



Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN: 2149 - 9225

Yıl: 3, Sayı: 8, Haziran 2017, s. 266-280

Arş. Gör. Feyzi KAYSİ

İstanbul Üniversitesi, Teknik Bilimler MYO, feyzikaysi@gmail.com

Aysun GÜROL

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, aysungurol@gmail.com

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN İŞYERİ UYGULAMALI EĞİTİM SÜREÇLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ^{1/2}

Özet

Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin mezuniyet şartları arasında iki adet işyeri uygulamalı eğitim yer almaktadır. İşyeri uygulamalı eğitimlerini başarı ile tamamlamış öğrencilerin bu süreçlere bakış açılarının bilinmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı işyeri uygulamalı eğitimlerini başarı ile tamamlamış öğrencilerin, bu eğitime yönelik görüşlerinin değerlendirmesini yapmaktır. Çalışma nitel veri toplama teknikleriyle gerçekleştirilmiş olup, çalışmada durum çalışması deseni kullanılmıştır. Çalışmadaki katılımcıları İstanbul ilindeki bir devlet üniversitesinin 2015 ve 2016 yılı yaz dönemi stajlarını tamamlamış öğrencilerinden oluşmaktadır. Çalışmanın veri toplama süreci, öğrencilerin işyeri uygulamalı eğitime yönelik görüşlerinin, yapılandırılmış form aracılığıyla internet ortamında toplanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler içerik analizi yapılarak yorumlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin neredeyse tamamı öğrenim gördükleri şehirde işyeri uygulamalı eğitimlerini tamamlamıştır. Bazı öğrencilerin öğrenim gördükleri alanla doğrudan ilişkili olmayan alanlarda da işyeri uygulamalı eğitimlerini gerçekleştirdikleri görülmüştür. Bununla birlikte öğrenciler, edindikleri tecrübelerin kendileri açısından çok önemli olduğunu ve öğrenim gördükleri birimdeki teknik ve teorik bilgileri uygulama imkânı bulduklarını dile getirmiştir. Bu nedenle stajyerlerin işyeri uygu-

¹ Bu çalışmanın bir kısmı International Symposium on Post-Secondary Vocational Education and Training ISVET-2016, Çorum'da sunulmuştur.

² Bu çalışma Feyzi KAYSİ'nin doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

lamalı eğitimi önemsedikleri ve uygulamalardan memnun kaldıkları anlaşılmaktadır. Çalışmanın önerileri için, stajyerlerin işyeri uygulamalı eğitim süreçlerinin sürekli takip edilmesi sağlanmalıdır. Bununla birlikte sektörle işbirlikleri artırılarak stajyer adaylarına daha geniş seçenekler sunulmalıdır.

Anahtar kelimeler: İşyeri uygulamalı eğitim; Staj; İşyeri tecrübesi; Mesleki eğitim; Program değerlendirme

ASSESSMENT OF WORKPLACE PRACTICAL TRAINING PROCESSES OF VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS

Abstract

Two workplace practical training is situated for students in vocational schools for graduation requirements. It is important to knowing perspectives of students who have successfully completed their workplace practical training, for these processes. The aim of this study is to assessment of the opinions of students for the workplace practical training. So, workplace practical training perspectives and gained experience will be determined by views of students. The study was conducted with qualitative data collection techniques. Case study design was used in this study. A state university vocational school students has been included in the study in Istanbul. These participants were successfully complete their workplace practical training in 2015 and 2016 summers period. Views of students for workplace practical training were collected on the internet in process of data collection for study via structured form. The data were interpreted through a content analysis. According to the findings, almost all of students have completed their workplace practical training in city where they educated. It is seen that these students performed their workplace practical training in different areas which is not directly related with their education area. Furthermore, gained experience for interns in workplace practical training is seen very important. In this way, they have the opportunities to practice their technical and theoretical knowledge. Therefore, it is understood that student interns care about workplace practical training. Moreover, processes of practical workplace training of interns should continuously following. Lastly, more options for workplace practical training should be presented to students by increasing cooperation with sector.

Keywords: Workplace practical training; Internship; Workplace experience; Vocational education; Program evaluation

GİRİŞ

Meslek yüksekokulları (MYO) eğitim kurumları arasında yüksek öğrenim kademesinde iki yıllık öğretim veren bir kurumdur. İş yaşantısında nitelikli insan gücüne her zaman ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacın karşılanması amacıyla Türkiye’de farklı kurumlar öğretim vermektedir. MYO’ların kuruluş amaçlarından birisi de, öğrenenlere gerekli görülen bilgi ve becerileri kazandırarak mezuniyet sonrası kendi alanlarıyla ilgili sektörün ara eleman ihtiyacını karşılamaktır (Şahin ve Fındık, 2008). Böylece ilgili sektördeki alanlarda doğabilecek nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması belli bir döngüde gerçekleştirilebilecektir. Mesleki ve teknik eğitim, sektörün ihtiyacı olan nitelikli ara eleman istihdamını oluşturmada önemli bir görevi yerine getirmektedir (Sarıbiyık, 2013). Bununla birlikte zamanla sektörde günümüz ihtiyaçları

göz önüne alınarak çeşitli değişimlerin gerçekleştiğinden bahsedilebileceği gibi, MYO'ların sektördeki değişim ve gelişimi yakından takip etmedikleri için, sektörle aralarındaki ilişkilerde zayıflamaların ortaya çıktığından da bahsedilebilir. Halbuki, MYO'lardaki öğretim programlarının, sektörün ihtiyacını karşılayacak nitelikte olması, hem sektör hem yüksekokul hem de öğrenciler açısından büyük önem arz etmektedir. Ayrıca MYO'lar, mesleki eğitimi öğrenmeyi veya geliştirmeyi talep eden öğrenciler için, tercih edilmesi gereken bir kurum olmalıdır (Alkan, Suiçmez, Aydınkal ve Şahin, 2014). Türkiye'nin neredeyse tüm ilçelerinde bulunan MYO'ların en büyük sıkıntıları arasında, sektörle işbirliği kuramama veya bünyesinde vermekte olduğu alanlarla ilgili coğrafi olarak kendisine yakın bir sektör kuruluşu bulunmaması yer almaktadır (Gür, 2011; Şahin, 2004, s. 170). Haliyle sektöre yakın yerlerde bulunan MYO'lar bu olumsuz durumdan daha az etkilenmektedir. Sektörle işbirliğini konu alan bazı modellerin takip edilmesi sayesinde üniversite ve sektörden beklenen işbirliklerinin gerçekleşmesi sağlanabilir. Bu sayede, ilgili sektördeki güncel uygulamalar öğrenciler tarafından daha yakından takip edilebilir. Bu işbirliklerinin sağlanması için paydaş gruplarının sürekli olarak birbirlerini izlemesi ve iletişim kurma konusunda teşvik edilmesi sağlanmalıdır (Vurgun, 2008). Bu nedenle yüksekokul programlarının sektördeki gelişmeleri göz önünde bulundurarak ve bünyesindeki programları bu yönde sürekli geliştirilerek dinamik bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir (Özyılmaz, 2013:222). Bu sayede sektördeki ihtiyacı karşılayabilecek nitelikte elemanlar sektöre kazandırılabilir.

Onuncu kalkınma planında; sektör ve mesleki eğitim kurumları arasındaki bağın güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bunu sağlamanın yollarından bir tanesi de staj süreçlerinin iyileştirilmesini sağlayarak, öğretim kurumu ve sektör arasındaki işbirliğinin kuvvetlendirilmesi şeklindedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013). Türkiye'de beklenen kalkınmada ara elemanların etkili olabilmeleri için, nitelikli bir şekilde yetiştirilmeleri ve planlanan programların sektörün ihtiyacına cevap verebilecek durumda olmasına dikkat edilmelidir (Akyurt, 2009). Aksi takdirde, bu programlarda öğrenim gören öğrenciler, mezuniyetleri sonrasında, sektörden beledikleri imkanlarla karşılaşamayabilirler. MYO mezunlarının büyük çoğunluğu kendi alanlarındaki işlerde çalışmaya hazır olmadıklarını belirtmektedir (Kaya, 2005). Diğer bir taraftan Türkiye'deki çoğu sektör, beklentilerini karşılayacak nitelikteki eleman temini konusunda sıkıntılar yaşamaktadır (Alkan, Suiçmez, Aydınkal ve Şahin, 2014). Bu sonuçlar MYO'larda gerçekleştirilen öğretim ile sektör arasındaki beklentilerde büyük farklılıkların olduğunu göstermektedir. Bu durum mezunları olumsuz etkileyebileceği gibi, sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikteki elemanların, MYO'lardan bağımsız olarak sektör çatısı altında yetiştirilmesine neden olabilir. Bu nedenle eğitim programlarının, sektörün dolayısıyla öğrenenlerin ihtiyacını karşılayacak şekilde geliştirilmesi veya güncellenmesi öğrenenlerin beklentilerine olumlu katkı sunabilir. İşyeri uygulamalı eğitimlerin (staj), sektördeki ilgili firmalarda yapılması konusunda, programlara önemli roller düşmektedir. Bununla birlikte sektördeki uygulamaların gerçekleştirilmesi sürecinde; uygulamaların, alanında uzman kişiler tarafından yaptırılması, sektörün beklentilerine uygun nitelikteki teknikerlerin yetişmesine katkı sağlayacaktır (Dündar, Yılmaz ve Kara, 2014). Diğer bir ifadeyle, sektördeki uygulamaların aynısı veya bu uygulamalara yakın seçeneklerin tercih edilmesi beklenen memnuniyet düzeyini arttırabilir. Bununla birlikte sektörün ihtiyacı olan nitelikli elemanların yetişmesi, üniversite-sektör arasındaki bağın kuvvetlenmesine katkı sunacaktır. Çünkü, öğrenenlerin en büyük beklentileri arasında, öğrenme sürecinde iş bulma imkanını arttırıcı uygulamaların varlığı ve bununla doğru orantılı olarak mezuniyet sonrası iş bulabilme imkanının olması yer almaktadır (Aydın, Görmüş ve Altıntop, 2014). Ayrıca kurulacak işbirlikleri, öğrencilerin staj imkanını ve mezun olduktan sonra işe yerleşme olanaklarını arttırmaktadır (Yeşilay ve Temel, 2016). Çünkü staj uygulamalarıyla, öğren-

ciler henüz mezun olmadan sektörü tanıyarak iş bulma imkanına sahip olabilmektedir (Ala ve Gülmez, 2014). Bununla birlikte öğrenciler öğretim elemanlarından, mezuniyet sonrası sektördeki iş seçenekleri ile ilgili kapsamlı tanıtım ve yönlendirme yapmasını beklemektedirler (Ekinci ve Burgaz, 2007). Bu tanıtım ve yönlendirmelerde seçeneklerin çok olması öğrencilere avantajlar sağlayabilir. Bu seçeneklerin çoğaltılmasındaki en önemli etken, staj uygulamaları ile sektördeki firmaların tanınması ve ilişki kurulması ile gerçekleştirilebilir.

Üniversitelerin mesleki eğitimin geliştirilmesi sürecindeki amaçları arasında, meslek alanlarına göre nitelikli ve özel donanımlı profesyonel meslek üyeleri yetiştirmek yer almaktadır (Başer 1994). Bu nedenle mesleki eğitim alanında üniversiteler önemli bir role sahiptirler. İki yıllık MYO öğrenimi süresince hem teorik hem de uygulama imkanlarıyla mesleki eğitimin kazandırılması hedeflenmektedir. Mesleki eğitim alanında verilen eğitimin yanında staj uygulamaları sayesinde de öğrenenlere sektörde bazı uygulamaları gerçekleştirme imkanı sağlanmaktadır. Staj uygulamaları aynı zamanda üniversite ve sektör arasındaki işbirliğinin bir modeli şeklinde devam ettirilebilir (Uçar ve Özerbaş, 2013). Bununla birlikte kurulacak işbirlikleri sayesinde öğrencilerin nitelikli işyerlerinde staj yapma imkanları artacaktır (Üçler, 2014). Çünkü bazı durumlarda öğrenciler yaz stajını yapabilecek kurum bulmada zorluk çekmektedir. Stajların uygun ortamlarda ve beklenen nitelikte gerçekleştirilmemesi, stajyerlerin mesleklerini öğrenmelerini olumsuz şekilde etkileyebilir. Bu durumun en belirgin sonucu olarak, MYO'lardaki uygulama alanlarının yetersiz olması sebebiyle, öğrencilerin alanlarına yönelik kendilerini yetersiz görmesidir (Kaya, 2014). Bu tür sorunların kaynağında yetersiz uygulama olduğu düşünüldüğünde, işyerlerindeki staj imkanlarıyla bu açıklığın giderilmesinin sağlanması, sorunun çözümüne olumlu katkı sunabilir. Bu nedenle stajların mesleki yeterliliğe olumlu katkıları olabilmektedir. Bu tür uygulamalar sayesinde, staj yapan öğrenciler, staj süreçlerinin verimli geçtiğini ve teorik bilgilerini uygulama imkanı elde ettiklerini belirtmektedirler (Özel ve Karagöz, 2014). Ayrıca staj uygulamaları, öğrencilerin akademik başarılarına, mesleki ve kişisel gelişimlerine olumlu katkılar sağlamaktadır (Ala ve Gülmez, 2014). Diğer bir ifadeyle bu uygulamalar, öğrencilerin mesleki yeterliliklerini ve becerilerini kazanmaları açısından önem arz etmekte ve öğrencilerin bu durumdan memnun oldukları bilinmektedir (Dündar, Yılmaz ve Kara, 2014). Bu nedenle staj uygulamaları öğrencilerin mesleki yeterliklerini kazanması açısından önemli uygulamalardır. Çünkü bu sayede hem mesleki becerileri hem de sektöre yönelik tecrübeleri artabilmektedir. Ayrıca stajların öğretim elemanlarının da takip edebilecekleri şekilde işbirliğiyle geçmesi sağlanmalıdır (Morkoç ve Doğan, 2014). Bu sayede öğretim elemanlarının da sektörü sürekli izleme imkanı olacaktır.

Öğrencilerin mesleki deneyim ve yeterliklerini kazanmaları açısından sektörde yapacakları uygulamalar öğrencilere olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu uygulamaların gerçekleştirilmesinde en uygun yollardan birisi de staj uygulamalarıdır. Bu nedenle meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin yapmaları gereken iki adet işyeri uygulamalı eğitimin (Staj I ve Staj II) sektördeki firmalarda yapmaları öğrencilerin sektöre yönelik ilgilerini arttırabilir. Bu çalışmanın amacı stajlarını başarı ile tamamlamış öğrencilerin edindikleri tecübeler çerçevesinde stajlara yönelik görüşlerinin değerlendirilmesini yapmaktır. Bunun neticesinde öğrencilerin bu süreçlerde; staja, bireysel staj deneyimlerine ve işyerlerine yönelik bakış açılarının neler olduğu belirlenecektir.

Problem soruları

Çalışmada, aşağıdaki soruların cevaplarının incelenmesi amaçlanmaktadır:

1. MYO öğrencilerinin, staj süreçlerine yönelik görüşleri nelerdir?
2. MYO öğrencilerinin, stajlarda edindikleri kişisel deneyim ve farkındalıklar nelerdir?

3. MYO öğrencilerinin, işyerlerine ve iş ortamlarına yönelik görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Çalışma nitel araştırma teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma, var olan bir olgunun katılımcıların bakış açısıyla incelenmesine olanak sağlar (Merriam, 2009). Araştırmada, sınırlı bir durumun derin bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan (Yıldırım ve Şimşek, 2008) durum çalışması deseni kullanılmıştır. Katılımcılardan görüşme yöntemi ile veriler toplanmıştır. Patton (1987) tarafından görüşme yöntemi, kişinin içsel dünyasına girmeyi ve olayları onun bakış açısından anlamaya ve kavramaya çalışması olarak ifade edilmiştir. İnternet üzerinden yapılan görüşmelerde, yapılandırılmış görüşme formundaki sorular dikkate alınmıştır. Görüşme formundaki soruların belirlenmesinde araştırmacıların literatür taraması yapması etkili olmuştur. Nihai hali verilen yapılandırılmış görüşme formunda; işyeri, staj ve kişisel deneyim boyutlarına yer verilmiştir.

Verilerin Toplanması

Çalışmaya İstanbul ilindeki bir devlet üniversitesinin Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören Elektronik Teknolojisi ve Kontrol ve Otomasyon Teknolojisi programlarında öğrenim gören öğrenciler dahil edilmiştir. Katılımcılara yapılan bilgilendirmelerde kendilerini veya öğrenim gördükleri üniversitenin adını doğrudan veya dolaylı olarak gösterecek hiçbir bilginin çalışmada yer almayacağı ifade edilmiştir. Katılımcılar çalışmaya gönüllü olarak katılacaklarını bildirdikten sonra görüşmeler iki yıl boyunca sürdürülmüştür. 2015 ve 2016 yaz dönemlerinde zorunlu olarak İşyeri Uygulamalı Eğitim I (Staj I) veya II (Staj II)'yi tamamlayan öğrenciler, dijital ortama aktarılan yapılandırılmış görüşme formunda kendilerinden talep edilen sorulara cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar yaz dönemi 30 veya 60 günlük stajlarının sonunda bu işlemi yapmışlardır. Bu süreçte özellikle işyerine, staja ve kazandıkları deneyimlere yönelik görüşlerinin ön planda olması beklenmiştir. Staj defterlerinin teslimi süresince bu veriler kontrol edilmiştir. Toplanan verilerde, bazı öğrencilerin birden fazla kere veri girdikleri tespit edilmiş ve bunlar arasından sadece bir tanesi çalışmaya dahil edilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışmaya 2015 ve 2016 olmak üzere iki yıl boyunca yaz döneminde stajını başarı ile tamamlamış 299 öğrencinin görüşleri dahil edilmiştir. Tüm veriler tek dosyada toplanmış ve araştırmacılar tarafından analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler içerik analizi yapılarak yorumlanmıştır. İçerik analizindeki hedef, yapılan bir araştırma metnindeki kelimelerin daha az sayıda içerik kategorisine indirgenmesidir (Creswell, 2013). Araştırmacıların birlikte yapmış oldukları analizler sonucu ortaya çıkan kodlar ve temalar birlikte kararlaştırılmıştır. Elde edilen bulguların katılımcılara gösterilerek teyit edilmesi, araştırma açısından önemlidir. Bu nedenle görüşmelerin gerçekleştirildiği bazı katılımcılara ulaşılarak, ortaya çıkmaya başlayan bulgular hakkında kendilerinden geri bildirim vermeleri istenmiştir. Bulgular aşamasında, temayla ilgili katılımcı görüşlerinden bir kısmı doğrudan alıntı yapılarak verilmiştir.

BULGULAR

Meslek yüksekokullarında öğrenim görmekte olan öğrencilerin yaz döneminde yapmak zorunda oldukları stajlara yönelik öğrenci görüşlerinin değerlendirildiği çalışmada üç temaya

ulaşmıştır. Bu temalar araştırmacılar tarafından işyeri, staj ve kişisel deneyim şeklinde belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışmada yer alan 299 katılımcıya ait bazı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara ait bazı bilgiler

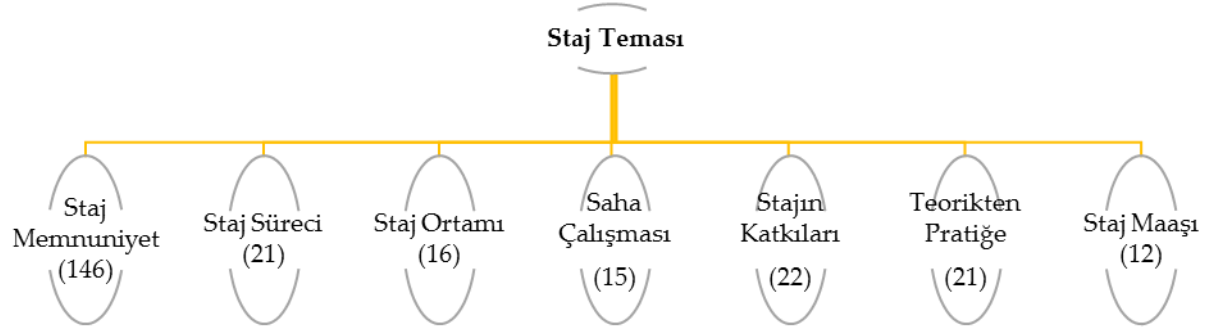
		frekans	%
Program Adı	Kontrol ve Otomasyon Teknolojisi	220	73,58
	Elektronik Teknolojisi	79	26,42
Öğrenim Türü	Normal Öğrenim	140	46,82
	İkinci Öğrenim	159	53,18
Staj Tercih	Tek Staj	210	70,23
	İki Staj Birlikte	89	29,77
Cinsiyet	Kadın	5	1,67
	Erkek	294	98,33
Dönem/Yıl	2015 Yaz Dönemi Stajı	103	34,45
	2016 Yaz Dönemi Stajı	196	65,55
Tercih Edilen İl	İstanbul	273	91,64
	Diğer Şehirler	26	8,70
	Toplam	299	100,00

Tablo 1 incelendiğinde öğrenim görülen program bazında Kontrol ve Otomasyon Teknolojisi programı öğrencileri 220 (%73,58) ve Elektronik Teknolojisi programı öğrencileri ise 79 (%26,42) kişi olarak belirlenmiştir. Bu katılımcıların 140’ı (%46,82) normal öğretimde, 159’u (%53,18) ise ikinci öğretimde yer almaktadır. Katılımcılardan 210’u (%70,23) stajlarını ayrı ayrı yapmayı tercih etmişken, 89’u (%29,77) iki stajı tek yaz döneminde yapmayı tercih etmiştir. Cinsiyet dağılımı olarak 5 (%1,67) kadın, 294 (%98,33) erkek katılımcı üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir. Diğer taraftan 103 (%34,45) katılımcı 2015 yaz döneminde stajını yapmışken, 196 (%65,55) katılımcı ise 2016 yaz döneminde stajını yapmıştır. Son olarak 273 (%91,64) katılımcı öğrenim gördükleri şehir olan İstanbul’da stajlarını tamamlamışken, 26 (%8,70) katılımcı ise diğer illerde stajlarını tamamlamışlardır.

Çalışmanın bu bölümünde, temalara ait detaylı analizler betimlenecektir. Şekiller aracılığıyla tema ve kodların görsel olarak ilişkileri gösterilmeye çalışılmıştır. Kodların altında belirtilen sayılar, ilgili kodun farklı katılımcılar tarafından elde edilen verilerdeki tekrarlanma sıklığını ifade etmektedir.

(a) Staj Süreci Teması

Katılımcıların çalışma kapsamında belirttikleri görüşleri doğrultusunda, staj temasına yönelik kodlar ve bu kodların tekrarlanma sıklıkları Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 1. Staj temasına yönelik kodlar ve kodların tekrarlanma sıklıkları

Katılımcıların stajlara yönelik ifadeleri doğrultusunda; en belirgin görüşün staj memnuniyeti olduğu görülmüştür. Bununla birlikte beş katılımcı gördükleri kötü muameleden dolayı stajlardan memnun kalmadıklarını ifade etmiştir. Katılımcılar stajın işleyiş süreçlerini ve staj ortamı hakkında önemli gördükleri noktaları paylaşmışlardır. Ayrıca edindikleri tecrübelerin uygulamadaki örnekleri için, beraber çalıştıkları kişiler tarafından saha çalışmasına götürüldükleri ve bu durumdan memnun kaldıklarını dile getirmişlerdir. Yaptıkları uygulamaların kendilerine katkılarının olduğu ve özellikle öğrenim gördükleri programdaki teorik bilgilerinin uygulamalarını gerçekleştirme imkanı bulduklarını ifade etmişlerdir. Son olarak staj süresince bazı katılımcılar, ücret almadıkları için memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir. Bazı katılımcı ifadeleri aşağıda sunulmuştur:

1455: *Stajımın bana gayet yararlı ve iş hayatımda kullanacağım birçok önemli bilgi, pratik yöntemler öğrendiğimi düşünüyorum.*

1418: *Firmaya gelen arıza bilgilerini çözmek için sahaya çıktım ve bu konuda da çok faydalı tecrübeler edindim.*

7327: *Okulumda gördüğüm dersler sayesinde oluşan teorik bilgi birikimimi yaz dönemi boyunca gördüğüm stajda daha pratik kullanma, sorunlarla karşılaşma, oradaki çalışanlar sayesinde bilmediğimi öğrenme deneyimim olmuştur.*

7336: *...akıcı ve yoğun geçen her staj günümde kendime önemli bilgiler kattım ve yaptığım işin büyük bir kısmını öğrendim.*

7555: *...staj yaptığım yerde maaş alan elemandan daha fazla iş yapmış olmama rağmen elime 1 kuruş para geçmemesi, para önemli değil tabi stajım başlarken de bunu biliyordum ancak staj başladığında onlardan çok çalışıp hiçbir şey almamak insana dokundu.*

(b) Kişisel Deneyim ve Farkındalıklar Teması

Staj süresince edinilen kişisel beceriler ve tutumlar boyutlarına yönelik incelemeler aşağıda sunulmuştur. Katılımcıların kişisel deneyim ve farkındalık değişimlerini belirten ifadelerine yönelik kodlar ve bu kodların tekrarlanma sıklıkları Şekil 2'de görülmektedir.



Şekil 2: Kişisel deneyim ve farkındalıklar temasına yönelik kodlar ve kodların tekrarlanma sıklıkları

Katılımcıların kişisel farkındalıkları ve kendileri açısından önemli gördükleri ifadeler doğrultusunda, stajların kendileri için çok sayıda katkı sağladığı ifade edilmiştir. Bunların en önemlileri arasında, öğrenim gördükleri program ile sektör ilişkisini daha açık bir şekilde gördüklerini dile getiren ifadeler göze çarpmaktadır. Katılımcılar öğrenim gördükleri programda öğrendikleri bilgilerin stajdaki tecrübelerini arttırdıklarını ve mesleklerini daha geniş bir bakış açısıyla tanıdıklarını da ifade etmişlerdir. Ayrıca bazı katılımcılar staj sonunda firmadan tam zamanlı bir çalışan olarak işe devam edebileceği şeklinde teklifler aldıklarını dile getirmişlerdir. Staj süresince edindikleri tecrübelerin ve öğrendikleri bilgilerin gelecekte işlerine yarayacağını ve sektörü tanımaya başladıkları için, bu konuda yeni çevre edinmeye başladıklarını dile getirmeleri diğer dikkat çekici noktalardandır. Bunun yanında stajın kendilerine çok sayıda tecrübe kazandırdığı ve bunların arasında en önemli olarak da problem çözme becerilerinin geliştiğini dile getirmişlerdir. Son olarak, süreç içerisinde başardıkları işler sayesinde diğer çalışanlar tarafından daha fazla sorumluluk verilerek, sorumluluk bilinçlerinin geliştiğini ifade etmeleri dikkate değerdir. Katılımcıların bu boyutta belirttikleri bazı görüşleri aşağıdadır:

7329: Okulda gördüklerimle staj arasında çok fark gördüm, Okulda elemanların ne işe yaradığını öğreniyoruz fakat staj bizzat o elemanları kullanıyoruz ve onlarla çalışma olanağı sağlanıyor.

1224: Daha önce sadece fabrikada maaşlı çalışan olacağımı düşünürken şimdi kendi mühendislik ofisimi kurmayı ve mesleğimle beraber bu alanda ticaret yapmayı düşünüyorum.

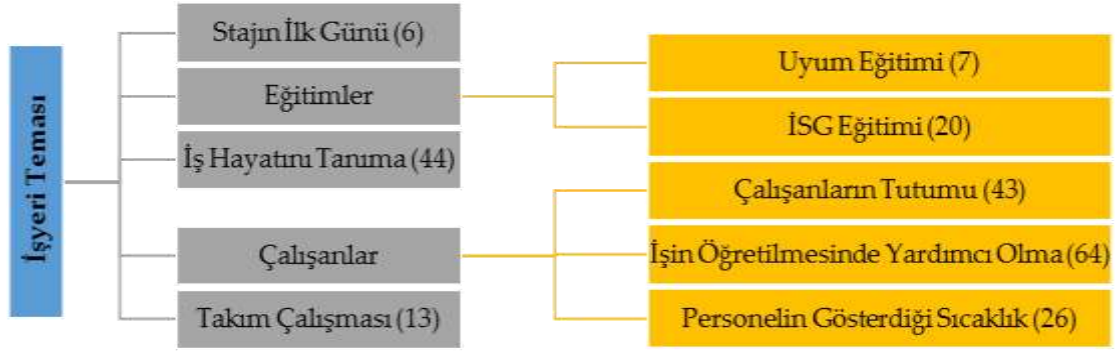
7247: Edindiğim tecrübe sayesinde mesleğime daha çok ilgi duydum ve bu meslek için daha çok çabalamaya karar verdim.

3404: Yeni arkadaşlıklar, yeni izlenimler ve hayata bakış açım başka yönden bakmayı öğrendim.

1311: Kendini tanımak, kendi kariyerini doğru kararlar üzerinde oluşturmak, departmanların hangi işleri nasıl yaptığını öğrenmek, iş düzenine ve disiplinine sahip olmak isteyenlerin staj yapması gerektiğini düşünüyorum.

(c) İşyeri Teması

Çalışma kapsamında katılımcıların işyerinde önemli gördükleri deneyimleri hakkında görüşleri incelenmiştir. Katılımcıların işyerindeki deneyimlerini ifade ettikleri temaya yönelik kodlar ve bu kodların tekrarlanma sıklıkları Şekil 3'te görülmektedir.



Şekil 3: İşyeri temasına yönelik kodlar ve kodların tekrarlanma sıklıkları

Katılımcılar genel itibarıyla işyerinden memnun kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu süreçte yaşadıkları deneyimleri ve işyeri ortamının tarif edilmesine yönelik bilgileri paylaşmışlardır. Bazı katılımcılar bu süreçte stajın ilk günü yaşadıkları deneyimler üzerinde durmuşlardır. İşyerinin kendilerine bazı eğitimler verdiği anlaşılmaktadır. Bu eğitimler iki başlıkta toplandığında, oryantasyon (uyum) eğitiminin yapılarak işyeri ortamının tanıtılmasının sağlandığı ve işyerinde doğabilecek herhangi bir kazaya meydan vermemek adına yapılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verildiği görülmüştür. Katılımcılar özellikle işyerindeki çalışanlar hakkında çok sayıda ifadeye bulunmuşlardır. Staj süresince çalışanların kendilerine gösterdikleri tutuma, işin öğretilmesinde göstermiş oldukları yardımseverliğe ve süreç boyunca hissettirdikleri sıcak aile ortamı gibi davranışlara dikkat çekmişlerdir. Çünkü bu süreçte çalışanların kendileriyle yakından ilgilendiği, işi öğrenmek istediklerinde beraber çalıştıkları kişilerin bu konuda yardımcı olduğu ve çok sayıda soru sormalarına rağmen bıkmadan stajyerlere cevaplar verdikleri ifade edilmiştir. Ayrıca takım çalışmasının önemini üzerinde durdukları anlaşılmaktadır. Son olarak, işyeri ortamındaki havanın teneffüs edilmesiyle iş hayatını tanımaya başladıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların işyerindeki tecrübelerine ait bazı ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

7549: Staja başladığım ilk iş günü genel olarak teknisyen, mühendis ve şefle tanışmak ile geçti.

1418: ...ilk iş günümde atölyedeki işleyişi, kullanılan ekipmanları, imalatı yapılan ürünleri ve kullanılan elektronik elemanları öğrendim, firma hakkında biraz bilgi edindim.

7414: ...iş güvenliği kurallarını öğrendim, herhangi bir iş kazası durumuna ilkyardım yapmayı öğrendim.

7401: Otomasyon departmanında benden sorumlu olan, benimle ilgilenen, staj ve eğitim konusunda bana yardımcı olan insanlar sayesinde işimi severek yaptım.

1510: Bilgi açısından hepsi birbirinden zengin ve öğretmeye açık olduğu için öğrenme konusunda hiç zorluk çekmeden hemen her şeyi öğreniyordum ki onlarda bana bir şeyler öğretmek için elinden geleni yapıyorlardı.

1518: ... takım çalışmasının ne kadar önemli olduğunu burada bir kez daha öğrenmiş oldum.

TARTIŞMA

Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin, stajlara yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda, stajların öğrenciler için çok önemli olduğu görülebilmektedir. Bunun başlıca nedenleri arasında, stajyerlerin çoğunun staj uygulamasından memnun olmaları gösterilebilir. Bu memnuniyetin stajyerlerin öğrenmeleri üzerinde olumlu katkılarından olduğundan ayrıca mesleğe yönelik bilgi, beceri ve tutumlarına da olumlu katkılar sağladığından bahsedilebilir. Sonuç itibarıyla staj uygulamalarıyla; firma ve okullar arasındaki uçurum azaltılabilir, mezuniyet sonrası istihdam sağlanabilir ve öğrencilerin mesleki becerileri geliştirilebilir (Yang, 2017). Diğer bir ifadeyle bu tür uygulamalar öğrencilerin mesleki yeterliliklerini ve becerilerini kazanmaları açısından önem arz etmektedir (Dündar, Yılmaz ve Kara, 2014). Staj uygulamalarından memnun kalan stajyerler, çoğunlukla staj ortamında bulunan bireylerin yardımsever olmasının ve aile sıcaklığını göstermelerinin olumlu etkilerinden bahsetmektedirler. Bu tür davranışlar stajyerlerin motivasyonlarını olumlu yönde etkilemiştir. Bununla birlikte az sayıda stajyerin staj uygulamalarından memnun olmadıkları ve bunun nedenleri arasında en önemli etkenin iş ortamında bulunan kişilerin olumsuz davranışlarının etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bazı öğrencilerin staj süresince maddi bir karşılık almadıkları ve bu durumdan memnun kalmadıkları da ortaya çıkmaktadır. Bu durum öğrencilerin staja yönelik beklentilerinin ve edinmeleri planlanan tecrübelerinin önünde engel teşkil edebileceği şeklinde düşünülebilir. Öğrencilerin beklentilerinin karşılanması, memnuniyetin artmasına katkı sunmaktadır (Gömleksiz, 2002). Bunun çözümü için stajyerlere yol, yemek ve belli bir miktardaki ücretin ödenmesi sağlanabilir. Bunun haricinde, sektörle kurulacak işbirlikleri sayesinde, stajyerlerin karşılaşacakları veya karşılaştıkları sorunların çözümleri konusunda hızlı çözümler elde edilmelidir. Her ne kadar MYO'ların en büyük sıkıntısı sektörle işbirliği kuramamak olsa da (Gür, 2011) kurulacak işbirlikleri sayesinde, öğrencilerin staj ve mezun olduktan sonra işe yerleşme olanaklarını arttırmaktadır (Yeşilay ve Temel, 2016).

Meslek yüksekokul öğrencileri için uygulama becerileri en önemli ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Bu nedenle deneyim eksikliklerini giderecek uygulamaların yapılması önem arz etmektedir. Bu uygulamaların daha önceki öğrenmelerinin üzerinde yapılandırılması, öğrenciler açısından kalıcı bilgiye ulaşmada avantajlar sağlayabilir. Bu nedenle işyerlerinde öğrenciler tarafından yapılan uygulamaların, daha önceki öğrenmelerinin uygulamadaki hallerini görmeleri açısından önem arz ettiği anlaşılmaktadır. Bunun yanında bazı uygulamaların öğrenim gördükleri programlarda da arttırılması, stajın verimliliği ve beklentiler açısından önemli olacaktır. Diğer bir ifade ile yüksekokul programlarının ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak sürekli geliştirilmesi ve bu sayede güncel bir yapıya sahip olması sağlanmalıdır (Özyılmaz, 2013:222). Bunun yanında programların sektörün ihtiyacına cevap verebilecek durumda olmasına da dikkat edilmelidir (Akyurt, 2009).

Stajyerlerin mesleğe yönelik bakış açıları edindikleri tecrübeler sonrasında değişim gerçekleşebilir. Stajlar öğrencilerin kariyer planlamasında önemli bir role sahiptir (Oodio, Sagas ve Kerwin, 2014). Bunun nedenlerinden birisi, mezuniyet sonrası iş bulma olasılığını arttırıcı uygulamaların yapılmış olmasıdır (Aydın, Görmüş ve Altıntop, 2014). Buna paralel olarak elde edilen sonuçları arasında, staj ortamının stajyerlere çok sayıda tecrübe sağladığı ortaya çıkmaktadır. Stajını tamamlamış öğrenciler, staj süreçlerinin verimli geçtiğini ve teorik bilgilerini uygulama imkanı elde ettiklerini belirtmektedirler (Özel ve Karagöz, 2014). Bu tecrübeler aracılığıyla öğrenciler mesleklerini daha iyi tanıdıklarını ifade etmişlerdir. Staj uygulamaları, öğrencilerin

mesleki yeterliliklerini ve becerilerini kazanmaları konusunda önemli bir konumda yer almaktadır (Dündar, Yılmaz ve Kara, 2014). Bu nedenle sektörün mesleğin tanıtılması veya öğretilmesi konusundaki önemi ön plana çıkmaktadır. Bu süreçte stajyerlere kazandırılan becerilerin veya staj ortamının etkileri küçümsenemez.

Sektördeki olası kazaların önlenmesi amacıyla, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimlerinin verilmesi gerekmektedir. Bu nedenle stajyerlerin çalıştıkları ortamların İSG noktasında gerekli görülen bilgilendirmelerin ve eğitimlerin yapılması stajyerler açısından önemlidir. Bununla birlikte çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, bazı işyerlerinin gerekli İSG eğitimleri hakkında eğitim ve bilgilendirmeler yaptıkları gibi, çoğunun bunu yapmadığı da anlaşılmaktadır. Bu durum, stajyerlerin çalışma ortamında tehlikeli durumların ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Diğer bir ifadeyle, uygulamalardan kaynaklı bazı olası kazaların yaşanmaması için gerekli tedbirlerin alınmadığından veya eksik alındığından bahsedilebilir.

Staj ortamında bireysel çalışmanın yanında takım çalışmasının etkilerinin görülmesi, stajyerler tarafından önemli görülmektedir. Bunun sayesinde daha fazla deneyim ve bilgi edindikleri belirtilmektedir. Bu nedenle işyerindeki diğer çalışanlar tarafından takım çalışmasına uygun olacak şekilde işlerin öğretilmesi önemli bir düzeye çıkmaktadır. Ayrıca stajyerlerin de tüm süreçlerde etkin rol almaları sağlanmaya çalışılmalıdır. Bunun için sektördeki uygulamaların gerçekleştirilmesi sürecinde, alanında uzman kişiler tarafından uygulamaların yapılması önem arz etmektedir (Dündar, Yılmaz ve Kara, 2014). Bunu sağlamanın yollarından bir tanesi de işbirlikleri kurularak, öğrencilere, nitelikli işyerlerinde staj yapma imkanları sağlanmalıdır (Üçler, 2014). Ayrıca stajların öğretim elemanlarının da takip edebilecekleri şekilde işbirliğiyle geçmesi sağlanmalıdır (Morkoç ve Doğan, 2014).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin işyerlerinde gerçekleştirdikleri stajlara yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda, öncelikli olarak öğrencilerin çoğunun stajlardan memnun oldukları sonucu elde edilmiştir. Ayrıca mesleğe ve iş hayatına yönelik tecrübe edindikleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, stajlardan beklenen çıktının elde edilmesi amacıyla, stajların yerinde uygulamalar olmaya devam ettikleri görülmektedir. Bu uygulamaların devam ettirilmesi ve daha geniş seçeneklere sahip olacak şekilde yapılması bu memnuniyeti olumlu etkilemektedir. Bu sonucun yanında, öğrenim gördükleri programda edindikleri teorik bilgilerin uygulamadaki hallerinin görüldüğü anlaşılmıştır. Staj uygulamalarının bu nedenle alanda bazı eksikliklerin giderilmesini sağladığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda stajyerlerin bu durumdan memnun kaldıkları sonucu da ortaya çıkmıştır. Ayrıca stajyerlerin, yaptıkları uygulamalar sonucunda çok sayıda tecrübe edindikleri de belirlenmiştir.

Staj yapılan işyerinde çalışanların, stajyerlere karşı olumlu tutumları stajın olumlu ve katkı sağlayıcı şekilde ilerlemesi için en önemli etken olarak ön plana çıkmaktadır. Çünkü işyerindeki çalışanların yönlendirici ve öğretici olması öğrencileri olumlu etkilemiştir. Bununla birlikte staj süresince öğrencilerin yaptıkları uygulamalar ve edindikleri tecrübeler sayesinde mesleklerini daha iyi tanıdıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Son olarak, staj yapan öğrencilerin geleceğe yönelik mesleki planlarının bu süreçlerde şekillendikleri görülmüştür.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak, aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur;

- Öğrencilerin stajları süresince çok sayıda tecrübe edindikleri belirtilmiştir. Bu doğrultuda öğrencilerin edindikleri tecrübelerin neler olduğuna ve hangi doğrultuda gerçekleştiğine dair çalışmalar yürütülebilir.
- Bazı öğrencilerin iş/staj ortamında olumsuz durumlarla karşılaştıkları belirlenmiştir. Bu öğrencilerin mağdur olmaları veya motivasyonlarının düşmemesi adına, bölüm/program başkanlıkları tarafından öğrencilere yardımcı olabilecek çözümler üretilmelidir.
- Stajyerlerin sürekli takip edilmesi sağlanmalıdır. Bu sayede hem sektörün tanınması hem de stajyerlerin stajlara yönelik ilgilerinin artırılması sağlanabilir.
- Sektörle işbirlikleri artırılarak stajyer adaylarına daha geniş seçenekler sunulmalıdır. Bu sayede öğrencilerin kendileri için uygun gördükleri işyerinde staj yapmaları sağlanabilir.
- Öğrencilerin maddi olarak bazı beklentilerinin olduğu bilinmektedir. Bu nedenle bu beklentinin sağlanması adına, sektördeki yetkili kişilerle ilişkiler geliştirilebilir.
- MYO'lardaki eğitimin çoğunlukla teorik düzeyde kalması veya uygulamaların yetersiz olması, öğrencilerin stajdaki ilerlemelerini olumsuz etkilediği için, MYO'lardaki uygulamaların artırılması sağlanmalıdır.

Teşekkür

Bu çalışma, Yıldız Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAPK) tarafından 2016-09-04-DOP02 proje numarasıyla Doktora Tez Projesi (DOP) kapsamında desteklenmiştir.

KAYNAKLAR

- Akyurt, N. (2009). Meslek yüksekokulları ve Marmara Üniversitesi sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin genel profili. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4(11), 175-189.
- Ala, M.Ö., Gülmez, H. (2014). İşyeri eğitimi uygulamasının verimliliği: Sosyal bilimler meslek yüksek okulu öğrencileri üzerine bir araştırma. 1. *Uluslararası Mesleki Eğitim ve Öğretim Sempozyumu (IVETS-2014)*:11-13 Eylül 2014, Bursa.
- Alkan, R., M., Suiçmez, M., Aydınkal, M. ve Şahin, M. (2014). Meslek yüksekokullarındaki mevcut durum: sorunlar ve bazı çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(3), 133-140.
- Aydın, S., Görmüş, A. Ş., ve Altıntop, M. Y. (2014). Öğrencilerin memnuniyet düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi: meslek yüksekokulunda bir uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,
- Başer, G. (1994). Hemşirelikte yükseköğretim. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 1(1): 15-18.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dündar, B., Yılmaz, H., Kara, Y. (2014). Mesleki ve teknik eğitimde üniversite-sanayi işbirliği protokolü yerel uygulama örneği: Yeniçağa. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(8), 121-127.

- Ekinci, C. E., ve Burgaz, B. (2007). Hacettepe üniversitesi öğrencilerinin bazı akademik hizmetlere ilişkin beklenti ve memnuniyet düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 120-134.
- Gömlüksüz, M. N. (2002). Modüler öğretime ilişkin bir tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 275-285.
- Gür, A. (2011). Rekabet gücünün artırılmasında nitelikli işgücü ihtiyacı ve mesleki eğitim. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). Kalkınma planları: onuncu kalkınma planı (2014-2018). <<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkınma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalkınma%20Plan%20C4%B1.pdf>> Erişim: Mayıs 2016.
- Kaya, A. (2014). Meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin eğitim öğretim ve geleceğe yönelik düşünceleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 349-356.
- Kaya, F. (2005). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin demografik yapısı ve meslek yüksek okullarının etkinliği üzerine bir araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 33(168). http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/168/index3-kaya.htm
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: John Wiley ve Sons.
- Morkoç, D., K., Doğan, M. (2014). Meslek yüksekokulu mezunu çalışanların mesleki eğitime yönelik görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesi örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 112-121.
- Odio, M., Sagas, M., Kerwin, S. (2014). The influence of the internship on students' career decision making. *Sport Management Education Journal*, 8(1), 46-57.
- Özel, N., Karagöz, İ. (2014). Meslek yüksekokulları ve iş-dünyası arasında becerili insan kaynağı yetiştirme ilişkilerinin yeterliği: Bolu meslek yüksekokulu stajyer öğrenciler üzerinde bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(1), 32-41.
- Özyılmaz, Ö. (2013). *Türk milli eğitim sisteminin sorunları ve çözüm arayışları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation* (No. 4). London: Sage Publications.
- Şahin, A. (2004). Üniversite-sanayi işbirliği niçin kurulmuyor? Ar-ge önündeki engeller ve çözümleri. AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı Sempozyumu Bildiriler Kitabı. Ankara: Eğitim Bir Sen Yayınları.
- Şahin, İ., & Fındık, T. (2008). Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim: mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 65-86.
- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek yüksekokullarında nitelikli işgücü yetiştirmek için 3+1 eğitim modeli. *APJES-Academic Platform Journal of Engineering and Science*, 1(1), 39-41.
- Uçar, C., Özerbaş, M., A. (2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki ve Türkiye'deki konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.

- Üçler, Y., T. (2014). Bölgesel kalkınmada üniversite-sanayi işbirliğinin sanayiye, devlete ve üniversiteye yararları: Konya ili özelinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 107-120.
- Vurgun, L. (2008). Bilgi toplumu açısından Türkiye'deki meslek yüksekokullarının örgütlenme problemleri ve çözüm önerileri. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Yang, C., H. (2017). A view of aesthetic labour practice in higher technical and vocational education. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(1),167-188.
- Yeşilay, R., B. ve Temel, S. (2016). Öğretim elemanları cephesinden üniversite-sanayi işbirliği: Ege meslek yüksekokulu örneği. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 7, 191-204.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EXTENDED SUMMARY

Purpose: Vocational school students are required to complete two workplace practical training periods during their education. Each of the training periods is expected to last 60 working days in particular firms in relevant sectors, and students are expected to develop professionally. The purpose of this study is identify the views of students who successfully completed their practical training about the process based on the experiences they gained. More specifically, an attempt is made to reveal their views about practical training, its effects on them, and the firms.

Method: The study used qualitative research techniques. It was designed as a case study, which allows for an in-depth analysis of a specific situation. The data were collected online using a structured interview form. The sample contained 299 students who studied Electronics Technology or Control and Automation Technology in the Vocational School of Technical Sciences at a state university in Istanbul, Turkey. They had successfully completed their practical training for two summers (2015 and 2016). Content analysis was used to analyse the data, which were then interpreted.

Results: The most significant finding was the students' satisfaction with their practical training. They were taken to field studies by people they worked with, which satisfied them. They reported that the practical procedures contributed to them and they had the opportunity to transfer theoretical information they had learned in the classroom to practice. In addition, they reported that their practical training made significant contributions to their self-consciousness. They stated that they were able to observe more clearly the relationship between their departments and the sector. Moreover, some said that the firms where they had their practical training offered them an opportunity to continue as a full-time employee. The students also reported that their practical training improved their problem-solving skills. Finally, they said that they were assigned more responsibility and thus developed a sense of responsibility.

Some participants said that they underwent particular training sessions on the first day of their practical training. These training sessions were focused on orientation, which introduced the workplace environment to the students, and on occupational health and safety, which aimed to prevent any possible workplace accidents. Also, the participants pointed out that the other employees had a positive attitude to them throughout their practical training, that they were eager to help them learn the job, and that they established a warm, family-like environment.

Discussion: For vocational school students, practical skills represent one of their most crucial needs. Therefore, it is important that they should have practical training to make up for their lack of experience. When built on previous learning, such training could enable students to achieve permanent learning. Thus, workplace practical training is crucial for students to observe how their previous learning could be put into practice. The majority of the participants were satisfied with their practical training, suggesting that it had positive influences on their learning. In addition, it helped improve their knowledge about, skills in and attitudes to their profession, indicating how crucial such training is to enhance their professional competence and skills. The other individuals involved in their practical training were eager to help and established a warm, family-like environment, which had a positive effect on the students' motivation. However, a small number of students reported their dissatisfaction with their practical training. Such dissatisfaction could have a negative impact on students' expectations of practical training and prevent them from gaining a desired level of experience during the process. It is recommended that there should be cooperation with the sector so that quick solutions can be offered to problems students experience or are likely to experience.

Practical training should also be characterized by teamwork, which is, from a student's perspective, a significant consideration. In this way, they can acquire more experience and information. This suggests how important it is for other employees to train students in a way that is favourable for teamwork. In addition, students should be enabled to get actively involved throughout the process. Therefore, it is essential that procedures for practical training should be carried out by individuals who specialize in their fields.

Conclusion: The majority of the students were satisfied with their practical training. In addition, they gained experience in their profession and business life. This suggests that practical training continues to enable students to acquire desirable outputs and that students' satisfaction could be even higher when they are provided with a greater variety of practical training. Moreover, the students were able to observe how the theoretical information they had learned in the classroom could be put into practice. Therefore, it can be argued that practical training could fill a significant gap. Furthermore, it is concluded that attitudes of other employees to students represent one of the most vital factors to determine whether practical training will lead to positive contributions. In addition, practical training allows students to carry out practical procedures and gain experience, which leads them to better know their professions. Finally, it should be noted that students' future professional plans are shaped when they are undertaking practical training.