilcisi

- Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu Başkanı veya temsilcisi,

- Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, temsilcisi,

- En çok işçiyi temsil eden işçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcisi,

(82)Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı,S.671.

Çıracılık Kurulunun uygun göreceği şehirlerde kurulca alınacak kararın yayını tarihinden itibaren en geç 6 ay içinde Milli Eğitim Bakanlığınca mahalli çıracılık eğitimi komiteleri kurulur. Bu komiteler aşağıdaki kurumların temsilcilerinden teşekkül eder.

- 1-Milli Eğitim Müdürü veya temsilcisi,
- 2-Esnaf ve Sanatkarlar Dernekleri Birliği başkanı veya temsilcisi,
- 3-Mahalli Esnaf ve Sanatkarlar Dernekleri Birliği Başkanlar Meclisince seçilecek üç temsilci,
- 4-Ticaret ve Sanayi Odası temsilcisi,
- 5-Milli Eğitim Müdürlüğüne meslek okullarından seçilecek bir temsilci,

2-İŞLEYİŞLERİ:

Yabancı memleketlerden alınmış olan kalfalık, ustalık veya dengi belgelerin Çıracılık Kurulunun mütalaası alınarak muadeleti Milli Eğitim Bakanlığınca karara bağlanır. Kurulun başkanı Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarı veya Yardımcısıdır. Kurulun sekreterlik işleri Milli Eğitim Bakanlığınca tespit edilecek bir genel müdürlüğe yürütülür. (83). Kurul en az üç ayda bir defa başkanın çağırması ile veya lüzumu halinde üyelere üçüncü isteği üzerine toplanır. Kurul gündemdeki konuları görüşerek karara bağlar. Kararlar çoğunlukla alınır. Çıracılık Kurulu aşağıdaki işleri görür:

- 1-Gerek bu Kanun, gerekse bu Kanuna göre çıkarılacak olan yönetmelikler hükümlerinin uygulanmasını, kontrol ve denetlenmesini ve bu amaçla diğer Bakanlık ve kuruluşlarla işbirliğini sağlamak,
- 2-Çırağın, kalfanın ve ustanın yetiştirilmesi, imtihanların yapılması, imtihan komisyonlarının kurulması ve çalışmasını gösteren yönetmelikleri hazırlamak ve Milli Eğitim Bakanlığına sunmak,
- 3-Lüzumu halinde gerekli göreceği kısa ve uzun süreli ihtisas komisyonları kurmak ve onların çalışmalarını değerlendirmek,
- 4-Çıracılık sözleşmelerinin modelini hazırlamak,
- 5-Mesleklere ve kademelere göre imtihan günlerini, yerlerini ve usullerini tespit etmek,
- 6-Bu kanun hükümlerini yerine getirmek üzere gerekli diğer işleri yapmak, Çıracılık Eğitimi Komitesinin birinci başkanı Milli Eğitim Müdürü veya temsilcisi, ikinci başkanı mahallin birlik başkanıdır. Gerekirse komite toplantılarına başkanın isteği ile müşavir üyeler de alınabilir.

Çıracılık Eğitimi Komitesi, gerekli gördüğü hallerde meslek komiteleri ile ihtisas komiteleri kurarak mesleğin gelişmesini sağlamaya çalışır. Toplantıya katılan komite başkan ve ikinci başkanı ve üyelere ve müşavir üyelere, meslek ve ihtisas komitelerinde çalışanlara ve imtihan kurulu üyelerine kamu hukuku veya özel hukuk hükümlerine tabi yerlerde veya işlerde çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın yollukları ve memur olmayanlar için huzur hakları Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliğin komitelere ait bölümünde belirtilir.

Komitelerin büro işleri Milli Eğitim Bakanlığınca teşkilatının o mahalledeki en yüksek derece ve mevkiideki idare temsilcisi tarafından tespit edilmek üzere yürütülür. Komite üyeleri, komitenin çalışma tarzı ve faaliyeti ile ilgili hususlar Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliğin komitelere ait bölümünde belirtilir.

CEZAİ HÜKÜMLER:

Bu kanunun 13, 14, 15, 16, ~~17~~ 20, 30, 32, ve 37. nci maddelerindeki hükümleri yerin getirmeyenler 500 liradan 1000 liraya kadar para cezası ile cezalandırılır. Tekerrürü halinde cezalar iki kat hükmolunur. Para cezasının takdiri mahalli çıracılık eğitimi komitesine aittir. Verilen cezaya 7 gün zarfında Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edilebilir, itiraz edilmeyen cezalar kesinleşir. Kesinleşen ceza miktarı 15 gün içinde mahalli vergi dairesine ödenir.

Aşağıdaki şartları haiz bulunanları, bu Kanunun o şehirde uygulanmaya başladığı tarihten itibaren üç yıl içinde açılacak kalfalık ve ustalık imtihanlarına girmeye mecburdurlar. Kalfalık imtihanlarına girebilmek için:

a) İmtihana girecekleri sanatta, o sanat için bu kanuna göre tespit edilecek çiraklık süresinin en az 1.5 misli çalışmış olduklarını usulüne göre tevsik etmek,

b) Okur-yazar olmak,

2. Ustalık imtihanına girebilmek için:

a) İmtihana girecekleri sanatta, o sanat için bu kanuna göre tespit edilecek çiraklık ve kalfalık süreleri toplamının en az 1/5 misli çalışmış olduklarını usulüne uygun olarak tevsik etmek,

b) Okur-yazar olmak.

~~Kalfalık~~ Kalfalık ve ustalık imtihanı kurullarına seçilecek üyelerin nitelikleri, görev ve süreleri ile kalfa ve usta olacakların imtihan şekil ve usulleri, imtihanda başarı, derece ve şartları, imtihan hakları zamanları, yerleri vesair hususlar Milli Eğitim Bakanlığına hazırlanacak yönetmelikte belirtilir.

D-ÇIRAKLIK EĞİTİMİNDE USULLER:

1-Etüd-proje Metodu:

Bu teknik özellikle yetişmiş ve uzmanlaşmış grupbar üzerinde verimli sonuçlar doğurur. Türk Sanayiinde çok az kullanılmaktadır. "Bu teknik izlenecek ~~stüdyo~~ konunun özel problem ve ana noktaları ile ilgili olarak eğitilecek işgörenlerin bireysel veya grup olarak gelişmesini sağlayacak yetiştirici bir amacı öngörür." (84)

Tekniğin özelliklerini şöylece sıralamak mümkündür:

- Bu teknikte eğitilen ile eğiten etüd ve projeyi birlikte değerlendirir.
- Bu sebeple eğitilen belirli asgari bağı olması şarttır.
- Kişisel kabiliyetleri ve yetenekleri geliştirir.
- Kişiyi sorumluluk ve işbirliği duygusu aşılar.
- İyi bir eğitim planlaması gerektirir.

2-Konferans ~~Ta~~ Metodu:

Bu teknik en az 2-3 ve daha fazla kimsenin bir probleme çözüm yolu bulmak için fikir ve görüşlerini birbirlerine aktarmak gayesiyle bir araya gelmeleri şeklinde tanımlanabilir. Burada şart olan husus, konferans tekniğinin sınırlı olması ve konferansı idare eden kimsenin tecrübeli, mesleki ve teknik bakımından uzman olması gerekliliğidir. Yeni bilgi vermek ve belirli noktaları ayrıntılı bir şekilde aydınlatmak için kullanılmaz.

Genel olarak konferans tekniği, davranışların değiştirilmesinde özel bir probleme çözüm yolları aranmasında, grup ilişkilerinin geliştirilmesinde kullanılır.

Konferans tekniğinin iyi yürütmesi için:

- Çözümü istenen problemleri ele alacak grup oluşturulmalı,
- Grup içindekilerin teknik ve teorik bilgileri olmalı,
- Konu grubun tecrübe kapsamı içine girmeli,
- Grubun maksadı öğrenmek olmalıdır.

Grup sayısı 15-25 kişi olduğunda en iyi sonuç elde edilir.

Konferans tekniğinin avantajları arasında ilgi uyandırmak, iştirakçilerin konuya katkıda bulunması, grup moralini yükseltmesi ve "Analitik düşünme becerisini kazandırması" (85) sayılabilir.

(84) D. B. Çubukçuoğlu, a.g.e., S.19.

(85) " " , a.g.e., S.21.

Vaka Metodu:

Harvard Üniversitesi tarafından ilk defa uygulanmaya başlıyan bu "teknik" özel ve kamu kesimlerinde uygulanışı 1919'lara kadar uzanır"(86) Bu teknik gerçek veya hayali bir olay üzerinde isabetli karar verebilme yeteneğini geliştirebilmek amacıyla bir grubun karara tesir eden etkenleri gözden geçirmesi ve seçenekleri tartışmasından ibarettir. "Fikirleri ve çözüm yolları ile fikirleri tartışmaktır.(87)

Sanayide uygulama alanı olan bu teknik "Genellikle sanayi eğitimlerinde etkilidir. Aynı zamanda formal eğitimde de başarıyla uygulanır."(88) Teknik konu ile ilgili materyelin işgörenlere önceden verilmesiyle daha etkili olur. "Tekniğin başarısı öğrenci veya eğitilene ödev olarak verilecek uygun nitelikte yazılı materyelin verilmesine bağlıdır."(89)

Tekniğin avantajları arasında analiz kabiliyetini geliştirilmesi, teorik ve pratik farkın belirlenmesi, başka fikirlere saygılı olmayı öğretmesi, kişiye kendini değerlendirme, imkânını vermesi yer alır.

Ancak bazı sakıncaları da mevcuttur.(90)

Bu teknik olup materyelini bu tür bir çalışmayı yönetecek nitelikte becerikli bir önderi, bir grubu oluşturacak sayıda ilgiyi gerektirdiğinden bu koşulların varlığını gerektiren bir uygulama ortamının yaratılması her zaman kolay ve mümkün değildir. Vaka tekniği belli bir idari ve teknik tecrübesi olan kişilere uygulanmalıdır.

dd-Panel Metodu:

Gruba genel amaçla uygulanır. "Eğer grup bir konferans metodu için çok genişse ve bu konuyu takdim edecek eğitimciler konusunda dağılma atmosferi olacağını düşünürlerse bu teknik o zaman kullanılır"(91)

Panel öğrenim amacıyla yapılırsa "öğrencilerin oluşturduğu grup dinleyici durumunda kalır"(92)

Tekniğin başlıca özellikleri arasında:

-Eğitime katılan kimselerin, konuyu sınırlı bir plan içinde tartışması, Panel yöneticisinin tartışma esnasında katılanların ana fikirlerini tespit etmesi,

-Panel yöneticisi durumunda olan, eğitiminin tartışılan ve üzerinde karara varılan fikirleri, özetlemesi ve konunun kendiliğinden ortaya çıkması, yer alır.

Metodun avantajları tartışmalı, olduğu için konunun iyi anlaşılması gerçek bilgilerin yorumuna uygun bir hava taşınması söylemebilir.

Zaman kaybı yoktur, yardımcı öğretim araçlarına ihtiyaç duyulmaz. Mahzurları arasında konu ile ilgili homojen bir grubun oluşturulmasındaki güçlük söylenebilir.

Sanayi eğitiminde nezaretçiler kademesinde uygulanırsa daha isabetli olur.

ee-Ferdi Etüd Metodu:

Tamamen kişisel eğitimi öngören bir tekniktir. Bir konunun uzman bir eğitici yönetimi ve kontrolü altında kişisel çaba ve gayesiyle ortaya çıkarılmasını öngörür. Bu teknik küçük gruplar ve yetişmişlerin kişisel problemlerinin çözülmesinde yararlı olur. Ancak sahip oldukları bilgi ve tecrübeler bakımından aralarında çok az fark bulunan gruplar içinde uygulanabilir.

(86) H. Kalkandelen, a.g.e., S.146.

(87) a.e., S.146

(88) D.B. Çubukçuoğlu, a.g.e., S.22

(89) H. Kalkandelen, a.g.e., S.146

(90) a.e., S.147

(91) D.B. Çubukçuoğlu, a.g.e., S.23.

(92) H. Taymaz, a.g.e., S.14

ff-Fiili Hareket ve Gösteri Metodu:

Bir mesleğin gösterme ve hareket yoluyla eğitilene uygulananla olarak açıklanması, kişinin 5 duyusuna da hitap etmesi sebebiyle özellikle sanayide büyük faydalar sağlar. İyi uygulanırsa etkili bir tekniktir. Bilhassa işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili eğitim programlarının uygulanmasında çok başarılı sonuçlar verir. Alt kademe personeli için vazgeçilmiyecek bir tekniktir. (Mesela Balıkçı düğününün gösterilmesigibi). Simülasyon usulüyle birleştirildiği takdirde daha müsbet sonuçlar verir.

gg-Düz Anlatım Metodu: Eğitim ve öğretimde kullanılan en sağlam ve eski metodlardan biridir. Tekniğin esası "bir konuşmacı tarafından bir gruba yöneltilen konuşmadır. Bu konuşmada göze hitap eden eğitim araçları da kullanılabilir." (93). Bu teknik takdir edilecek konu, grubun büyüklüğü, zaman ayarlanması Eğitim yardımcı malzemeleri (94) ve eğitimin amacı nazara alındıktan sonra uygulanmalıdır.

Bu metod direkt olarak sözlü bilgi vermek için kullanılır."Grup kalabalıkla, yeni bir konu açıklanacaksa, özellikle konunun işlenmesinde öğretimin için ayrılan süre kısa ve sınırlı ise bu metod kullanılır"(95)Sözü geçen tekniğin, düzenlenmesi kolay ve az masraflıdır, kalabalık bir gruba aynı şartlarda öğretimin yapma imkânı verir, konu dağılmadan ve kesilmeden işlenir, eğitimin yardımcı malzemelerine ihtiyaç duyulmaz. Sakıncalı yönleri ise; bunlara karşılık, katılımlı olmadığından grubun fikirleri öğrenilemez, sonuçlar çabuk unutulur, tek bir duygu organına hitap eder.

Bu sakıncaları ortadan kaldırmak için yardımcı araçlara ve öğrencilerin katılmaları temin eden şartlara ihtiyaç vardır. Kolaylığı dolayısıyla sanayiye çok uygulanan bir öğretim tekniğidir.

hh-Forum Metodu:

Burada diğerlerinde kullanılan usullerin çoğu için içine karışır. Konunun iyi anlaşılabilmesi için öğrenim sonrası konunun tartışılması forum tekniğini oluşturur. "Bir konuda gerekli bilgi kazandırmak gayesi ile yapılan öğretilerden sonra tartışma açılmasıdır"(96).

Karma mahiyette olan tekniğin uygulandığı görüş aşağıdaki kişilerden oluşur.(97).

-Konuyu aydınlatıcılar:Bunlar konunun takdimi ve aydınlatılmasıyla görevli olan eğiticilerdir.

-Konuyu genişleticileri:Konunun gereken yönlerini bulup çıkarır ve tartışma noktalarını araştırırlar.

-İtirazcılar:Konunun itiraz kabul edecek yönlerini bulup çıkarırlar.

-İnanışlar: Bunlarda ileri sürülen fikirlerin nasıl uygulanacağını tespit ederler.

11-Uzmanlar Sempozyumu Metodu:

Bir konu toplantı içine sığdırılmayacak olursa veya büyük bir konuyu kısım-
lara bölmek gerekirse yapılacak bir seri toplantı ile yapılan öğretim tekni-
ğidir.

Bu teknikte eğiticilerin konuları birbirini tamamlar niteliktedir. Bundan dolayı konuların bir sıra dahilinde ve konusunda uzman olan kişilerce takdini gerekir.

(93) H. Malkandelen, a. g. e., S. 123.

(94) Eğitimde Kullanılacak Yardımcı Araçlar:Yazı Tahtası,lehvalar,plak,ve teyp-ler,slaytlar,epidiyaskoplar,tepegözler,filmler,televizyon vb.gibi.

(95) H. Taymaz, a. g. e., S. 121.

(96) " " " " S. 146.

(97) H. Tanyeli, a.g.e., S. 102.

Bu teknikte gaye yetişmiş olanlara daha fazla bilgi vermek, konunun en ince noktalarına kadar ayrıntılarını açıklamak, problemleri çözümlemek veya bir konuyu tartışmaktır.

"Konu genel olarak görüşülebileceği gibi bölünürse küçük gruplarla da tartışılabilir. Elde edilen tepki sonuçlar genel grupta ortaya getirilebilir ve değerlendirilir"(98).

Buraya kadar belirtilen öğretim tekniklerinin uygulanmasında bir çok yan faktör vardır. İşletmeler bu yan faktörleri tesbit edip, yerlerinde uygulamalıdır. Eğitimin gayesi, kişiyi daha mükemmelle götürmek olduğuna göre bu seçim dikkatle yapılmalıdır, yoksa yapılan eğitim yarar değil, masraf, israf ve zarar getirecektir.

Netice itibarıyla, önce eğitim için gerekli ortamın ne olduğu tespit edilmeli, amacın ne olduğu bulunmalı, gerekli şartlar değerlendirilmelidir. ondan sonra bu tekniklerden en uygun olanı veya bunların bir kombinasyonu seçilmelidir.

jj-Tartışma Metodu:

Belirli bir konu işlenirken bur gurub oluşturan çırakların katkısını sağlayan, onların görüş ve fikirlerinin ortaya konulmasına olanak veren bir yöntemdir. Çıraklarında etkili olması nedeniyle aktif veya tartışmalı adı verilen bu metod, gerekli koşullar sağlandığında etkili bir öğretim yöntemidir. Belirli bir konuda kavram oluşturma ve problem çözülmeğe yönelik öğretimin yapılması gerektiğinde, grup homojen ve küçük, işlenecek konu hakkında temel bilgileri kazanmış ve hazır oluyorsa, gerekli zaman ayrılması olanaklı ise, tartışma metodu kullanılır. Öğreticinin yönetiminde yetenekli olmasını gerektiren, bu yöntemin kendine özgü yararlı ve mahzurlu yönleri vardır. Yararlı yönleri, çıraklar öğretimin etkinliğine katıldıklarından aktif hem an konuşmaya, görüşünü, fikrini söylemeye hazır olurlar. Çırakları grup içinde, öğretimin esnasında tanıma olanağı vardır. Çırakların konuşma yeteneklerini geliştirir. Sorunlara çözüm yolları değişik yaklaşımlarla ortaya çıkartılır. (99) Kazandırılması istenilen bilgi farklı şekillerde de ortaya konulduğundan ve çoğu kez tekrarlandığından kolaylıkla öğrenilir. Özel öğretim araçları gerekmez ve zaman faktörü dışında az masraflıdır. Sakıncalı yönleri ise, öğretimin için fazla ~~zaman~~ zaman harcanır, dersin işlenişine katılanların sayısı sınırlı olursa beklenen yarar sağlanamaz. Konunun işlenmesi esnasında esas amaçlardan uzaklaşma tehlikesi vardır.

kk-İşbaşında Öğretim Metodu (Dört Safha Metodu):

Personelin işin başında yetiştirilmesi, gösteri yani Demanstrasyon metodunun işbaşında uygulanabilmesidir. ~~Hizmet~~ Hizmet içi eğitimde öğreticilerin çırakları yetiştirmede kullandığı gibi, işyerinde üstlerinastlarını hizmet içinde gelişmelerini sağlamak üzere uygulanan bir yöntemdir. Bu yöntem dört aşamada yapılan çalışma ile tamamlanıldığından Dört safha metodu da adı verilir. Birinci safha çırağın hazırlanmasıdır. Bu aşamada öğreneceği işi algılaması, ilgi kazanması, öğrenim için gerekli yer ve araç gereçlerin sağlanması, işin durumuna göre giyim ve diğer hazırlıkların yapılması beklenir. İkinci safha, çırağa açıklanması ve gösteri yapılmasıdır.

(98) D. B. Çubukçuoğlu, a.g.e., S. 6.

(99) Tutun, 1976, S. 143.

Öğretici bu aşamada beceri kazandırılması öngörülen işi açıklar, niçin ve nasıl yapılacağını açıklar, aynı zamanda kendisi yapar ve çıraklara gösterir, iş ile ilgili bilgiyi eksiksiz olarak kazandırır. Üçüncü safha ~~XXXX~~ çırağın işi yapmasıdır. Çırak açıklamalara ve elindeki iş yapraklarına uygun olarak işi, sağlanan ortamda yapar. Gerektiğinde bir işin işlemleri ve işlem basamakları veya işin tamamı tekrar ettirilir. Dördüncü safha kontrol ve denetimidir. Çırağın üçüncü aşamada yaptığı çalışmayı öğretici izler, eksiklerini, hatalarını yerinde ve zamanında giderir. Beceri kazanmaya yönelik öğrenimi hakkında hükme varmak üzere iş veya işlem çırağa yaptırılır. Teknik ve iş güvenliği kurallarına uyma durumu saptanır. Bu yöntem, personele çalıştığı işin gerektirdiği beceri ve tutumu kazandırmak üzere kullanılır. Bireye işinde başarılı olması için uygulanacak en iyi yöntemdir. Bu yöntemin uygulanabilmesi için konuya göre yöntemin gerekli kıldığı zaman yer ve özellikle malzeme, avadanlık, cihaz ve makinaların sağlanması zorunludur. Bu metotta öğrenim ya ilaabilmesi için işlenecek konunun iş veya görev analizinin yapılması, işi ~~xxx~~ yapabilen ve açıklayabilen öğreticinin konuyu işlemesi, değerlendirmenin saptanan norm ve esasa göre yapılması gerekir. Hizmet içi eğitim, özellikle çalışan personelin iş veya görev için gereksinme duyduğu beceri ve tutumları kazandırmak yeteneklerini geliştirmek olduğuna göre davranış değişikliğine oluşturmak üzere kullanılan bu yöntemin yararlı yönleri daha çok, sakıncalı yönü az olarak görülür. Yararlı yönleri personel gerçek iş ortamında yetiştirilebilir, öğrenim değerlendirilmesini kendisi yapabilir. Bu nedenle kendine güveni artar, bireysel gereksinmesine eğitildiğinden ilgi çekmek kolaydır, bireyin yeteneklerini geliştirir, daha iyi tanıma olanağı verir. Bu yöntem iş veya görev analizi yapılmasını gerektirir. Sakıncalı yönleri, yöntemin uygulanması için gerekli koşulların sağlanması, diğerlerine kıyasla daha fazla masrafı gerektirir, işlenecek konunun daha çok zaman, uygun yer malzeme, avadanlık ve makina kullanılması, öğrenim programının giderlerini, arttırır.

11-Grup Tartışması Metodu:

Grup tartışmaları yöntemi, öğrenim gören bireylerin öğrenim kurumundaki görev ve görüşleri bakımından homojen olmaları, konunun tartışmaya elverişli olması, problemi çözme, eleştirilerde ve önerilerde bulunma, sorunları gözden geçirme, bireyleri ikna etme ve inandırma gibi amaçlara ulaşılması istenmesi halinde uygulanır. Çalıştıkları işyerinde yapacakları işler ile ilgili sorunları bilen ve az sayıda çıraklara oluşturulan grupla yapılacak öğrenim bu yöntemi uygulananın yararlı ve sakıncalı yönleri vardır. Yararlı yönleri, grup üyeleri etkinliğe her an katılmaya hazır olur, ve ilgilenir, her çırağa görüş ve önerilerini açıklama olanağı verebilir, dağınık düşünceler ~~toparlanabilir~~ toparlanabilir, eğitim araçlarının kullanılmasına olanak sağlar, sorunlar ve çözümler yolları ortaya konur, varılan sonuçlara çırakların katkısı ve payı olacağından uygulama alanına konulması kolaylaşır. Mahzurlu yönleri, bu yöntem diğerlerine kıyasla daha uzun süre gerektirir, iyi yönetilmediğinde hihipler ortaya çıkabilir ve amaçlardan saptırılabilir. Grubu oluşturan çırakların konuya ilişkin yeterli bilgi ve tecrübesi olmadığında olumlu sonuç alınmaz. Grupta belirli bireylerin grubu kendi etkileri altına almaları olanaklıdır.

mm-Rol Oynama Metodu:

Öğretim konu ve amacına göre, çıraklara bilginin ve uygulamasını gösterilerek öğretilmesi için kullanılan bir yöntemdir. Gösteri-demonstrasyon metodundan farklı olan yönü, bilginin uygulamasına bir olaylı içinde ele alınması ve olayın daha çok dramatike edilerek gösterilmesidir. Çırak grubu içinde 2 veya daha fazla eleman bir olayı dramatize ederek canlandırır. Rol alanlar genellikle grup içinden seçilir ve daha önceden rolleri verilir ve gerekirse prova yapılır. Gösteri ~~tamam~~ tamamlandıktan sonra tartışılır. Bu yöntem özellikle insan ilişkileri ~~tekni~~ tekniklerinin gösteri yolu ile öğretiminde etkili olur. Bu yöntemin uygulanabilmesi için grubun, kurunda belirli rolleri alan bireylerin oluşması, homojen olması kanunun işlerinde karşılaşılabilecekleri kendilerini ilgilendirecek sorunu içermesi gerekir. Bu yöntem tek başına bir öğretim metodu olmaktan çok, diğer yöntemlere yardımcı ve birlikte kullanılır. Rol oynama yönteminde grubu oluşturan çırakların türü veya bir kısmı rol alınabilir. Bazı hallerde hiçbiri rol almaz, grubun dışından sağlanan teknisyenler kanunun işlenmesindeki gereksinime göre hazırlanır ve rollerini oynamalarını sağlar. Yararlı yönleri: İşyerinde gerçekten karşılaşılan ve karşılaşılabilecek olası olaylar canlandırılından çırak gerçek etkisini duyar, ilgi çeker, öğrenim sonuçları uzun süreli olur. Sorunlara çeşitli yaklaşımlarla çözüm yolları aranabilir. Mahzurlu yönleri: Kanunun işlenmesi için hazırlık ve uygulama aşamaları çok zaman alır ve gerçek durumlar gerektiğinde dramatize ederek oynanabilir, rolleri çevirmek ayrı bir nitelik gerektirir ve zordur. Bireysel farklılıklar olduğuna göre çırakların oynanan rollerden algılamalarında farklı olabilecektir. Bu yöntemde amaçtan kolaylıkla sapma olabilir.

nn-Sistemli Gözetim Metodu:

Bireysel bir öğretim metodudur. Kurunda yönetici durumunda bulunan bir şahsın kendisine bağlı olarak çalışanların yetiştirme noksanlıklarını, eksikliklerini saptadıktan sonra işi verirken nasıl yapılacağını da açıklar. As-tin işini yaparken açıklamalara uyma durumu izlenir, hataları düzeltilir ve işi ile birlikte öğrenim yapılmış olur. Bu yöntemde yönetici aynı zamanda yetiştirici ve denetici durumundadır. Öğretim yöntemi içinde yol gösterme, eleştirme, yorum yapma, öğüt verme ve önerilerde bulunma işlemleride yer alır. Yönetici bu yöntemle yetiştirdiği elemanlarla birlikte çalıştığından, bir bakıma kendi başarısının da etkilenmiş olur. Bu yöntemle hizmet içinde yetiştirilen personele belirli hedeflere ulaşmak üzere izlenecek politikayı saptama olanağı da verilir ve hatası yer ve zamanında giderilerek birey, dolayısıyla kurumun başarısı sağlanır.

pp-Özel Görev Verme Metodu:

Kurunda çalışan personel, görevin gerektirdiği temel niteliklere sahip olarak işe başlatılmış olabilir. Bireyin yaptığı iş ve çalışması yeteneklerini geliştirmesinde olanak sağlar. Birey işi ile ilgili kaynaklardan yararlanarak, bilgisini ve becerisini artırabilir. Bu durumda olanlara iş alanlarına giren özel görevler verilir. Birey iş içinde ve dışında çaba harcayarak kendi kendine ve gerektiğinde kendi isteği üzerine başkalarının yardımı ile öğrenim yapabilir. Bu çabalar yönetici tarafından desteklenir, izlenir ve değerlendirilir.

rr-Görev Değiştirme Metodu:

Bir elemanın hizmet içinde yetiştirilmesi için kendi işinden başka görevlerde geçici bir süre çalıştırılmasıdır. Rotasyon adı verilen bu yöntemi özel uzmanlık ve ehliyet gerektiren bazı işler dışında, bireyin görev alanına giren işlerde yeterlik kazanması için uygulanır. Bu yöntemle personel kurumda birden çok görevi yerine getirebilecek şekilde yetiştirildiğinden iş bunalımı önlenir, üst kademeye yardımcı kadro hazırlanmış olur, raslantı ile meslek seçmiş olanların yeteneklerine en uygun olanı belirlene olanağı elde edilir, işlerin planlanması, denetimi daha kolaylaşır. Bu yöntemin uygulanması için kurumda yatay ve dikey hareket iş ilişkileri çizelgeleri hazırlanarak hangi personelin sıraile hangi işlerde ne kadar süre ile çalışacağı belirlenir. Her şahsın değişik işlerdeki çalışması yakından izlenir, ve değerlendirilir. Bu yöntemin başarılı olabilmesi için iş ve görev tanımlamalarının yapılmış olması gerekir.

oo-Staj Yaptırma Metodu:

Bir alanda bireye kazandırılan bilginin uygulanması ve davranışa dönüştürülmesi için alanla ilgili görevde belirli süre çalıştırılmasıdır. Staj programı düzenlenirken verilecek görevlerin öğretici nitelikte olması ve ayrıca bilgiyi uygulanması yanısıra işide yürütmesi beklenir. Bu nedenle çıkarak durumundan çıkıp sorumluluk alacağını algılaması gerekir. Bireye staj kurum içinde veya başka kurumlarda yaptırılabilir. Kurum için yaptırılan staj kolaylıkla izlenir, ve değerlendirilir. Ancak başka kurumlarda yaptırıldığında değerlendirme güçleşir.

öö-Gezi Yaptırma Metodu:

Özellikle üretim mesleğinde, yöntemlerin uygulanmasına ilişkin yapılacak öğretim kullanılır. Çeşitli kurumlarda aynı tür hizmet veya üretimin nasıl yapıldığı incelendiğinden gözleme dayalı öğrenim meydana gelir. Gezi yapacak personel için gezi programı hazırlanırken amacın kesin olarak belirlenmesi gerekir. Gezi yapacak personele program verildiğinde ayrıca açıklama yapılır ve gezi sonunda herbirinden gözlem raporu istenir. Bu rapor gezi yolu ile yaptıkları öğrenimin bir göstergesi olur.

ss-Yazışmalı Eğitim Metodu:

Bireyin boş zamanlarını değerlendirilmesine, iş başında öğrenim yapmasına olanak sağlayan bir yöntemdir. Bireye işi ile ilgili bilgi kazandırmak, çalışmalarını yönlendirmek ve değerlendirme yapmak üzere, yazılı materyal hazırlanarak verilir. Birey bu materyali okur, uygular, ve anlayamadığı kısımları ilgiliye sözlü veya yazılı olarak sorar. Deceri gerektiren işler için hazırlanan iş veya işlemler yaprakları, kontrol ve değerlendirme çizelgeleri yazışma eğitim aracı olarak kullanılabilir.

şş-Şş-Evrak Sepeti Kullanma Metodu:

Bir kurumda çalışan personelin yaptığı iş ile ilgili sorunlara çözüm yolu arama, bulma yeteneğini geliştirmek üzere yapılacak eğitim-de uygulanan bir yöntemdir. Daha çok yönetici personelin eğitiminde kullanılır. In-basket veya bekleyen problemler metodu adı verilen bu yöntemde önce yetiştirilecek personel grubuna konu ile ilgili temel bilgiler kazandırılır.

Bu bilgiler kurumun politikası, amaçları iş veya hizmet alanı, ürün, üretim yöntemleri, örgüt yapısı ve işleyişine ilişkindir. Kurumda karşılaşılan ve karşılaşılması olasılığı olan problemlerle ilgili yazılır ve diğer belgeler evrak kutularına konur. Her veya bir grup çirak için ayrı ayrı çiraklar hazırlanır. Her çirak üzerinde bir evrak kutusu bulunan masaya oturtulur. Evrak yığını ile başbaşa kalan çirakların evrakları incelendikten sonra problemi çözmek için gerekli kararları almaları ve davranış göstermeleri beklenir. Çiraklara sorunla ilgili daha fazla bilgi edilmeleri için denişmanlarına veya başka kaynaklardan yararlanmalarına izin verilmaz. Çiraklar evrakları inceledikten sonra gerekli çalışmaları yapar bazılarını aatlarına veya ilgililere havale eder, iş mektup veya yazılarını hazırlar. Her çirak evraklar üzerindeki çalışmalarını tamamladıktan sonra, grupta tartışma açılır. Yapılan çalışmalar eleştirilir ve uygulamaya ilişkin ilkeler belirlenir.

E-ÇIRAKLIK EĞİTİMİNİN BUGÜNKÜ VE GELECEKTEKİ DURUMUNUN İNCELENMESİ:

1-ÇIRAKLIK EĞİTİMİNİN BUGÜNE KADAR Kİ DURUMUNUN İNCELENMESİ:

1980 yılında %1 örnekleme yoluyla yapılan faal nüfusun sayımından anlaşıldığına göre 12-19 yaş grubu gençlerimizin sayısı 8 milyonun üzerindedir. Orta öğretim çağında bulunan bu büyük kitlenin %50 sinden fazlası eğitime devam edememektedir. Eğitime devam edemeyen bu kesimin de yarısının kırsal alanda tarım ve hayvancılıkla uğraşıp üretime katkı da bulunduğu -nu düşünürsek, geriye iki milyonun üzerinde gencin ne yapmakta olduğu sorusu aklımıza gelmektedir.

Aslında bunların yüzlercesini büyük şehirlerde yaşlarına, güçlerine uygun bulmadığımız işlerde çalışırken görmekteyiz. Çoğu sokaklarda simit satar, su satar, sigara satar, abonman bileti satar, veya seyyar satıcılık yapar. Bunlara bir de öğrenimdeki yarıda bırakanları ve lise mezunu (meslek lise'leri hariç) olup da iş bulamayanları eklersek, durum daha da başka bir görüntü arz etmektedir. Bu suretle hala 3,5 milyon işsiz insanımıza binlerce genç dinamik işsizler katılmaktadır.

Bu tablodaki grafik eğrisi aynı yönde devam ettiği sürece genç neslin geleceği ve bugünü bizi endişeye sevk etmektedir.

Çocuğa, üretime başladığı aşamada geleceğini uygun eğitim verilmesi, bu genç dinamik emeği ekonomik olmayan sonuçlara götürür.

Erken emek denilen çocuk emeğini, yetiştirmek ve ekonomik ihtiyaç düzeyine yükseltmek için emeğin, eğitim ve uygulama bütünlüğü içinde değerlendirilmesi gereği doğuyor. Bunu daha iyi açarsak çözüm yolu olarak mesleki eğitim ve bir sanat sahibi kılma en iyi yoldur.

İşte burada çiraklık kurumunun iyi kullanımı zorunlu olmaktadır. Ancak çiraklık kurumu henüz istenilen etkinlikte değildir. Sanayide çalışan çiraklar ne sıhhi yönden ne de teknik yönden denetim ve güvence içindedir. Aksine çocuk emeğinin denetimsiz kullanımı vardır. Çiraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü faaliyetleri içerisinde olan çiraklık, ~~çiraklık~~ kalfalık ve ustalık eğitimi sayısal yönden çok yetersizdir. 1982 yılı sonu itibarıyla başta Ankara olmak üzere 15 ilimizde aşağıdaki 1 nolu tabloda görüldüğü gibi 37872 kişiye çiraklık kalfalık ve ustalık eğitimi verilmiştir. Bu rakamı genç nüfus sayısına oranlarsak çok küçük bir rakam sayılır. Nele bir de batı ülkeleri ile karşılaştırsak bu konuda ne kadar geride kaldığımızı gerçeğini görmüş oluruz.

Devletin konuya ağırlık verip belirli sayıda çırak ve kalfa çalıştıran, işveren niteliğinde bulunan ve birer ~~xxx~~ meslek kolu sayabileceğimiz bu sanayi sitelerinde de haftanın belirli günlerinde modern pratiği öngören teorik bilgiler ehliyetli öğretmen ya da ustalar tarafından dersler halinde gösterilmelidir. Yani Devlet ve sanayi işyerleri el ele vererek çırak ve kalfaların yetişmesini daha etkin sağlamalıdır.

Nitekim; Batı Almanya'da gençlere meslek kazandırmak için buna benzer bir uygulama bulunmaktadır. Eğitim Bakanlığı, İş Bulma Kurumu ve büyük işletmeler el ele verip mesleği olmayan gençlerine hatta yabancı gençlere bile (MBSE) kurslar düzenliyerek, bir mesleki eğitiminden geçirip kalifiye iş gücü olarak istihdam etmektedirler. Bu kurslara devaneden ve başanlı olanların çoğunluğu Türk çocuklarıdır.

Buna benzer yollarla ülkemizde de genç emeğin ekonomik şekilde istihdamı hazırlanması sağlanabilir. 1982 yılı sonu itibarıyla Çıraklık Eğitimi Etkinliklerini Gösterir Tablo(100).

1982 YILI SONU İTİBARIYLA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ ETKİNLİKLERİNİ GÖSTERİR

T A B L O

YAPILAN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ

Sıra No	İ L İ	Eğitimine Devan Çırak	Eden Kalfa	Belge Alan Kalfa	Alan Usta Eğ.	Monitör Usta Yet. Geliş.	Mes.ve Tkn. Kurs	Toplam
1	ANKARA (Çıraklık Eğt. Merkezi ANKARA (Mes.Tek.A. Öğ.Oku.)	216	-	52	66	5033 1458	853	7689
2	DENİZLİ	488	77	78	63	1225 -	-	1930
3	ESKİŞEHİR	510	34	198	283	1624 -	-	2589
4	İZMİR	165	-	78	-	869 -	-	1112
5	KAYSERİ	451	30	30	24	1237 -	-	1772
6	TEKİRDAĞ	-	-	57	-	531 -	-	588
7	KONYA	426	45	45	96	2242 -	-	2854
8	ADANA	210	-	125	-	448 -	-	783
9	BURSA	-	-	-	-	1014 -	-	1014
10	ÇANKIRI	58	-	17	-	153 -	-	228
11	GAZİANTEP	120	-	-	-	2356 -	-	2476
12	SAMSUN	215	-	19	-	315 -	-	549
13	TRABZON	-	-	-	-	303 -	-	303
14	ANTALYA	-	-	-	-	459 -	-	459
15	K.MARAS	-	-	-	171	19 -	-	190
TOPLAM		2859	186	698	654	17828 1458	14189	37872

2-ÇIRAKLIK EĞİTİMİNİN GELECEKTEKİ DURUMUNUN İNCELENMESİ:

Çıraklık yasası devamlı olarak değişmekte olup tenkit ve eleştirilerde kamu oyu yarakılmak suretiyle değişmelere uğramaktadır. Kanunun boşlukları uygulama alanında çıkan aksaklıklar yüzünden doldurulmaktadır. 2089 sayılı Çırak-kalfa ve Ustalık Yasası en çok tenkitlere uğrayan yasalardan biridir. Bu yasanın gelecekteki durumu durmadan değişikliklere uğrayacağı göstermektedir. (101).

(100) Türk-İş Dergisi, Necati Balta, Eylül 1983/174, S.24.

(101) Türk-İş Dergisi, Aralık/1979-129 S.25.

(102) Türk-İş Dergisi, Aralık/1979-128 S.24.

(103) Türk-İş Dergisi, Aralık 1979 -127, S.23

(104) Türk-İş Dergisi, Aralık 1979 -130, S.22

(105) Türk-İş Dergisi, Aralık 1979-131, S.21.

43

B Ö L Ü M III
ÇIRAKLIK EĞİTİMİNİN S E K A ' D A K İ UYGULAMASI :

Seka Çırak Okulu 4 Eylül 1944 tarihinde kurulmuştur. Kuruluş amacı hem memleketimize aydın vatandaş, hem de kendi Teşekkülümüze yarının Teknisyen, Usta, Ustabaşı ve kalifiye işçi yetiştirmeye dönüktür.

1944 yılında açılmış bulunan SEKA Çırak Okulu 1951 yılına kadar faaliyetlerini sürdürmüş, bu tarihte öğretimini durdurmuştur.

1960-1961 Ders yılı döneminde tekrar öğretime açılmıştır.

1973-1974 tarihine kadar Çırak Okulu olarak vasıflandırılan okulun ismi değişmiş ve SEKA Meslek Okulu adını almıştır. Yine bu tarihe kadar ilkokulu bitiren ve tamamı mensup çocuklarının teşkil ettiği öğrenci kadrosunda da değişiklikler olmuştur. Okul Milli Eğitim Bakanlığına bağlantısız olarak orta dereceli okul seviyesine çıkartılmış olup orta okuldan mezun olan mensup çocuklarımız ile birlikte dışarıdan da öğrenci alınma (sınavla) başlanılmıştır.

SEKA, Meslek Okulundan mezun olan öğrencilerin iş hayatını garanti altına almakta (burslu okutmak suretiyle) bir çok imkanlar hazırlanmakta, hem de onları sıkı ve disiplinli bir eğitimden geçirmek suretiyle memleket saflarında söz sahibi birer eleman olmalarını sağlamak ~~XXXXX~~ ~~XXXXX~~ tadır. Örneğin; Yurt dışında açılan muhtelif tarihlerdeki kurslara katılacak elemanlar için yapılan sınavlara katılan okulumuz mensubu elemanlarımızın büyük başarılar sağlayıp, SEKA'yı en iyi şekilde temsil etmişlerdir. Mezun ~~XXXXX~~ Sayısı: 1350 Çırak mezun etmiş olup, bu çıraklar Teşekkülümüzde Teknisyen, Usta, Ustabaşı, ve kalifiye işçi olarak çalışmak-tadırlar.

Sinai Elektrik ve Elektronik

Makine Bilgisi

RAGİT ve Odun Mamuru Tıbbi

Den ve Arama

Pratik (Tıbbi ve Arama) Çalışması

HAFTALIK DERS PROGRAMI VE MÜHÜRÜ

Agilox ve Elon teknolojisini kullan

Sıra	Dersin Adı	Haftalık Okutulma Dersi Saati	Notu
1	Türkçe	1	
2	Matematik	1	
3	Sinai Bilgi	2	
4	Sinai Bilgi ve İş Etkinliği		

Sıra	Dersin Adı	Haftalık Okutulan Ders Saati	Müşterek Dersler
------	------------	------------------------------	------------------

× SINAV DERS VE BAŞARI ESASLARI

5	Teknik Resim	4	M
---	--------------	---	---

6 Madde 47 - Meslek Kursu öğrencileri aşağıda yazılı tatbiki ve nazari derslerden eğitime tabi tutulur.

8	Selüloz ve Klor Teknolojisi	4	M
---	-----------------------------	---	---

9	Din ve Ahlak	1	M
---	--------------	---	---

10	Pratik (Fab.ve Atöl.Çalışması)	20	-
----	--------------------------------	----	---

I.SINIF

× HAFTALIK DERS PROGRAMI VE MÜFREDATI

KÂĞIT VE ODUN HAMURU TEKNOLOJİSİ BÖLÜMÜ

Sıra	Dersin Adı	Haftada Okutulan Ders Saati	Müşterek Dersler
1	Türkçe	1	M
2	Matematik	3	M
3	Sınai Kimya	2	M
4	Sağlık Bilgisi ve İş Emniyeti	1	M
5	Teknik Resim	4	M
6	Sınai Elektrik ve Elektronik	2	M
7	Makine Bilgisi	2	M
8	Kâğıt ve Odun Hamuru Teknolojisi	4	-
9	Din ve Ahlak	1	M
10	Pratik (Fab.ve Atöl.Çalışması)	20	-

I.SINIF

HAFTALIK DERS PROGRAMI VE MÜFREDATI

SELÜLOZ VE KLOR TEKNOLOJİSİ BÖLÜMÜ

Sıra	Dersin Adı	Haftalık Okutulan Ders Saati	Müşterek Dersler
1	Türkçe	1	M
2	Matematik	3	M
3	Sınai Kimya	2	M
4	Sağlık Bilgisi ve İş Emniyeti	1	M

Sıra	Dersin Adı	Haftalık Okutulan Ders Saati	Müşterek Dersler
5	Teknik Resmi	4	M
6	Sınai Elektrik ve Elektronik	2	M
7	Makina Bilgisi	2	M
8	Selüloz ve Klor Teknolojisi	4	M
9	Din ve Ahlak	1	M
10	Pratik (Fab.ve Atölye Çalışması)	20	-

7. İnkilâp Tarihi

8. Beden Eğitimi

9. Teknik Resim

10. Makina Bil. ve Tet.

11. Elekt. Fizik Bil. ve Tet.

12. Kâğıt Tekn. ve Tet.

13. Selüloz Tek. ve Tet.

14. Klor Tek. ve Tet.

I. DERS

II.

III.

I. SEKA'da

İçerisinde eğitim ve öğretim için gerekli olan bütün olanaklar ve tesisler mevcut olup, OSANOR, S.Ş. ve OSANOR, A.Ş. tarafından işletilmektedir. OSANOR, S.Ş. ve OSANOR, A.Ş. lerinin OSANOR, S.Ş. ve OSANOR, A.Ş. lerimizde çalışmakta olan personelleri vardır.

HAFTALIK DERS SAATLERİNİ GÖSTERİR LİSTE

<u>Dersin Adı</u>	<u>II.Sınıf</u>	<u>III.Sınıf</u>
1.Edebiyat-Komp.	2 saat	1 saat
2.İngilizce	2 "	2 "
3.Matematik	2 "	3 "
4.Kimya	2 "	-
5.İş Güvenliği	1 "	4 "
6.Ahlak	1 "	5 "
7.İnkılâp Tarihi	1 "	6 "
8.Beden Eğitimi	2 "	7 "
9.Teknik Resim	2 "	8 "
10.Makina Bil.ve Tat.	3 "	9 "
11.Elekt.Fizik Bil.ve Tatb.	3 "	10 "
12.Kâğıt Tekn.ve Tat.	5 "	11 "
13.Selüloz Tek.ve Tat.	5 "	12 "
14.Klor Tek.ve Tat.	2 "	13 "

I. SINIFTA 10 DERS

II. " 14 "

III. " 13 "

SEKA'da Hizmet İçi Eğitim (İşbaşında Eğitim) yapılamamaktadır.

İşbaşında eğitim atölyelerde yapılması gerekmektedir. Atölyeler'de de OSANOR, Staj ve Üniversitemize bağlı Kocaeli Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin OSANOR projesine benzer eğitimi yapıldığından çoğu zaman atölyelerimizde dönüp dolaşacak yer olmadığından işbaşında eğitim yapılamamaktadır.

KAYNAKÇA

- 1- Oğuzkan, 1974 S.61
- 2- Alaylıoğlu ve Oğuzkan, 1976, S.82
- 3- Varış, 1975, S.15
- 4- Ertürk, 1972, S.12
- 5- Türk Dil Kurumu, 1974, S.86
- 6- Tanyeli, 1970, S.9
- 7- Arthur C.Croft, Personel Management, Alexdar Hamilton, Institue, Newyork, 1973, S.12
- 8- A.e.Cilt I, S.557
- 9- 8 Mayıs 1926 tarih ve 818 sayılı borçlar kanununun hizmet akdi 3457 sayılı sınaî müesseselerde mesleki kurslar açılmasına dair Kanun
- 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu 5.maddesi
- 3 Mart 1954 tarih ve 6309 sayılı Maden Kanununun 145.maddesi
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 214-215 maddeleri
- 1160 sayılı Kooperatifler kanununun 94.maddesi
- 1475 sayılı İş Kanununun 84.maddesi
- 4 Temmuz 1977 tarih ve 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu
- 5 Mayıs 1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu
- 5 Mayıs 1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
- 10- Cramer, 1974, S.1
- 11- Venn, 1968, S.20
- 12- Bursalıoğlu, 1976, S.60
- 13- Başaran, 1977, S.13
- 14- OECD/CERI, 1975,S.I
- 15- Dr.İsmail Dalay'ın Hizmet İçi Eğitim Adlı Doktora Tezi
- 16- " " " " " " " " "
- 17- " " " " " " " " "

- 18- " " " " " " " " "
- 19- " " " " " " " " "
- 20- " " " " " " " " "
- 21- " " " " " " " " "
- 22- " " " " " " " " "
- 23- " " " " " " " " "
- 24- " " " " " " " " "
- 25- " " " " " " " " "
- 26- " " " " " " " " "
- 27- " " " " " " " " "
- 28- J.K.Galbraith New Industrial State, England, Penguin Books,
1977, S.284
- 29- Şevket Yılmaz, Modern Eğitim Semineri, Türkış Yayınları Ankara
1982, S.3
- 30- Telimen, a,g.e.s.58 (30)
- 31- Türk-İş/AAFLI Haber Bülteni, Yıl 3,5.3. Nisan 1983
- 32- Güneş Cansever, İşçi Eğitimi, Türkiye'de işçi ve işveren ilişkileri
E.S.E.K.H. İstanbul, 1974, S.339
- 33- a.e, S.31
- 34- B.K.Z. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu madde 33/3
- 35- B.K.Z. 2821 " " " " 33/6
- 36- Robert Townsed, a.g.e.,S.44
- 37- Parker, S.R.R.K. Brown, J.Child and M.A.Smith a.g.e.,S.36
- 38- Nezaretçi Eğitimi, S.2
- 39- Wenell L.French, The Personnel Management Profess, Boston, Houthton
Mifflin Company 1973, S.336
- 40- Alberts, Henry H.Organized Executive Action, John Wiley and Sons,
Inc.New York 1961, S.49
- 41- Osman Telimen, Türk Sanayiinde İşçi ve Nezaretçi Eğitimi (Basılmamış
Doçentlik Tezi), İstanbul 1978, S.31

- 42- Horald Koontz and Cyril O'Donnell, principles of Management,
New York Mc Graw Hill 1968, S.512
- 43- İş Zenginleştirme, "Belli Başlı Görevlerin, İş Görme Seyri içinde
dikey olarak bir araya getirilmesidir."
S.Adalı, daha iyi Hizmet görme açısından katılmalı yönetim, S.94
Henri Savall, Enrichirle Travail Humain Dans Les Entreprises et
Dans des organisations Dunod, paris 1974, S.75
Genişletme: Bir iş görenin sadece tek bir iş üzerinde ihtisaslaşması
yerine iş görenin bir kaç işi öğrenerek icra etmesi anlamına gelir
(E.Eren, Yönetim Psikolojisi, S.214)
- 44- Strausse G. and Leonard R. Sayles: personel The Human problems of
Management, prentice Hall of India private limited, New Delhi
1968, S.47
- 45- O.Telimen, Türk Sanayiinde Nezaretçi ve İşçi Eğitimi, S.34
- 46- Herbert Chruden and Arthur Sherman, personnel Management, Cincinapti
south-Western publishing company, 1951, S.180
- 47- Taylor, 1966, S.12
- 48- Ekdemir, 1972, S.18
- 49- A.İdil, a.g.e., S.49
- 50- H.Tanyeli, a.g.e., S.140
- 51- Erol Eren, Yönetim Psikolojisi, Met/er Matbaası, İstanbul, 1979, S.234
- 52- A.İdil, a.g.e., S.50
- 53- E.Schein örgüt psikolojisi, TODAİE, Ankara, 1978, S.128
- 54- Sanayi Kuruluşları kendi iş yerlerinde iş okulu veya çırak okulu
açmalarına dair bir kaç misal: M.K.E. Kurumu Fabrikaları, İzmit

işbirliğiyle okullara kalifiye eleman yetiştirmek üzere kurulmuştur

55-Theodere A.Toedet, a.g.e., S.424

56-O.Telimen a.g.e., S.34

57-Theodere A.Toedt,a.g.e. S.426

58-Miner, John B.personel, and Industrial Relations,A.Managerial
Approach, New York The Macmillan Company 1969, S.353

59-H.Tanyelli, a.g.e., S.112

60-H.Kalkandelen a.g.e. S.143

61-Bu Makinalar Mikro flimlerin gösterilmesinde kullanılan kameralar
TV Ekranları, Video, Kasetleri olup esas olarak prosesin simülasyon
tekniği ile küçültülmüş ve Laboratuvarlara yerleştirilmiş maketler
halinde ele alınmasıdır.

62-A.İdil, a.g.e.,S.78

63-2089 sayılı Kanun mad.4.

64-Türk-İş Dergisi,Ankara Aralık 1979, S.129,S.28

65-A.İdil, a.g.e.,S.78 (66/1) A.İdil a.g.e., S.78

66-Bu sözleşme sırasında dikkate alınması gereken hususlar şunlardır:
-Çıraklık Eğitimi, yaptırmayı kabul eden işveren çırağın eğitimi
için gerekli malzeme ve makine ile donatılmış modern bir iş yerine
sahipmidir ?

-Eğitimi yaptıracak eğitimcileri (Yetişmiş Ustaları) varmıdır ?

-Kömleri tespit edilmiş eğitimi yaptırabilecekmidir ?

67-Türk-İş Dergisi, Ankara Aralık 1979, S.129, S.28.

68-Türk-İş Dergisi, Ankara Aralık 1979, S.129, S.29

69-Türk-İş Dergisi Ankara Şubat 1980, S.131, S.41

- 70- Tercüman Gazetesi, 10 Nisan 1984 tarihli nüsha, S.6
- 71- a.e.g. S.426
- 72- A.İdil, a.e.g. S.81
- 73- Yoram Zeira, Job Relation For Management Development Personnel,
American Management Association July-August 1974, S.27
- 74- Education Within Industry page.12
- 74/1- " " " " S.13
- 74/2- " " " " S.14
- 75- Education Within Industry, S.15
- 76- " " " S.37
- 77- " " " S.38
- 78- " " " S.44
- 79- R.Bruce Macdonald Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını (ILO), S.t.
- 80- Mager, 1967, S.24
- 81- Taylor, 1966, S.9
- 82- Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı S.671
- Dr.İsmail Dalay'ın Hizmet İçi Eğitim adlı Doktora Tezi.
- 83- Resmi Gazete, 5 Temmuz 1977, S.15987
- 84- D.B.Çubukoğlu, a.g.e., S.19
- 85- " " a.g.e., S.21
- 86- H.Kalkandelen, a.g.e., S.146
- 87- a.g.e., 146
- 88- D.B.Çubukçuoğlu a.g.e., S.22
- 89- H.Kalkandelen a.g.e., S.146
- 90- a.g.e., S.147
- 91- D.B.Çubukçuoğlu, a.g.e., S.23
- 92- H.Taymaz, a.g.e., S.14
- 93- H.Kalkandelen a.g.e., S.123

94- Eğitim de kullanılacak yardımcı araçlar:

Yazı tahtası, levhalar, pikap ve teypler, slaytlar, epidiyaskoplar, tepegözler, flimler, televizyon vs. gibi

95- H.Taymaz, a.g.e., S.121

96- " " S.146

97- H.Tanyeli a.g.e., S.102

98- D.B.Çubukçuoğlu a.g.e., B.6

99- Tutum, 1976, S.143

100- Türk-İş Dergisi, Necati Balta, Eylül, 1983/174, S.24

101- Türk-İş Dergisi, Aralık/1979-129 S.25

102- Türk-İş Dergisi, Aralık 1979-128 S.24

103- Türk-İş Dergisi, Aralık 1979-127, B.23

104- Türk-İş Dergisi, Aralık 1979-130, S.22

105- Türk-İş Dergisi, Aralık 1979-131, S.21





TÜRKİYE SELÜLOZ VE KÂĞIT FABRİKALARI İŞLETMESİ

GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Sayın VURAL TÜRKERİ

Kurumumuzun Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi ile birlikte,
6.4.1981 — 24.4.1981 tarihleri arasında, düzenlediği doksan saat süreli
“Hizmet İçi Eğitim Uzmanları Semineri” ne katılarak bu başarı belgesini
almaya hak kazanmıştır.

SEKA GENEL MÜDÜRÜ

Mak. Y. Müh.

YELMAN GAZİMİHAL

Ar. Ge. ve Eğt. D. Bşk.

Mak. Y. Müh.

ZİYA YELEN

A. Ü. EĞİTİM FAKÜLTESİ

DEKANI

Prof. Dr. ZİYA BURSALIOĞLU

