

Bilişim Öğrencilerinin Uzun Staj Eğitimi Ve İstihdam Deneyimleri

Cemal Çelik^{1*}, Oğuzhan Kıvrak²

¹Bandırma MYO, Bandırma, Türkiye, ccelik@bandirma.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4027-3789

²Bandırma MYO, Bandırma, Türkiye, oguzhan.kivrak@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5541-6749

MAKALE GEÇMİŞİ

Alındı: 09.05.2022

Düzeltilme: 21.10.2022

Kabul Edildi: 22.12.2022

ANAHTAR KELİMELER

Bilgisayar Teknolojileri, Staj
Eğitimi, İşyeri Deneyimi,
İstihdam

ÖZET

İş dünyasında yaşanan teknolojik gelişmeler, iş süreçlerinde; nitelikli ve iyi yetişmiş insan ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Talep ve tercihlere dönük insan kaynağı ihtiyacı, meslek yüksekokulları tarafından, eğitim ve öğretim programlarına eklenen staj eğitimleri ile giderilmeye çalışılmıştır. 3+1 adı altında anılan eğitim programları, 3 yarı dönem okulda 1 yarı dönem işletmelerde eğitim alacak şekilde planlanarak, öğrenci becerilerinin; iş piyasasıyla ilişkilendirilmesi hedeflenmiştir. Bu çalışmada, 3+1 eğitim ve öğretim programında, eğitim almış bilgisayar teknolojileri öğrencilerinin, iş yeri eğitimi sonrası istihdam edilmelerini sağlayan işletme deneyimleri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma; nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Veriler; görüşme formu tekniğinden yararlanılarak, Zoom yazılımı üzerinden belge sistemine göre dijital olarak kayıt edilmiştir. Soru formunda yer alan üst başlıklar, ana tema, üst başlığa bağlı alt başlıklarda, alt temalar olarak kodlanmıştır. Tema kodların 13 tanesi üst başlık, 32 tanesi alt başlıktan oluşmuştur. Kodlanan veriler, içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiş ve verilerin analizinde MAXQDA analiz programı kullanılmıştır. Çözümleme bulguları, çalışmanın hedefleri doğrultusunda tartışılmış ve çalışma amacına dönük; uygulama paydaşları içerisinde yer alan öğrenci, okul ve işletme aktörlerine yönelik sonuç ve öneriler çıkarılmıştır.

Long Internship Education and Employment Experiences of Informatics Students

ARTICLE HISTORY

Received : 09.05.2022

Revision: 21.10.2022

Accepted : 22.12.2022

KEYWORDS

Computer Technologies,
Internship Education,
Education Programming,
Employment

ABSTRACT

Technological developments in the business world, in business processes; has brought with it the need for qualified and well-trained people. The demand and preferences-oriented human resource needs have been tried to be met by vocational schools with internship trainings added to their education and training programs. The education programs mentioned under the name of 3+1 are planned to be trained in 3 half-term schools and 1 half-term in enterprises, so that student skills; aimed to be associated with the labor market. In this study, it was tried to evaluate the business experiences of computer technology students who were educated in the 3+1 education and training program, which enabled them to be employed after the workplace training. Research; The study was carried out within the framework of the case study, which is one of the qualitative research methods. Data; Using the interview form technique, it was digitally recorded over the Zoom software according to the document system. Headings in the question form were coded as the main theme, sub-themes related to the header and sub-themes. 13 of the theme codes were made up of headers and 32 of them were subheadings. The coded data was evaluated with the content analysis method and the MAXQDA analysis program was used in the analysis of the data. Analysis findings were discussed in line with the objectives of the study and aimed at the purpose of the study; Conclusions and suggestions were made for students, school and business actors who are among the implementation stakeholders.

* Sorumlu Yazar: ccelik@bandirma.edu.tr

Giriş

İş dünyasındaki ara eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuş olan meslek yüksekokulları, okullaşma oranlarındaki artış ve ihtiyaç fazlası mezunlardan dolayı, artan iş ve istihdam taleplerini yerine getirme sorunları ile karşı karşıya kalmıştır. Son dönemlerde kontenjan doluluk oranları ve başarılı öğrencileri çekme gibi rekabet odaklı çalışmalar, yerini okul sonrası istihdam ve özel sektör beklentilerini karşılama gibi sorunlara bırakmıştır (Darling-Hammond & McCloskey, 2008). Ülkemizde ve dünyada, mesleki eğitimin geleceğine yönelik yapılan çalışmaların hedefinde, istihdam odaklı uygulamaların yer aldığı görülmektedir (Beard, 2006). Özellikle ticaret odalarının çatısı altında yer alan TOBB üniversitesinin üç dönemden oluşan eğitim ve öğretim programlarının bir dönemi, staj dönemi olarak sayılması bu konuda örnek alınacak önemli uygulamalardan biridir (TOBB, 2021). İyi organize edilmiş ve özenle denetlenen programlar, öğrenciye akademik bilgiyi pratik uygulamalarla bütünleştirme ve geliştirme becerisi sunar. İstihdam arttırmayı hedefleyen staj ağırlıklı yeni nesil programlar, meslek yüksekokullarına yeniden işlevsellik ve çeviklik katacak unsurlardır. İş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü, iş süreçleri içinde uzun dönemli staj eğitimi almış bir mesleki eğitimden geçmektedir. Meslek eğitimi veren okulların, iş dünyasının gerçeğine uygun nitelikli insan gücü yetiştirmeye dönük, gerekli analizleri yapıp değerlendirmesi gerekir. Sektör temsilcilerinin, aktif olarak yer aldığı katılımcı bir mesleki eğitim, okuldan işe geçiş ile ilgili sorunların doğal olarak çözümlenmesine katkıda bulunacak önemli bir adımdır (Özer,2020). İş piyasasına geçiş konusu, sadece eğitim alanıyla ilgili olmayıp, eğitim dışı bileşen ve faktörlerinde sisteme eklenmesini gerekli kılmıştır. İş dünyasına ait üretim ve hizmet alanlarının, öğrenci kabulü ve uzun dönemli staj uygulamalarına uygun hale getirilmesi, yeni nesil mesleki eğitimin temel amacını oluşturur. Uzun süreli staj uygulamaları; öğrencilerin kendilerini gerçekleştirme, becerilerini sorgulama ve aldıkları eğitimi özel sektör uygulamaları ile karşılaştırma imkânları sunar. Uygulama ağırlıklı eğitim programları; staj öğrencilerinin bilgi ve becerilerine katkı sağlamasının yanı sıra, sigorta ve ücret gibi özlük haklarının da öğrenciler açısından başlamasına öncülük etmiş olur (MEYOK,2022). Bu haklar; öğrencilerin özgüvenini, değerli olduğu duygusunu ve üretici olma hissini geliştirmede oldukça önemli bir rol oynar (Gül & Yürekli,2020). Uygulamalı eğitimlerin içerisinde yer alan staj programları, geleneksel yaz staj algılarının aksine, öğrencilerin; özlük hakları, çalışma yaşamı ve istihdam edilmesi gibi birçok parametreyi içinde taşıyan stratejik uygulamalardır. Uzun dönemli staj programları, öğrencilere; etkili bir kariyer, keşif ve istihdam fırsatı verebilir. Öğrencilerin, uzun staj dönemlerinde yaşadığı deneysel gelişmeler, meslekle ilgili sürdürülebilirlik ya da başka bir mesleğe yönelme gibi kararlar almasına etki edebilir.

Staj Eğitimi ve Etkiler

Mesleki eğitimin ekosistemini oluşturan tüm paydaşların temel hedefinde, öğrencilerin güncel bilgi ve beceri ile donatılması ve istihdam edilmesi yer alır (Özer,2020; SUBU,2022; Çakar,2020). Hedeflenen bu yolda, her bir paydaşın mesleki eğitimin etkinliğini ve verimliliğini arttırıcı rolleri vardır. Özellikle öğrenciler noktasında, bir mesleğin dinamiklerini erken yaşlarda gözlemlene fırsatı sağlayacak çözümlere yönelik örnek uygulamaları ile eğitim yöneticileri önemli bir role sahiptir. Son dönemlerde göze çarpan örnek uygulamalardan biriside, iş yeri eğitimi ve uygulamaları derslerinin eğitim yöneticileri tarafından, eğitim ve öğretim programlarına eklenmiş olmasıdır. Yöneticiler; bu dersler üzerinden, öğrencilerin işletmelerde uzun dönemli staj eğitimi almalarını ve iş süreçlerine entegre olmalarını hedeflemişlerdir. Uzun dönemli staj eğitimi; bir yarı dönem (14 Hafta) boyunca, işletmelerde zorunlu olarak alınan uygulamalı eğitimlerdir. Uygulamalarda; öğrencilerin iş yaşamı ve süreçlerini yakından tanınması, çalışma arkadaşlarına ve iş süreçlerine entegrasyonu ve sonrasında istihdam edilmesi hedeflenir (SUBU,2022; Çakar,2020). Staj eğitimi, tüm dünyada mesleki eğitimin temel konularından biri olmuş ve üzerinde sayısız bilimsel çalışmalar yapılmıştır (Jaradat, 2017; Çakar,2020; Emerick, 1994). İlgili yazında; staj eğitimine ilişkin benzer tanım ve temalar aşağıda yer alan satırlarda işlenmiştir.

Staj eğitimi; sahip olunan akademik bilgi ve teorileri, işyerinde uygulama fırsatı sunarak, iş ve iş süreçlerinin gerçek ortamına alıştırmaktır (Jaradat, 2017). Farklı bir çalışmada ise staj eğitimi; işyerinin çevresel, sosyal ve kültürel koşulları, öğrencilerin kendi güçlü yanlarını, ilgi alanlarını ve yeteneklerini belirlemelerine yardımcı olan alanlar olarak tanımlanmıştır. Bu eğitim mezuniyet sonrası kariyer yollarının yanı sıra öğrencilerin eğitimleri hakkında bir karar vermelerine katkı sağlar (Tovey, 2009). Çalışmasında Tovey (2009); staj eğitimi ile başlayan çalışma yaşamının, kişinin iş etiği ve yetenekleri konusunda endüstriye bir fikir vereceği ve staj sonrası bilinen bir kişinin işe alınmasına katkı sağlayacağına dikkat çekmiştir. Sosyal adaptasyon ve örgütsel kültür arasındaki karmaşık ilişki, okul ortamında hissedilmezken iş ortamında önemli riskler içerebilir. Bu nedenle uzun dönemli staj eğitimi, bu kavramların öğrenilmesi, benimsenmesi ve deneyimlenmesi açısından kişiye önemli kazanımlar sağlar. Staj eğitimin içeriği ve etkinliği öğrencilere dönük önemli kazanımlar sağlarken, edinilecek sertifika ve benzeri eğitimler stajyerlerin iş bulması açısından daha fazla önemli hale gelecektir. Bunların yanı sıra, öğrencilere iyi bir çalışma ortamı ve önem verildiğinde, iş yerlerine yeni yeteneklerin kazandırılması mümkündür (Emerick,

1994). Firma içinde gerçekleşen eğitimler, doğrudan işgücü eğitimi olarak da nitelendirilebilir. Staj eğitimleri; iş yerlerinde mevcut teknolojik cihazlara erişim ve uygulama fırsatlarının yanı sıra; işe uyum ve verimlilik konusunda öğrencilere önemli katkılar sunan eğitimlerdir (Küçük, 2020). Sosyolojik perspektife göre öğrencilerin hayatlarını anlama, yeteneklerini keşfetme ve geliştirme açısından yaratıcı bir fırsat eğitimidir. İş süreçlerinden edinilen gözlemlere göre doğru bir yönlendirme, yaratıcı bir iş gücünün yetiştirilmesinde maliyet ve zaman açısından önemli avantajlar getirecektir (Parilla & Hesser, 1998). Staj eğitimi için Kouzes ve Posner (2007) öğrencilerin gelecekteki iş ve sosyal yaşam koşullarına göre hazırlanmasında önemli bir rol oynayacağını vurgulamıştır. Ko (2008); staj eğitim biçimlerini ele almış ve insan kaynakları açısından yetenekleri içeri taraftan edinmenin ekonomik anlamda önemli bir rol oynayacağından bahsetmiştir. Staj eğitimi; iş arayan mezunlardan çok, yaratıcı ve iş süreçlerine destek sağlayacak iş gücü amacını güder. Etkin bir staj süreci; iş yeri, okul, eğitmen ve akran tarafından çizilen sınır ve sınırlardan daha kapsamlı bir boyut taşır.

Etkiler

Staj eğitimi, bireyler ve kurumlar üzerinde farklı etkileri olan programlardır. Kişisel açıdan; kariyer hedeflerinin netleştirilmesi, örgütsel ortamların farkındalığı, kişisel yeteneklerin bilinmesi, öğrenme becerisi, özgüven gelişimi, ekonomik özgürlük, potansiyelin ön izlemeleri, rol modellerin takibi istihdam edilebilirliği ve işe başlamayı olumlu etkiler (Schambach & Dirks, 2002). Staj eğitiminin asıl amacı, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmenin yanı sıra, fertleri mutlu kılmaktır (Binici & Arı, 2004). Bunların yanı sıra; profesyonellik, sosyalleşme, örgüt kültürü edinme, motivasyon ve öğrenme gibi konular hem stajyerler için hem de öğretmenler için öğrenme deneyimleri sağlar (Pekşen, 2017). Uzun süreli staj eğitimleri, işyeri sahipliği ve kurumsal üyelik gibi değerleri edinme gibi katkılar sağlar. Örgüt kültürü ve kurallarını öğrenme, deneyimsel öğrenmenin önemli faydaları arasında sıralanabilir (Toves, 2009). Staj eğitimi süresince, bir işletmenin çalışma kültürü ve iklimini (Champoux, 2017) yakından tanımış stajyerler, işletmede çalışabilecek aday kaynağını oluşturur. İşletmeler ile kurulan iş birliği, meslek yükseköğretilerine, yeni teknoloji ve tekniklere dayalı farklı bakış açısı ve uygulamalar sunar. Meslek yükseköğretilerindeki eğitim etkinliklerinin ölçüldüğü en önemli ölçeklerden birisi de staj eğitimidir (Kesoğlu, Molla, Güneş & Kevser, 2016). Staj eğitimi gören öğrenciler, yeni kavramlar ve teknolojilerin etkisiyle genellikle yeni fikir ve girişimlerde bulunurlar. Staj eğitimlerinin en büyük etkisi, firma, öğrenci ve üniversite arasında ortak çalışma temaları oluşturur. Özellikle aktörler arasında, müfredat tasarımı, uygulama içeriği gibi başlıklarda birbirlerini etkileme fırsatları sunar.

Geniş ekonomik hedeflere ulaşmanın en önemli yollarından biri, staj programı çerçevesinde insan kaynaklarına yapılacak olan yatırımlardır (Koşan, 2003). Staj eğitimleri, toplumun ekonomik kalkınması ve öğrenme deneyimini genişleten programlardır. Staj eğitimlerine sahip olan öğrenciler, belirgin avantajlara sahip olsa da, sponsor firmaya, eğitim kurumuna ve genel olarak ülke iş gücüne nitelikli adaylar olarak kazandırılmış olunur (Schambach & Dirks, 2002). Bunların yanı sıra, belirli bir meslek veya uzmanlık alanında, kariyer yapma arzusuna doğrulama fırsatı verir; Staj eğitimleri, üretim ilişkileri ve iş yaşamı ile ilgili sosyolojik konulara ışık tutar (Parilla & Hesser, 1998). Staj eğitiminin öğrenme çıktıları; kişisel, kişiler arası, akademik, istihdam ve yurttaşlık gibi 5 temel konuya göre kategorize edilmektedir. Öğrenim çıktıları; iş dünyası ve girişimcilik konusunda stratejik bakış açısı, yönetme becerileri ve davranış değişikliğine uygunluk gibi etkiler beklenir. Deneyimsel öğrenme olarak ele alınan staj eğitiminde; öğrenci merkezli anlayış ve katılımcılığın etkileri vurgulanmaya çalışılır. Kuruluşların nasıl çalıştığı ve farklı kültürlerle nasıl uyum sağlandığı hakkında bilgi edinilerek, deneyimsel öğrenmeden yararlanırlar. Bir işyerinin parçası olmak, iş becerilerini öğrenmekten daha fazlasını içerir (Nelson & Bowers, 1991)

Yükseköğretim kurulu başkanı Özvar (2021); geleceğe dönük eğitim açıklamalarında; iş gücü piyasası taleplerine göre, üniversitelerin kendi mezunlarının istihdamlarını izleyen bir yönetim anlayışına geçmeleri gerektiğini vurgulamıştır. Özvar'ın yorumlarına yakın diğer araştırmacılar (Karunaratne & Perera 2019; Dawaton, 2021; Ayarkwa, 2012) iş dünyası ile iş birliğinin bir anlamda istihdam için gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. İstihdam etkisi kaçınılmaz olan staj eğitimleri, meslek yükseköğretilerinin geleceğine yön verecek yeni nesil uygulamalarıdır. Bu konuda mesleki eğitim kurumları, yeni paradigmalara ve uygulamalara geliştirmelidir. Staj yerlerinin artırılmasında, sorumluluk alınmalı ve staj yerleri için çevresel bir tarama ve uygun araştırmalar yapılmalıdır (Kayaalp, 2018). Sanayi ve okul arasındaki birlikteliğin temeli staj eğitimleridir (Mankan, 2015). 3+1 programının gelişmesini sağlayacak bütçe desteği, genişletilmiş uygulama alanları ve iletişim kanalları tüm aktörler tarafından düşünülmesi gereken başlıklardır.

Bu araştırmanın amacı; staj eğitimi sonrası istihdam edilmiş meslek yükseköğretilerinin, yaşadıkları deneyimleri ve önerileri dikkate alarak, gelecek kuşakların piyasa gerçekleri ile donanımlı ve iş dünyasının tercih etme biçimlerine göre yetiştirilmesini sağlamaktır. Eğitim faaliyetlerinin temel amacı davranış değişikliği ve istihdamdır.

Araştırmanın Metodolojisi

Son yıllarda; meslek yüksekokulu programlarında yer alan 3+1 eğitim ve öğretim programlarında uygulanan bir yarı dönemlik staj eğitiminin, istihdam üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerine dayanan görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemleri; birey ve grupların öykü, deneyim ve söylemlere yüklediği anlamları ortaya çıkartmaya çalışan yöntem tekniğidir (Creswell, 2015). Nicel yöntemlerin bir durumu yeterince tanımlayamadığı ve yorumlayamadığı durumlarda nitel yöntemlerden faydalanılması önerilmektedir (Marshall & Rossman, 2014). Konumlandırılmış bir aktive içeren nitel yöntemler, gözlemcinin yerini belirlerken bir dizi materyal uygulamalardan yararlanır. Alan notları, araştırmacı günlükleri, fotoğraf, gözlem, mülakat ve görüşme kayıtlarından oluşur (Denzin & Lincoln, 2011). Görüşme tekniğine ilişkin çalışmalarında (Cohen, Manio & Morrison, 2007), görüşme eylemini kontrollü ve amaçlı bir sözel iletişim biçimi ve araştırma tekniği olarak ifade etmişlerdir. Başka bir çalışmada görüşme tekniği; hedef kaynağın deneyimlere yönelik düşünce ve duygularını sistemli olarak öğrenmek, anlamak ve tanımlamak olarak ifade edilmiştir (Kvale, 1996). Görüşme tekniğinin amacı; bir hipotezi test etmenin aksine, kişi deneyimleri ve bu deneyimlerin nasıl anlamlandırıldığına açığa çıkarılması eylemidir (Türnüklü, 2000).

Araştırmanın Hedefi

Meslek yüksekokullarının işlevselliğine katkı sağlaması amacıyla planlanmış olan 3+1 eğitim programlarının istihdama etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, nitel araştırma yöntemleri vasıtasıyla durum sonucu tespit edilmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma tasarımlarından birisi olan durum tespit çalışmaları, gerçek yaşamda üzerinde çalışılan bir durumun derinlemesine araştırılmasını içerir (Yin, 2011), Başka bir çalışmada durum çalışması, tespit edilmesi hedeflenen ilgili konunun; gerçek yaşamda hangi konumda olduğunu tespit etmek için; sistematik olarak verileri toplama, analizlerini yapma ve sonuçları ortaya koyma olarak ifade edilmiştir (Subaşı & Okumuş, 2017). Yazarlar; veri kaynaklarını görüşmeler, fotoğraflar, video kayıtları ve filmler olarak belirtmiş ve türlerine göre sınıflandırmışlardır. Veri toplama aşamasında araştırmacıların bağımsız ve objektif olması gerektiğini vurgulamışlardır.

Hedef Katılımcılar

Katılımcı öğrenciler, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan, çeşitlilik örnekleme yöntemine göre (Grix, 2010), belirlenmeye çalışılmıştır. Durum tespitine kolaylık sağlayacak olan örneklem; problemlerle bağlantısı olan, benzer, değişken ve farklı özellikler gösteren örneklerdir. Bu örneklerden; paylaşılan durumların varlığını ortaya koyma ve problemlerin farklı boyutlardan değerlendirilmesi hedeflenir (Marczyk, 2005). Araştırma çerçevesi; Bandırma Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Teknolojileri Bölümü öğrencilerinden oluşmuştur. Bu çalışmada yer alan öğrencilerimize yapılan çalışmanın amacı anlatılmış ve örnekler 3 + 1 eğitim sisteminde 1 yarı dönem zorunlu staj eğitimi almış ve sonrasında istihdam edilmiş öğrencilerimizden seçilmiştir. Bu çalışma süresince görüşme yapılan öğrencilere ait bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. İstihdam edilen öğrencilerin betimleyici özellikleri

Cinsiyet	N	%
Kadın	6	60
Erkek	4	40
Üniversite Bölümü	N	%
Bilgisayar Teknolojileri Bölümü	10	100
Staj Yapılan Sektör	N	%
Telekom	4	40
Hava Yolları (Yer Hizmetleri)	1	10
Grafik Tasarım	2	20
Bilişim Sektörü(Yazılım, Yayınevi vd.)	3	30
Toplam	10	100

3+1 Staj eğitimine, toplam 18 öğrenci aktif olarak katılmıştır ancak eğitim alan öğrencilerden sadece 10 kişi istihdam edilmiştir. Görüşmelerde istihdam edilen 10 öğrenci üzerinden gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmalarda ideal örneklem hacmi ile ilgili bilgi, verinin kalitesiyle ilgilidir (Watson, Handal, Maher & McGinty, 2017). Tablo 1’de staj sonrası istihdam edilen öğrencilerin bilgileri ve hangi sektörlerde istihdam edildikleri belirtilmiştir. Telekom sektöründe çalışan öğrenciler yazılım analisti, yer hizmetleri ve grafik tasarımı alanında çalışan

öğrencilerimiz web yöneticiliği, diğer alanlarda çalışan öğrenciler ise operasyon yönetiminde sorumlu olarak çalışmaktadır. Staj eğitimine katılan fakat görüşme yapılmayan 8 öğrencimizden 2 tanesi, dikey geçiş sınavıyla 4 yıllık fakülteye geçmiştir. Bir öğrenci yurt dışında, bir diğeri ise askeri sınavlara katılarak farklı mesleklere yönelmişlerdir. İstihdam bilgisi alınmayan öğrencilerle görüşme girişiminde bulunulmamıştır.

Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada veriler, görüşme formu tekniğinden yararlanılarak edinilmiştir. Nitel araştırma türlerinden biri olan görüşme tekniği, araştırmacılar için esnek yapısı ve sorunları çözme boyutları ile tercih edilen gelişmiş bir yöntemdir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu doğrultuda öğrencilerle, yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerinden derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler istihdam edilen her bir öğrenci için Zoom yazılımı üzerinden ayarlanmış ve gerçekleştirilmiştir. Her bir görüşme önceden hazırlanmış olan sorular üzerinden öğrencilere yöneltilmiş, verilen cevaplar dijital olarak kayıt edilmiştir.

Veri Analiz Süreci

Görüşme sürecinde kayıt altına alınmış olan veriler, analiz işlemleri için belge sistemi formatına göre desenlenerek anlamlı veri kaynağı dokümanlarına dönüştürülmüştür. Her bir öğrenciyi temsil edecek şekilde düzenlenen belgeler O1, O2, ..., O10 dosya isminde kayıt edilerek, nitel yazılım programı içerisine aktarılmaya hazır hale getirilmiştir. Nitel yazılım programları; belge sistemleri dışında video, film, MP4 gibi farklı formatlarda hazırlanmış olan birçok veriyi kaynak veri olarak da kabul etmektedir. Elde edilen veriler nitel yazılım programlarından biri olan MAXQDA paket programına aktarılmıştır. İlgili program; farklı analiz araçları ve görseller yardımıyla fikirleri netleştirmek ayrıca kategoriler ile özellikler arasındaki varsayımsal ilişkileri anlamak için kullanılmaktadır (Loxton, 2021). Soru formunda yer alan başlıklar, ana tema olarak belirlenmiş ve kod sisteminde üst başlık olarak kodlanmıştır. Belge sisteminde kayıtlı her bir öğrencinin görüşme cevaplarına göre üst başlıklara ek olarak alt başlıklar kodlanmış ve Tablo2 de yer aldığı şekilde Excel programında işlenerek kısa yoldan kod sistemi bölümüne aktarılmıştır.

Tablo 2. Kod sisteminin Excel formatında hazırlanması

Kod	Tema
Staj Eğitimi/İstihdam	1
Staj Eğitimi İstihdam/Süre	
Staj Eğitimi İstihdam /Deneyim	
Staj Eğitimi İstihdam/Tanım	
Okul İşyeri	2
Okul İşyeri/Sorumluluk	
Okul İşyeri/Mesai	

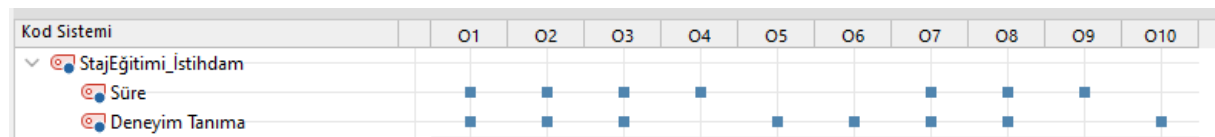
Tablo 2’de hazırlanmış olan Tema kodların 13 tanesi üst başlık, 32 tanesi ise ana temaya bağlı alt başlık veya alt temalardan oluşmuştur. Tablo 2’de yer alan kod sistemi öğrenci cevaplarına göre oluşturulmuştur. Katılımcıların kendi düzleminde verdikleri cevaplar, araştırmacılar tarafından çözümlenmeye çalışılır. Nitel veri analizinde bu çözümleme sürecine kodlama ismi verilir (Glesne, 2014).

Bulgular

Görüşme kayıtlarına ilişkin elde edilen veriler, oluşturulan tema başlıkları ve onlara ait olan alt başlıklara göre kodlanıp analiz edildiğinde, frekans ve özet tablolar öğrenci cevaplarına göre listelenmiştir.

Staj Eğitimi ve İstihdam Temasına İlişkin Bulgular

Staj Eğitimi ve istihdam başlıklı tema seçeneğinin altında yer alan süre ve deneyim alt kodlarına yönelik görüşler üretilmiştir (Şekil 1). Staj eğitiminin istihdama yönelik etkisini katılımcı öğrenciler, aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.



Şekil 1. Staj eğitimi ve istihdam temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

“Staj süresinin uzun süreli olması, iş yerinin beni tanınması, benimde iş yerini tanımamda önemli bir etken oldu. Kısa süreli bir dönem olmuş olsaydı iş süreçlerini tanıma, yapılan işlerin becerilerime uygun olup olmadığını gözlemleyemezdim. Bana göre en büyük katkısı, uzun süreli bir projede staj süresinin yeterli olmasından kaynaklı yer bulmamdır. Bu projede göze girdim ve işe alındım “ (OG1)

“Staj süresi kısa olmamalı. Covid döneminde birçok arkadaş staj yerlerini göremedi bu çok üzücü.” (OG2)

“Mezun olmadan önce, iş süreçleri konusunda tecrübelenmiş oldum. Okulda öğrendiğim bilgilerin iş yaşamında nasıl uygulandığını somut olarak gördüm ve algılamış oldum.” (OG3)

“Staj eğitiminin uzun süreli olması iş yeri eğitimlerinde şans bulamamı sağladı. Kısa süreli olsaydı bu eğitimleri alamazdım. Bu eğitimlerde başarılı olmam istihdam edilmemi sağladı” (OG4)

“Her şeyi iş yerinde öğreniyorsunuz. Okulun ötesinde koşulları var. Bir nevi sizi hayata hazırlayan bir yer.” (OG5)

“İş yerinde sorumluluk, iletişim ve beklentiler biraz zor olsa da bana farklı kazanımlar elde etmemi sağladı. Örneğin Cep telefonu hep sorun oldu. Benden sorumlu olan kişinin sözel uyarıları benim için sorun oldu. “ (OG6)

“Bir iş yerine adapte olma süresi var. Bu daha mantıklı. Bu süreçte iş hayatını görmüş ve tanımış oluyorsun. Staj süresinin uzun ya da kısa olmasının istihdama çokta etkili olduğunu düşünmüyorum. Staj öğrencisinin niteliği önemli” (OG7)

“İş yerine odaklanmamı sağladı ve kesinlikle kopmadım, orda kalmamı sağladı ve bir iş olanağı oldu benim için. Kısa süreli olsaydı getir ve götür işlerinde olurdu” (OG8)

“Kısa süreli yaz stajları yeterli bir süreç değil, bir iş sürecinin tüm aşamalarını öğrenmemin nedeni uzun süreli staj eğitimidir. 3+1 tüm bölümlerde uygulanması gerekir. 1 ayda öğrenilenle 3 ayda öğrenilen aynı olmuyor” (OG9)

“Okulda öğrendiğimiz şeyler daha iyi pekişiyor. Okulunuz bittiğinde işe devam etme şansınız yüksek oluyor “ (OG10)

Öğrenci açıklamalarının kodlandığı bölümlere ilişkin veriler Şekil 1’de gösterilmiştir. Şekil 1’de görüldüğü gibi, öğrencilerin iş yeri tarafından tanınması belirli bir süreç dahilinde gerçekleştiği diğer alt kodda ise süreye bağlı olarak staj eğitimin istihdam için önemli bir deneyim fırsatı yarattığı bilgileri tespit edilmiştir. Süre ve deneyim benzer frekans değerleri ile istihdama aynı ölçüde etki eden alt başlıklar olmuşlardır. Süre içinde öğrenciler aşağıdaki görüşleri ifade etmişlerdir.

“Staj süresinin uzun süreli olması, iş yerinin beni tanınması, benimde iş yerini tanımamda önemli bir etken oldu. Kısa süreli bir dönem olmuş olsaydı iş süreçlerini tanıma, yapılan işlerin becerilerime uygun olup olmadığını gözlemleyemezdim. Bana göre en büyük katkısı, uzun süreli bir projede staj süresinin yeterli olmasından kaynaklı yer bulmamdır. Bu projede göze girdim ve işe alındım “ (OG1)

“Staj süresi kısa olmamalı. Covid döneminde birçok arkadaş staj yerlerini göremedi bu çok üzücü.” (OG2)

“Mezun olmadan önce, iş süreçleri konusunda tecrübelenmiş oldum. Okulda öğrendiğim bilgilerin iş yaşamında nasıl uygulandığını somut olarak gördüm ve algılamış oldum.” (OG3)

“Staj eğitiminin uzun süreli olması iş yeri eğitimlerinde şans bulamamı sağladı. Kısa süreli olsaydı bu eğitimleri alamazdım. Bu eğitimlerde başarılı olmam istihdam edilmemi sağladı” (OG4)

“Her şeyi iş yerinde öğreniyorsunuz. Okulun ötesinde koşulları var. Bir nevi sizi hayata hazırlayan bir yer.” (OG5)

“İş yerinde sorumluluk, iletişim ve beklentiler biraz zor olsa da bana farklı kazanımlar elde etmemi sağladı. Örneğin Cep telefonu hep sorun oldu. Benden sorumlu olan kişinin sözel uyarıları benim için sorun oldu. “ (OG6)

“Bir iş yerine adapte olma süresi var. Bu daha mantıklı. Bu süreçte iş hayatını görmüş ve tanımış oluyorsun. Staj süresinin uzun ya da kısa olmasının istihdama çokta etkili olduğunu düşünmüyorum. Staj öğrencisinin niteliği önemli” (OG7)

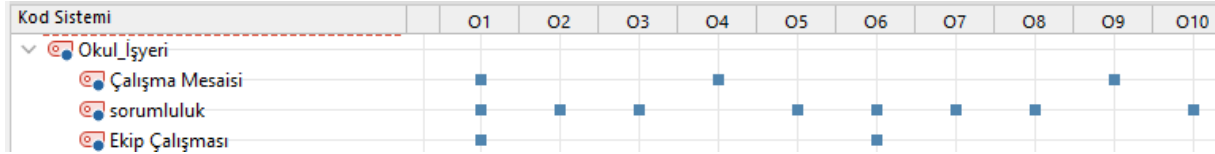
“İş yerine odaklanmamı sağladı ve kesinlikle kopmadım, orda kalmamı sağladı ve bir iş olanağı oldu benim için. Kısa süreli olsaydı getir ve götür işlerinde olurdu” (OG8)

“Kısa süreli yaz stajları yeterli bir süreç değil, bir iş sürecinin tüm aşamalarını öğrenmemin nedeni uzun süreli staj eğitimidir. 3+1 tüm bölümlerde uygulanması gerekir. 1 ayda öğrenilenle 3 ayda öğrenilen aynı olmuyor” (OG9)

“Okulda öğrendiğimiz şeyler daha iyi pekiyor. Okulunuz bittiğinde işe devam etme şansınız yüksek oluyor “ (OG10)

Okul ve İş yeri Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 2’de görüldüğü gibi öğrenciler okul ve işyeri ayrımını sorumluluk kavramıyla açıklamaya çalışmışlardır. Okul yaşamını daha esnek bulmaktadırlar. Ekip çalışması ve mesai alt kodları ise iş yerini okuldan ayıran diğer unsurlardır.



Şekil 2. Okul ve işyeri temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

Katılımcıların “Okul ve iş yerleri Ayrımı” ile ilgili temaya ilişkin ileri sürdükleri görüşler aşağıda sunulmuştur.

“Öncelikle iş yerinde ekip çalışmasını öğreniyorsunuz. İş yeri atmosferi çok önemli. Ekip içi iletişim, nezaket ve konuşma biçimi okulda çok karşılaşmadığımız süreçlerdir. İş ortamında bir işin nasıl yürütüleceği, verilen bir işi ne kadar sürede bitirilmesi gerektiği okul ve iş yeri arasındaki farklardan bazılarıdır.” (OG1)

“İş yerleri sizden en alt düzeyde de olsa bir yazılım dili bilmenizi bekliyor. Bunu hissettiriyor. Okula göre yaptırımları ve sorumluluğu çok fazla. İş yeri hayata daha iyi hazırlıyor. İş yerinde kazanılan deneyimler, farklı bir yerde istihdam edilmeme kolaylık sağlıyor. Bu çok önemli.” (OG2)

“İş yerinde özel eğitimler ve kurslar mevcut. İş yerinde kendi başınızın çaresine bakmanız gerekiyor” (OG3)

“İş yeri çok ciddi bir ortam. Çünkü size ücret ödüyorlar ve karşılığında iş bekliyorlar. İş yerleri; verilen bilginin hemen algılanıp süreçlere geçirilmesini istiyor.” (OG4).

“İş yerinde çalışma şartları ve bazı konular olumsuz yönde değişebiliyor. İş yerinde değişen koşulları kabul etmek zorunda oluyorsun. Okul ortamında radikal değişimler olmuyor. İş yerinde olayların bambaşka olduğunu görüyorsun. Bir iş nasıl idare edilir, nasıl çözümlenir. İnsanlarla nasıl konuşulur. Hayatın temeli gibi” (OG5)

“İş yerinde, iş yerinin kendi işleyişine göre teknolojiler kullanılıyor ve sizden de bu sürece kısa sürede adapte olmanız bekleniyor. İş ortamında farklı üslup ve tavırlarla karşılaşabiliyorsunuz. Okul ortamında belli bir seviye var.” (OG6).

“Okuldan farklı olarak en büyük etki işyerinde aldığın sorumluluk. Sana güvenilip bir iş veriliyorsa, o işi bitirme zorunluluğu var.” (OG7)

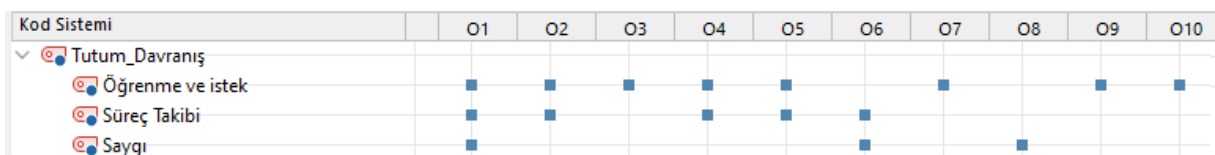
“Okumakla olmuyor. Bir işin başında durarak oluyor. Bire birde öğreniyorsun. İş yerinde belli bir zamanda orda olmak zorundasın. Öğrenciyken sadece sınavın oluyor.” (OG8)

“Okul çok rahat. hadi bu derse gitmeyim diyebiliyorsun, iş hayatında bu ihtimal çok düşük. Okul hayatına asla benzemiyor” (OG9)

“İki kurumun amacı farklı. Okulda bilgi ediniyorsunuz, iş yerinde para. Ben öyle görüyorum “(OG10)

Tutum ve Davranış Temasına İlişkin Bulgular

Öğrenci görüşlerine göre tutum ve davranış temasına yönelik üretilmiş alt kodlar bakımından staj eğitimi süresince öğrencilerin iş süreçlerinde yapılan işlemleri öğrenme becerisi ve isteği iş yerleri tarafından en önem verilen parametrelerden biri olmuştur (Şekil 3). Verilen iş akışlarının öğrenciler tarafından takibi ise tercih edilme seçeneği olarak ifade edilmiştir. Tavrı ve tutumlara dönük geleneksel beklentiler iş yerleri tarafından daha düşük değerde kalmıştır.



Şekil 3. Tutum ve davranış temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

Staj eğitiminde, kurum kültürü ve sosyal ilişkilerin gerektirdiği davranış biçimlerine ilişkin öğrenciler aşağıdaki görüşleri ifade etmişlerdir.

“Staj süresince bir öğrencinin öğrenmeye istekli ve gelişmeye açık olması en aranan özellik olarak gözükmektedir. Kesinlikle bilmediği bir konunun peşini bırakmamaları gerekir. Soru sorarak, yardım isteyerek istekli olduklarını göstermeleri gerekir.” (OG1, OG2, OG4)

“Sürekli merak ve soru sormaya istekli olmalıdırlar. Çünkü biz bilgisiz olan taraftayız “ (OG3)

“Stajyer olarak istekli ve can atar şeklinde olursak iş sahipleri bundan memnun kalıyor. Hem istihdam edilme hem de bir sonraki stajyerler için referans olmuş oluyorum (OG5)

“İş kurallarına uyma konusunda kurallara uymanız gerekiyor. Verilen işleri bilmeseniz bile gidip sorarak iş yükünü hafifletmeniz gerekiyor. Birde iş yerini ve çalışanları hafife almamanız gerekiyor. “ (OG6)

“Öğrenciler okuldaki öğrendikleri bilgilere güvenmesinler. Okulda elbette bir şeyler öğreniyorsunuz fakat asıl işi iş yerinde öğreniyorsunuz. Birde verilen işleri iyi niyetli olarak yapmaya çalışsınlar. Çalışma hırsına bakıyorlar. “ (OG7)

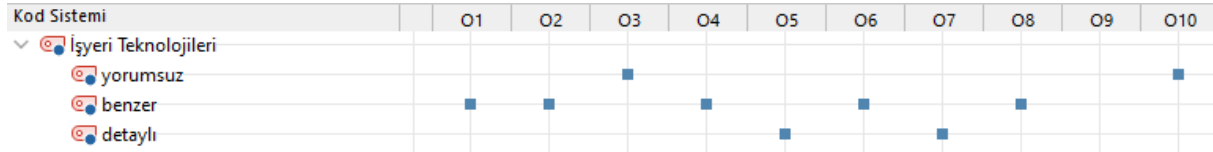
“Sıcak ve içtenlik önemli. Benim çalıştığım sektörde müşteriler iletişim çok önemli ayrıca ağzınızı iyi laf yapmalı.” (OG8)

“Öğrenmeye istekli olmaları gerekir, bir iş nasıl yapılıyor, benimde bilgim olsun talepleri ile sürece katılmak gerekiyor.” (OG9)

“Öğreticisini iyi dinlemesi gerekiyor. Ayrıca bilmediği her şeyi sorması gerekiyor. Birinci gayreti öğrenmek olmalı. Kendisini iyi yetiştirmek temel hedefi olmalı ” (OG10)

İş Yeri Teknolojileri Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 4'te yer alan frekans değerlerine göre okulda öğretilen yazılım teknolojilerinin iş yerinde kullanılan teknolojilere yakın olduğunu belirtmişlerdir. Bazı öğrenciler ise iş yeri teknolojilerinin daha detaylı olduğunu ifade ederek, fiziksel ya da yazılımsal teknoloji farklılıklarını belirtmemişlerdir. Diğer öğrenciler ise yorumsuz kalarak bu temaya ilişkin belirgin bir görüş ifade etmemişlerdir.



Şekil 4. İşyeri teknolojileri temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

Okul ve İş yeri teknoloji farklılıkları temasına ilişkin öğrenciler aşağıdaki cevapları vermişlerdir.

“ Okulda aldığımız yazılım eğitimleri iş yerinde kullanılan teknolojilere yakın teknolojilerdir. Staja başladığımda, iş yerinde var olan teknolojilere adaptasyon olarak hazırdım.” (OG1)

“Okulda öğretilen teknolojilerin iş yeri ile örtüştüğünü düşünüyorum, fakat ben test elemanı olarak çalıştığım için karşılaştırma yapamam” (OG2)

“ İş yerinde analist olarak görev yaptığım için, okulda gösterilen eğitimlerin içeriğini değerlendiremem .” (OG3)

“ Yapay zeka destekli Chatbot uygulaması yaptığım süre içerisinde okulda öğrendiğim bir çok bilgiyi kullandım.” (OG4)

“Lazer kesimli, parça üretiminde çalıştığım için okuldaki grafik dersleri arttırılabilir.” (OG5)

“Okulda öğretilen teknolojiler, iş yerindekilerle benzer fakat işyerinde daha detaylı bilgi isteniyor.” (OG6)

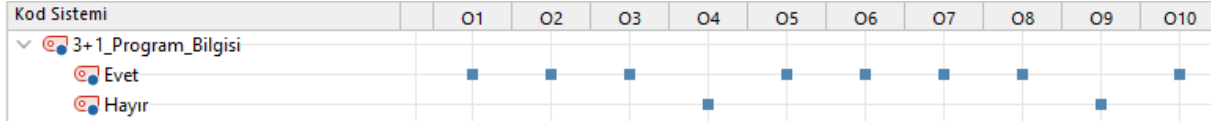
“Analist olacaklarsa ya da bir program takibi için Balamix, Selenium, Jira gibi yazılımları öğrenmeleri gerekiyor. Tasarımcı olacaklarsa Adobe firmasının programlarını öğrenmeleri gerekiyor. Okulda bu yazılımlara yönelik bir eğitim almadık” (OG7)

“Temel ofis yazılımları bizim işimiz için yeterli teknolojilerdir. Okulumuzda İleri Excel aldığımız için sorun yaşanmadı” (OG8,OG10)

“Web tabanlı bir panel yazılımı kullanıldığı için işletmen olarak zorlanmadım. Okulda aldığım teknoloji eğitimlerini iş yerinde kullanmadım. Okulda gördüğümüz İngilizce derslerinin sektörle yakından uzaktan alakası yok, bence bu konuda daha ileri olmamızı bekliyorlar. Lise eğitiminden farklı bir şeyler öğretilmesi gerekiyor” (OG9)

3+1 Program Bilgisi Temasına İlişkin Bulgular

Öğrenciler eğitim alacakları programa ilişkin ÖSYM kılavuzları ve rehber öğretmenlerinden bilgi sahibi olarak tercih etmişlerdir. Yarı dönemlik staj eğitimine ilişkin detayları ise okula geldikten sonra öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Çok az öğrenci ise 3+1 programına ilişkin bilgi sahibi olmadan tercih yaptıklarını, sadece bilgisayar bölümü olduğu için tercih yaptıklarını belirtmişlerdir (Şekil 5).



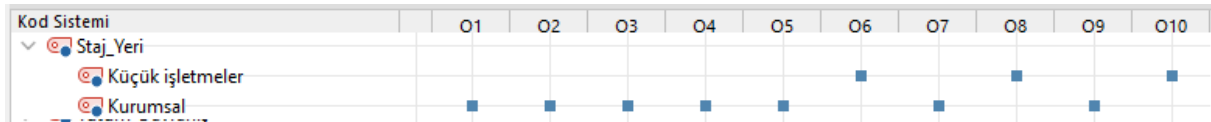
Şekil 5. 3+1 Program Bilgisi temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

Öğrenciler tercih etmiş oldukları bilgisayar teknolojileri programında "Tercih öncesi, 3+1 sisteminin Bilinirliği" temasına ilişkin öğrencilerin verdikleri cevaplar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

"Bu bölümü tercih ederken 3+1 programına ilişkin detayları rehber öğretmenimden öğrenmiştim. (OG1), "Bu bölümü tercih ederken, uzun dönemli staj eğitime ilişkin bilgiyi ÖSYM'nin yayınladığı kılavuz kitabı açıklamalarından okuyarak geldim. Parantez içinde yazılan açıklamalarda gerekli bilgileri yazıyordu. Ancak uygulama içeriği bilgilerini okula başladıktan sonra öğrendim" (OG2, OG3, OG5, OG6, OG7, OG8, OG10), "Tercih ettiğim bölümde 3+1 programı ve bir yarı dönem staj eğitimi olduğu hakkında hiçbir fikrim yoktu. Okula geldikten sonra bilgim oldu" (OG4, OG9).

İş Yeri Teknolojileri Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 6'da yer alan frekans değerlerine göre, öğrenciler staj yerlerinin kurumsal ya da küçük işletme olmasından çok, doğru bir projede yer almanın deneyim açısından çok daha önemli olduğuna vurgu yapmışlardır. Kurumsal firmalarda daha farklı şekilde öğrenme şanslarının olduğunu, girişimcilik özellikleri olan öğrenciler ise küçük işletmeleri önermiştir.



Şekil 6. Staj yeri temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

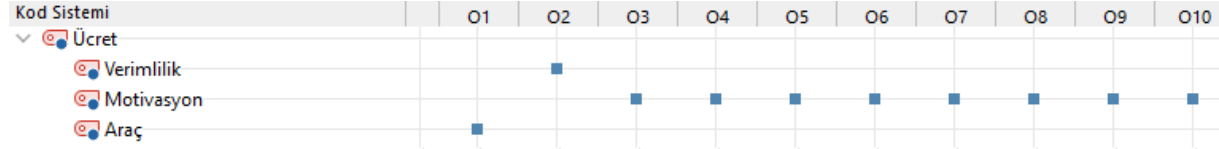
Öğrencilerin yaşadıkları staj yerlerine ilişkin, "Staj yeri için öğrenci önerileri" temasına ilişkin öğrenciler aşağıdaki önerileri getirmiştir.

"Doğru projeyi bulup ona yönelmeleri ve geliştirmelerini öneririm" (OG1)
 "Kesinlikle büyük işletmelerde yapmalarını öneririm. Küçük işletmelerde fotokopi ya da benzeri işlerden öteye gitmeyen deneyimler olacağını düşünüyorum" (OG2)
 "Kendini geliştirecekleri bir yerde staj yapmaları çok önemli" (OG3)
 "Öğrenci arkadaşlarının imkanları varsa, büyük işletmelerde staj yapmaları kendileri için daha iyi olacaktır. Çünkü büyük yerler daha sistematik ve katkısı çok fazla oluyor. Kendi kendilerine kitap, forum ya da farklı kaynaklardan yararlanarak kendilerini geliştirebilirler." (OG4).
 "Kendi çapında çalışan bir iş yerinde staj yapmalarını tavsiye etmem. Öğrenme az olmakla birlikte ve staj sonrası istihdam olanaksız gibi bir şey. Ayrıca ücret ve yemek sıkıntı oluyor" (OG5)
 "Kesinlikle, ortak tanıdık veya önceden tanıdığınız bir yöneticinin sahip olduğu bir işletmede staj yapmalarını gerekir. (OG6).
 "Benim fikrimi sorarsanız büyük işletmelerde yapınlar derim. Çünkü daha iyi iletişim kurulabilir ve üstü varsa ona istediği bilgileri sorma kolaylığı yaşayabilir." OG7)
 "Yazılım üzerine yöneleceklerse tabii ki de herhangi bir yazılım firmasında olabilir. Fakat farklı firmalarda da kendilerine şans yaratabilirler." (OG8)
 "Torpilleri varsa iyi bir yerde staj ayarlamalarını öneririm, Çalışınlar. İş kolu ayırt etmeden bir iş bulup çalışınlar. Sonrasında staj yaptığınız yer bile ona referans olabilir." (OG9)

“Benimkisi yatırım firması idi ama kendi tercihimdi. Benden sonraki arkadaşlara yazılım firmasında yapmasını öneririm” (OG10)

Ücret Temasına İlişkin Bulgular

Ücret temasına ilişkin öğrenciler, aldıkları ücretlerin küçük değerler olsa bile önemli bir motivasyon kaynağı olarak ifade etmişlerdir. Bazı öğrenciler ücret alınca daha verimli çalıştığını, diğerleri ise sadece emeğinin karşılığını aldığını ifade etmiştir (Şekil 7).



Şekil 7. Ücret temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

Ücretlendirme konusunda, Staj eğitiminde ücret desteği adlı temaya ilişkin öğrenciler aşağıdaki cevapları vermişlerdir.

“Ücret kısmından çok iyi bir yerde staj yapmam daha önemliydi. Ücret almadım. Ama çokta önemsemedim” (OG1)

“Staj süresince ücret almadım. Ama alsaydım belki verimliliğim artabilirdi. Daha fazla iş çıkartabilirdim” (OG2)

“Öğrencisin ve ücret alıyorsun çok güzel bir duygu” (OG3)

“Staj eğitiminde ilk defa sigortalı olarak ücret aldım. Bu çok büyük bir gurur. Ailem de tebrik etti. Güzeldi.” (OG4)

“Tabii 1 ay çalıştıktan sonra eline bir miktar para geçtiğinde insan seviniyor. Bir şeyleri başardım diyorum. Güzel oluyor yani ” (OG5)

“Küçük bir ücret bile hayal kurmanıza yardımcı oluyor” (OG6)

“Maaş güzel şey ”(OG7)

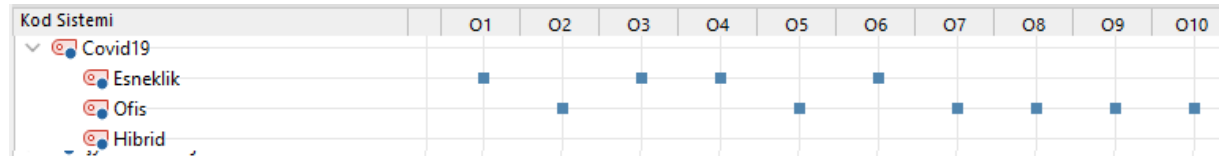
“Ay başında maaş alınca yüzünüz gülüyor.”(OG8)

“ Beni % 100 motive eden bir gerçeklik. Diyorsun ki emeklerim boşa gitmedi. Aileme zararım çıkmadı. Harçlık istemedim kimseden. ” (OG9)

“Ücret almam, hem motivasyon oldu hem de ek gelir yarattı ” (OG10)

COVID 19 Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 8 'de yer alan frekans değerlerine göre, öğrenciler pandemi döneminde sürekli evden çalıştıklarını bazı öğrenciler evden çalışmaya alıştıklarını ve memnun olduklarını söylemişlerdir. Bazı öğrencilerimiz ise işe gidip gelmek, insanlarla iç içe olmak kendilerine iyi geldiğini ifade etmişlerdir. Hem ev hem ofis modeli öğrencilere cazip gelmemiştir.



Şekil 8. COVID 19 temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

Pandemi dönemine gelen staj eğitimlerine ilişkin, “Staj eğitimi ve COVID 19 deneyimleri temaya ilişkin başlıklı soruya öğrenciler aşağıdaki cevapları vermişlerdir.

“Esnek çalışmayı destekliyorum. Proje ile birlikte müzik dinliyorum, yemek yiyebiliyorum buna benzer birçok şeyi yapabiliyorum. İşyerinde olsam, moralim bozuk olduğunda ya da farklı bir sorunda başa çıkmam zor olurdu. Kalabalık bana göre değil esnek çalışma bana göre (OG1)

“Aslında ben ofiste çalışırsam gelişimim ve sorunlara çözüm bulmam daha kolay olacağını düşünüyordum. Birde şöyle düşündüm, benim şirketime gidip 4 saat sürüyor, bu verimliliğimi kesinlikle etkileyecektir. Daha sonra esnek çalışmanın bana daha iyi geldiğini öğrendim. Covid dönemine gelmem benim şanssızlığım olarak görüyorum” (OG2)

“Home ofis güzel bence. Fakat problem yaşadığım ve soru sormam gerektiği durumlarda zorlukları oldu ama bence esnek çalışma” (OG3)

“Bence esnek çalışma. Çünkü daha özgür ve serbest oluyorsun..” (OG4).

“Ben home office çalışmadım sürekli işe gidip geldim. Bu nedenler ofis ortamında çalışmayı tercih etmeliler bence. Esnek çalışmada diyalog kurulamıyor. Dış ortamda çalışmayı yaşamaları gerekir.” (OG5)

“Ben stajımı yüz yüze yaptım. Çalışma ofisimiz küçük olduğu için hem çok kişi ile aynı ortamı paylaştık, hem de birden farklı birçok iş üzerimize yüklendi. Esnek çalışma olsaydı daha rahat ederdim” (OG6)

“Ben staj eğitimine ve iş hayatıma uzaktan devam ettim. İyi mi dersiniz? İletişim zorlukları, problem çözmede ya da iyi bir paylaşımda insanların yüz yüze olmasından yanayım. Benim için gerçek ofis ortamının iletişim açısından daha faydalı olacağını düşünüyorum. % 50 tercihimdir. İletişim için Hibrit modeli öneriyorum. Yoksa işler yürümüyor.” (OG7)

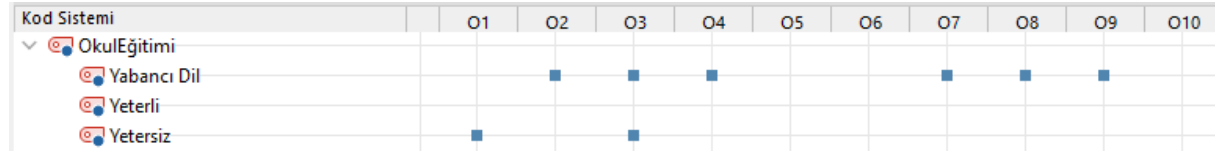
“Ofis ortamında canlı, birebir ve resmi kıyafetlerle çalışmak bana göre”(OG8)

“Ben iş yerine gitmem gerekir. Evde daralırım ben.” (OG9)

“Bir işi yerinde yapmak daha mantıklı geliyor bana “ (OG10)

Okul Eğitimi Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 9’da yer alan okul eğitimine ilişkin frekans değerlerinde; öğrenciler okul eğitiminin sektöre göre yetersiz olduğunu vurgulamışlardır. Bazı öğrenciler bu temaya ilişkin görüş bildirmemişlerdir (Şekil 9). Aslında öğrencilerin tamamı daha iyi bir eğitim aldıklarında daha farklı şans yakalayacaklarının farkına varmışlardır.



Şekil 9. Okul Eğitimi temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

Okulda verilen eğitim içeriğine ilişkin, okul eğitimi başlıklı temaya ilişkin öğrencilerin verdikleri cevaplar aşağıdaki gibidir.

“Okulda JavaScript ve benzerlerine daha fazla yer verilebilir. Analiz işlemleri ve yazılım test hatalarını görebilmede kolaylık sağlayacağını düşündüğüm” (OG1)

“Yabancı dil her türlü karşımıza çıkıyor. Önemi tartışılmaz” (OG2)

“Linux işletim sistemi okul eğitiminde gösterilebilir. Yabancı dil bilenleri +1 olarak görüyorlar. Öğrencilerden yabancı dil bilmelerini bekliyorlar.” (OG3)

“ JavaScript bence dinamik bir dil, Nodejs, typescript gibi diller programa alınabilir. Yabancı dili olan stajyer öğrencilerin mesleki gelişimi yazılım dillerinin İngilizce olmasından kaynaklı daha hızlı olmaktadır. Yabancı dil bilgisi iş yerinde artı olarak görülüyor” (OG4)

“Yabancı dile çok ağırlık verilmeli. Bunu iş hayatında özellikle yazılım sektöründe çok gerekli. Şu andan itibaren yabancı dilin önemi anlatılmalı” (OG7)

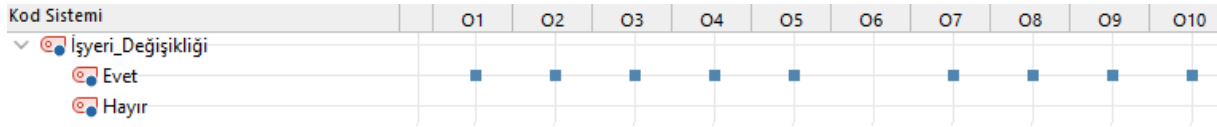
“En başta benden getir götür bekliyorlardı. Fazla iş yüklemeler diye düşündüm. Şu an işin ana kısmında ben varım. Çalıştığım sektörde en az 1 tane yabancı dil bilmem gerektiğini fark ettim. Her iş için İngilizce çok önemli bu nedenle İngilizce kursuna gidiyorum” (OG8).

“İş yerleri neyi ne kadar yaptığından çok, bir iş nasıl yapılır kısmında kişinin merak edip etmediği kısmıyla ilgileniyor. İngilizce bir şekilde öğretilebilir” (OG9)

“İş yerleri öğrencilerin okulda kazandıkları önemli bilgileri kendilerine aktarmayı bekliyorlar. Normal hayatta ve iş hayatında yabancı dil çok önemli. Belli bir yaştan sonra öğrenmesi zor” (OG10)

İşyeri Değişikliği Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 10’da yer alan işyeri değişikliği temasına ilişkin öğrencilerin hepsi belli bir deneyim edindikten sonra, daha büyük proje ve teknolojilerin yer aldığı işletmelere gitmeyi hedeflediklerini belirtmişlerdir.



Şekil 10. İş yeri değişikliği temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

İş yeri değişikliği temasına yönelik, öğrenciler aşağıdaki cevapları vermişlerdir.

“Kendimi tekrar ediyorum hissi oluşmaması için ayrılırim diye düşünüyorum. Belli bir kırılma noktasında yeni bir iş yerine geçebilirim. Zaman gösterecektir.” (OG1)

“İlerde DGS (Dikey Geçiş Sınavı) girip daha iyi bir şirkette çalışmayı düşünüyorum” (OG2)

“Şartları ve ortamı farklı bir işe elbette” (OG3)

“Evet” (OG4)

“Büyük fabrika tarzı bir yer olursa geçerim. Yakın gelecekte daha iyi bir iş hayal ediyorum” (OG5)

“Kesinlikle.... Çünkü kendi becerilerimin ne kadar yeterli olduğunu görmek için farklı iş yerlerini görmek gerekiyor.” (OG7)

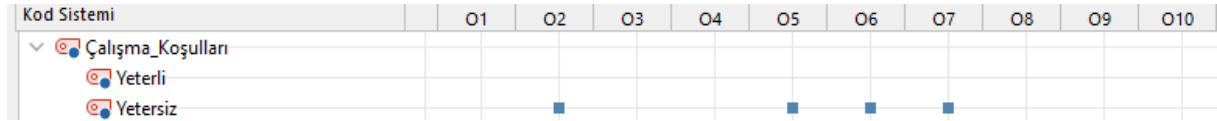
“Yabancı dilimi ilerletip daha kurumsal bir şirkette ve iyi bir pozisyonda çalışmayı hedefliyorum” (OG8)

“Balıkesir de donanımlı bir yer yok. Şehir dışına çıkmam gerekir.” (OG9)

“Mevcut iş yerimde bir yere kadar kendini geliştirebileceğimden, İstanbul’da daha iyi bir iş olursa ayrılırim” (OG10).

Çalışma Koşulları Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 11’de çalışma koşulları frekans değerine bakıldığında bazı öğrenciler verdikleri ifadelerde; fazla mesai ve çalışma çerçevelerinin tam olarak belirlenmemesi gibi nedenlerden dolayı çalışma koşullarına yönelik itirazlarını belirtmişlerdir.



Şekil 11. Çalışma koşulları temasının alt kod sisteminin frekans değerleri

İş yerinde yaşanan süreçlere yönelik, Çalışma koşulları temasına ilişkin öğrenciler aşağıdaki cevapları vermişlerdir.

“Fazla mesai ve zorla mesai olmamasını öneriyorum. Benim 18:00 de işim bitmesine rağmen ya da Cumartesi farklı işler yüzünden daha fazla çalışmak zorunda kaldım. Bu gibi şeylere dikkat edilmesini isterdim “ (OG2).

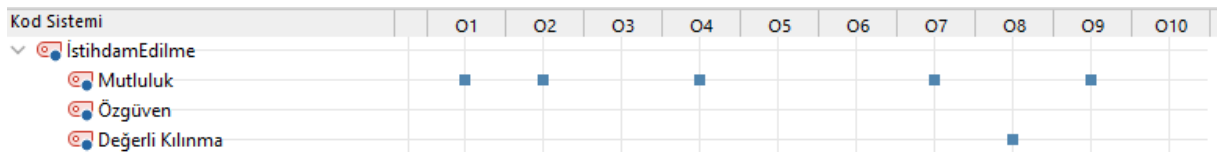
“Staj sonrası işe başladığınız koşullar ile başladıktan sonraki koşullar tutarlı olması gerekiyor. 16 saatlik bir çalışma oluyor bazen. Ayrılabilirim” (OG5)

“Stajyer öğrencilerin çalışma çerçevesinin belirlenmesi gerekir. Ben pazaryeri bölümünde çalıştım fakat kargodan resim çekmeye kadar birçok işle uğraşmak zorunda kaldım” (OG6)

İş yerleri stajyer almak için almamalı. Ayrıca alından stajyer öğrencide iş yerine bir şeyler katması gerekiyor. Biraz katı oldu dimi. İş yaşamında, iletişim kurgusunun sağlam temellerde kurgulanmasının çok önemli olduğunu düşünüyorum “ (OG7)

İstihdam Edilme Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 12’de yer alan frekans değerine göre istihdam edilen öğrenciler, daha çok mutlu olduklarını ifade etmişlerdir. 1 öğrenci ise kendini değerli hissettiğini belirtmiştir.



Şekil 12. İstihdam edilme alt kod sisteminin frekans değerleri

İstihdam edilme temasına ilişkin öğrenciler edindikleri duyguları aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Cuma günü mezun olup Pazartesi işe başladım. Çok mutluydum, ailem ve benim için tarifsiz oldu. Bu zor dönemde, istihdam edilmem gerçekten mutluluk verici.” (OG1)

“İstihdam edilmek hele bu dönemde hem kendim hem de ailem çok mutlu oldu. İş bulduğum için mutluyum” (OG2)

“İş bulmanın çok zor olduğu bir dönemde iş bulmak çok güzel. Özellikle ailem çok sevindi. Okulu bitirmeden iş bulmam çok güzel bir his.” (OG3)

“Hocam iş bulmak çok güzel. Staj sonrası istihdam edildiğimde her iki tarafında mutlu olduğunu görebiliyorsunuz” (OG7)

“Babam razı gelmiyordu fakat ürettikçe onunda kabul ettiğini görmüş oldum.” (OG8)

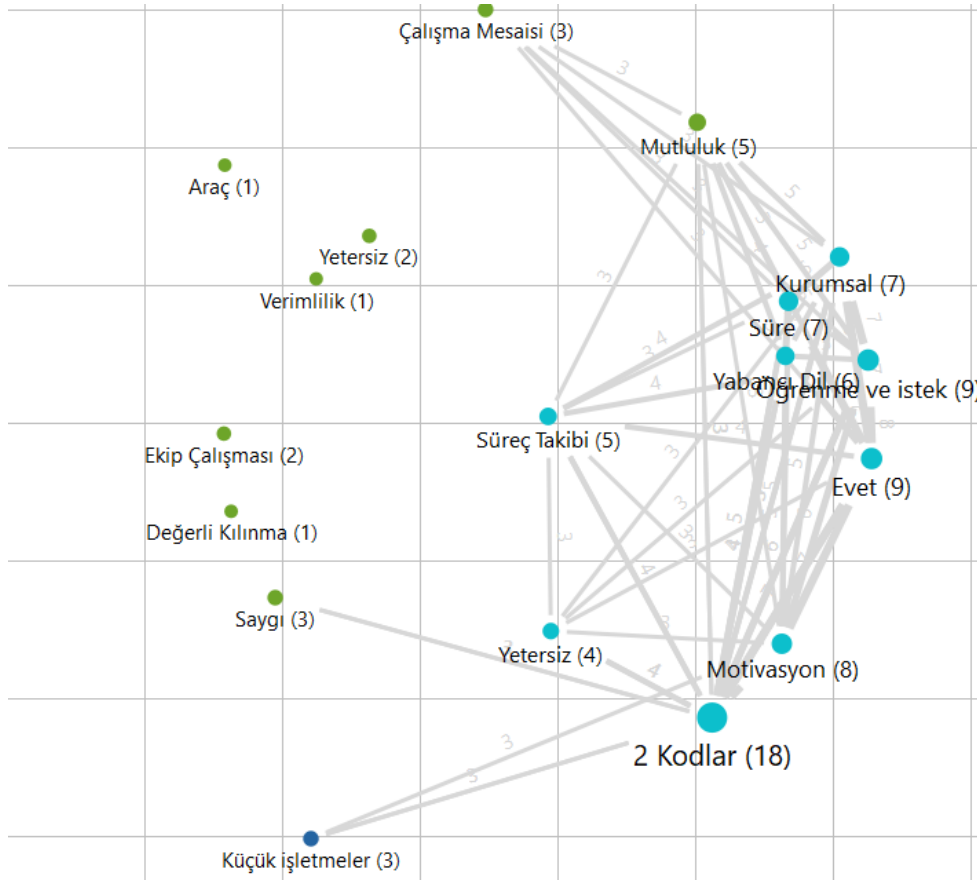
“Bu iş yerinden ayrılısam da çok iyi dostluklarım oldu, ailemde bende çok mutlu olduk.” (OG9)

İstihdam edilmiş öğrencilerle ilgili yapılan görüşmeler sonrasında; bu sürecin gelişmesine katkı sağlayacak önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Öğrenciler staj eğitimi sonrasında, iş yaşamı nedir, kendi bilişsel kapasiteleri, eksik kaldıkları yönler ve geleceğe dönük farklı eğitimlere ihtiyacı olduklarının bilincine varmışlardır. Öğrenciler; tutum ve davranış biçimlerinin; iş yeri yöneticileri tarafından gözlemlendiği, verilen işleri takip etme, geliştirme ve öğrenmeye istekli olmalarının aday öğrenciler açısından avantaj yarattığı tespit edilmiştir. Öğrenciler; okul yaşamının iş yaşamına göre daha özgür olduğunu belirtmişlerdir. İş yerinde sorumluluk duygusunun çok daha fazla hissedildiğini ve bu sorumlulukların diğer süreçleri etkilediğini belirtmişlerdir. Okul tarafından öğretilen teknolojilerin, çalışma yaşamına bağlanması konusunda yetersiz kaldığı vurgusunu yapmışlardır. 3+1 eğitim programı çerçevesinde yer alan staj eğitiminin önemli ve yeni fırsatlar sunması konusunda, öğrenciler tarafından olumlu karşılandığı görülmüştür. Staj eğitimi sonrası, istihdam edilen öğrencilerin gelecekte farklı bir işyerine geçmeyi düşünmeleri kendi vizyonları açısından umut verici gelişmelerdir. Bunların yanı sıra aldıkları ücretler ve sosyal güvenlik başlangıcı, öğrencilerin öz güvenlerinin gelişmesi, üretme hissi ve kendilerini değerli görmeleri, sosyolojik eşitlik ve kalkınma açısından kayda değer gelişmelerdir. İstihdam edilen öğrencilerin verdikleri cevaplara göre Şekil 1 de yer alan kod bulutu oluşmuştur.



Şekil 13. Kod bulutu

Şekil 13'te öğrenci cevaplarına göre oluşturulmuş 45° lik kod bulutu yer almaktadır. Kod bulutuna göre daha kalın ve koyu başlıkta yer alan; öğrenme ve istek, sorumluluk, deneyim ve tanınma, süreç takibi ve iyi bir yabancı dil istihdam edilme sürecinde öne çıkan unsurlardır. Tüm bu analizler ile birlikte kodların birbiri ile ilişkisini incelemek için kod haritası oluşturulmuştur. Bu haritada kodlar arasındaki ilişkilerde, ilişkinin yoğunluklarına göre bir değerlendirme yapılabilmesi sağlanmaktadır. Bu ilişkiler iki kod arasına çizilen çizgilerle ifade edilir ve belirli iki kodun aynı metin kesitinde görülme sıklığı arttıkça aralarındaki çizgi de kalınlaşmaktadır.



Şekil 14. Kod Haritası

Şekil 14'te yer alan kod haritasına baktığımızda birbirleriyle ilişkili olan kodlar haritada yakın olarak gösterilmiştir. Harita görseli, katılımcı öğrencilerin verdiği cevapları doğrular bir şekilde istihdamı etkileyen temalara vurgu yapmıştır. Öğrenme isteği, süreç takibi, yabancı dil, kurumsal bir işletmede staj eğitimi başlangıcı kod haritasında da belirgin olarak öne çıkan tema kodları olarak yer almıştır.

Sonuç ve Yorumlar

İyi yetişmiş, nitelikli ara eleman ihtiyacı, iş dünyasının her dönemde talep ettiği konuların başındadır. Bu girişimlerden biri olan 3+1 eğitim ve öğretim programı, öğrencilere uzun dönemli staj eğitimi çerçevesinde hem iş yaşamını tanıma hem de iş dünyasında yer alma şansı vermiştir (Renganathan, Karim & Li, 2011). Staj eğitimi süresince; iş dünyası, meslek yüksekokulu ve öğrenciler birbirlerini yakından tanımışlar ve farklı deneyimler edinmişlerdir. Uzun süreli staj eğitimi, öğrencilerin okulda aldıkları eğitimin, özel sektörde uygulanabilirliğinin karşılaştırmasını sağlamıştır (Arpat, Kalfa, Akşit & Çamurdan, 2017). İş yaşamında edindikleri kısa deneyim ve gözlemler sonucunda; eğitim aldıkları kuruma, teknoloji, alt yapı, yabancı dil ve diğer bazı önemli konularda öneriler getirmişlerdir.

Meslek yüksekokulu tarafında yaşanan gelişmelere baktığımızda; eğitimden sorumlu yetkililer buldukları çerçeveden çıkarak, verdikleri eğitimin iş dünyasında ne kadar geçerli olduğu, öğrencilerin istihdam edilmesine ne kadar katkı sağladığı, okulun fiziksel ve teknolojik şartlarının iş dünyasının alt yapıları ile karşılaştırma yapılması gibi konularda deneyim edinmişlerdir (Jaradat, 2017). Staj eğitiminin gerekli olduğu fakat bu süreçte özellikle okul tarafından bazı yapısal sorunların (eğitim içeriği, yabancı dil, fiziksel donanım v.d.) çözümlenmesi vurgulanmıştır. İş dünyası ile protokol anlaşması girişimleri üzerinden paydaş ağının genişletilmesi gibi konularda kazanımlar sağlamışlardır. Özellikle bu süreçte, öğrenciler ile daha fazla etkileşim kurulması, beceri ve yetenek anlamında öğrencilerin daha yakından tanınması, staj süresince elde edilen kazanımlar olmuştur (Özkan & Alan, 2022).

İş dünyası tarafı; eğitim kurumları ile daha fazla iş birliği içerisinde bulunarak, ara eleman ihtiyacına yönelik daha yönlendirici olabilirler. Firma yetkilileri; mevcut stajyer öğrencilerin becerilerine ek olarak, hangi beceriler eklenmesine dair fikir ve görüşlerini eğitim kurumlarına bildirerek, ders programlarının bu talebe göre düzenlenmesine katkı sağlayabilirler.

Staj eğitimi süresince; tüm aktörler arasında yaşanan deneyimler, gelecekte benzer programlara uygulanarak, daha iyi çıktılar sağlanabilir. Staj eğitiminde yer alan aday öğrencilerin tutum ve davranışları, iş yeri tarafından tercih edilme eşiği olarak görülmektedir. Olumlu davranışların yanı sıra, yeni bir şey öğrenme isteği, problemlerin kaynağını araştırma ve süreçlerin takibi öğrencilerin en çok uyarı yaptığı tema başlıklarıdır. Görüşmelerde de en fazla görüş iş yeri tutum ve davranışlar teması için üretilmiştir. İkinci olarak staj eğitim sürelerinin istihdama etkisi öğrenciler tarafından da belirtilmiştir. İş yeri ve öğrencilerin, birbirini tanınması ve güven ilişkisi zamana bağlı olduğu sonucunu ortaya çıkartmaktadır. Okul yönetimlerinin bu süreçte daha fazla destek vermesi gerektiği gözükmektedir. Staj eğitimi öncesine kadar, öğrencilere verilen eğitim içeriği ve davranış önerileri, öğrencilerin istihdam edilmesine kolaylık getirecektir (Sarıbiyık, 2011). Öğrencilerin staj eğitimi öncesi, özellikle hazırlık eğitimi ve diğer özel eğitimleri dikkate alması gerekmektedir. Tüm paydaşlara ve özellikle öğrencilere önemli katkılar sağlayan uzun süreli staj eğitimi, yurt dışı ayağının sağlanması durumunda, tüm paydaşlar için farklı tecrübeler sunacaktır. Herkesin birbirini anlayacağı, ortak iş birlikleri ve uygulamalar, mesleki eğitimin geleceğine yön verecek en önemli girişimler olarak gözükmektedir

Kaynakça

- Arpat, B., Kalfa, V. R., Akşit, A., & Çamurdan, B. (2017). Meslek yüksekokullarında nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamada yeni arayışlar: 3+1 işbaşı eğitim modeli Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(2), 76-94.
- Ayarkwa, J., Agyekum, K., & Adinyira, E. (2012). Perceptions of undergraduate construction students on industrial training in Ghana. *Journal of Science and Technology*, 32(1), 56-67.
- Beard, D. F. (2007). Assessment of internship experiences and accounting core competencies. *Accounting Education: An International Journal*, 16(2), 207-220.
- Binici, H., & Arı, N. (2004). Mesleki ve teknik eğitimde arayışlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 383-386.
- Bowers, B. K., & Nelson, C. (1991). *Internships in technical communication: A guide for students, faculty supervisors, and internship sponsors*. Arlington: STC.
- Brounéus, K. (2011). In-depth Interviewing: The process, skill and ethics of interviews in peace research. In K. Brounéus (ed), *Understanding Peace Research: Methods and Challenges* (p.130). New York: London.
- Champoux, J. E. (2017). *Organizational behavior (integrating individuals, groups, and organizations)*. New York: Routledge.
- Cohen, L., Manio, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. New York.
- Dawaton, G. C. (2021). Assessment of the on the job training program of business administration students of Kalinga State University. *Universal Journal of Management*, 9(1), 13-19.
- Darling-Hammond, L., & McCloskey, L. (2008). Assessment for learning around the world what would it mean to be internationally competitive?. *Phi Delta Kappan*, 90(4), 263-272.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2012). *The landscape of qualitative research*. New York: SAGE.
- Emerick, R. (1994). Work-site experience in technical writing classes. *Technical Communication*, 41(2), 312-314.
- Foss, C. (2002) The value of combining qualitative and quantitative approaches in nursing research by means of method triangulation. *Journal of Advanced Nursing*, 40(2), 242-248.
- Glesne, C. (2014). *Nitel araştırmaya giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Grix, J. (2010). *The foundations of research (palgrave research skills)*. London: Palgrave Macmillan.
- Gül, H., & Yürekli, E. (2020). MYO'lardaki 3+1 işbaşı eğitimlerinin girişimcilik eğilimine etkisi: PAÜ örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2407-2418.
- Hesser, P. F. (1998). Internships and the sociological perspective: Applying. *Teaching Sociology*, 26(4), 310-329.
- Holloway, I., & Wheeler, S. (1995). Ethical issues in qualitative nursing research. *Nursing Ethics*, 2(3), 223-232.
- Hoyo, M. O., & Allen, D. (2006). The use of triangulation methods in qualitative educational research. *Journal Of College Science Teaching*, 35(4), 41-49.
- Jaradat, G. M. (2017). Internship training in computer science: Exploring student satisfaction levels. *Evaluation and Program Planning*, 63(1), 109-115.
- Jick, T. (1979). Mixing qualitative and quantitative methods: triangulation in action. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 602-611.
- Karunaratne, K., & Perera, N. (2019). Students' perception on the effectiveness of industrial internship programme. *Education Quarterly Reviews*, 2(4), 822-832.
- Kayaalp, K. (2018). Önlisans mezunu öğrencilerinin almış oldukları eğitim ve istihdam ilişkisine yönelik bir araştırma: SDÜ Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek Yüksekokulu örneği. *Teknik Bilimler Dergisi*, 8(1), 34-42.
- Kesoğlu, A. M., Ergin, M. G., & Buran, K. (2016). Zorunlu staj eğitiminin mesleki yeterliliğe katkısına ilişkin bir araştırma: Teknik Bilimler, Sosyal Bilimler ve Adalet MYO Örneği. *Uluslararası Yükseköğretimde Mesleki Eğitim ve Öğretim Sempozyumu kitabı içerisinde* (ss. 549-5587).
- Ko, W. H. (2008). Training, satisfaction with internship programs, and confidence about future careers among hospitality students: A case study of universities in Taiwan. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 7(4), 1-15.
- Koşan, A. (2010). Eğitimde okul-endüstri işbirliği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1-2), 106-130.

- Küçük, M. (2020). *mesleki teknik eğitimde, teknik eleman yetiştirilmesi*. MMO. http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ebad47d76a60389_ek.pdf
- Loxton, M. H. (2021). *Analyzing focus groups with MAXQDA*. Berlin: MAXQDA Press.
- Mankan, E. (2015). Mesleki Önlisans Programlarında Staj Eğitiminin Önemi: Bülent Ecevit Üniversitesi Çaycuma Meslek Yüksekokulu Örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(10), 734-741.
- Marshall, C., & B.Rossmann, G. (2014). *Designing qualitative research*. Boston.
- Matthews, C., & Zimmerman, B. B. (1999). Integrating service learning and technical communication: Benefits and challenges. *Technical Communication Quarterly*, 8(4), 383-404.
- Özer, M. (2020). *Mesleki eğitimde paradigma değişimi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi.
- Özkan, T., & Alan, B. (2022). Meslek yüksekokullarında 3+1 eğitim modeli kapsamında iş yeri uygulamaları ve öğrenci kazanımları. *TÜBA*, 12(1),153-167.
- Özvar, E. (2021). *Yükseköğretim Kurulunun geleceğe dair yeni vizyonunu*. www.yok.gov.tr: <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/yok-baskani-erol-ozvar-ilk-kez-universite-rektorleri-ile-bir-araya-geldi.aspx>
- Parilla, P. F., & Hesser, G. W. (1998). Internships and the sociological perspective: Applying principles of experiential learning. *Teaching Sociology*, 26(4), 310-329.
- Peksen, D. Y. (2017). Denizcilik eğitimi veren önlisans programlarına 3+ 1 eğitim modelinin uygulanması. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*,1(1), 8-18.
- Schambach, T. P., & Dirks, J. (2002). Student Perceptions of Internship Experiences. *Proceedings of the Annual Conference of the International Academy for Information Management* (pp. 1-10). Barcelona: ICIER.
- Renganathan, S., Karim, Z. A., & Li, C. S. (2012). Students' perception of industrial internship programme. *Education+Training*, 54(2), 180-191.
- Sarınyık, M., & Akyel, N. (2017). *Nitelik iş gücü yetiştirme projesi (3+1 Modeli)*. <https://slideplayer.biz.tr/slide/3176737>
- Subaşı, M., & Okumuş, K. (2017). Bir araştırma yöntemi olarak durum çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 419-426.
- SUBÜ (2022). 3+1 uygulamalı eğitim modeli. Sakarya Uygulamalı Bilimler Fakültesi: <https://meyok.subu.edu.tr/tr/31-uygulamali-egitim-modeli> adresinden alındı
- TOBB. (2021). *TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi*. <https://www.etu.edu.tr/tr>
- Tovey, J. (2001). Building connections between industry and university: Implementing an internship program at a regional university. *Technical communication quarterly*, 10(2), 225-239.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 24(24), 543-559.
- Wynveen, B. J. (2017). Improving sustainable living education through the use of formative experiments. *Journal of Education for Sustainable Development*, 11(1), 14-32.
- Watson, K., Handal, B., Maher, M., & McGinty, E. (2013). Globalising the class size debate: myths and realities. *Journal of International and Comparative Education (JICE)*, 72-85.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative research from start to finish*. London: Guilford Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge*. San Francisco. CA, Jossey.

EXTENDED ABSTRACT

Competition-oriented developments in the business world have led companies to invest in technology and to seek a qualified workforce to apply these technologies. The need for a qualified workforce has been tried to be met by institutions that provide vocational training from secondary education to higher education. Institutions providing vocational training have made some arrangements within the institution in order to meet the qualification workforce demands demanded by the business world. In order for the companies to get to know the technologies and business processes they use better, they arranged one-half term (14 weeks) of their curriculum to receive internship training at the workplace. In this study; By making use of the experiences of intern students employed within the framework of internship training, it has been tried to determine the answers to the questions about how a better vocational education should be for all stakeholders (school, workplace, and student) in the future.

Method

In recent years; In this study, in which the effects of a half-term internship training applied in 3+1 education and training programs in vocational high school programs on employment were examined, an in-depth interview technique based on qualitative research methods was used. Research framework; It consisted of Bandırma Vocational School Computer Technologies Department students. In the 3 + 1 education system, which was applied for the first time at the school, the workplace experiences and suggestions of the students who received 1 half-term compulsory internship training and were subsequently employed were discussed and evaluated in the context of the qualitative study.

Findings

In the logical framework that highlights internship training, the support of sub-headings such as the duration of education and the opportunities it creates, the differentiation between school and work life, the facts and conditions of business life, and the chance of finding a job can be listed. It has been determined that during the internship training, the attitudes and behaviors of the candidate students are observed by the workplace managers, and their willingness to follow, develop and learn the given jobs creates an advantage for the candidate students. Students stated that school life is freer than business life. They have learned that the sense of responsibility is felt much more in the workplace and that these responsibilities affect other processes. They emphasized that the technologies taught by the school are insufficient in connecting them to working life. It has been observed that the internship education within the framework of the 3+1 education program is positively received by the students in terms of providing important and new opportunities.

Discussion

This study, which examines the effects of internship training on employment, has tried to emphasize through student experiences that the positive and negative aspects of vocational schools, workplaces, and students should be determined and improved during internship education. The officials responsible for the education of the vocational school have come out of the framework they are in and have gained experience on how the education they provide is valid in the business world, how much it contributes to the employment of students, and the comparison of the physical and technological conditions of the school with the infrastructure of the business world. The business side can cooperate more with educational institutions and be more directive towards the need for intermediate staff. Company officials can contribute to the arrangement of the course programs according to this demand by informing the educational institutions about their ideas and opinions on which skills should be added in addition to the existing trainee students' skills. Before the internship training, students should consider especially preparatory education and other special education. Long-term internship training, which makes significant contributions to all stakeholders and especially to students, will offer different experiences for all stakeholders if the overseas leg is provided. Joint collaborations and practices that everyone will understand each other seem to be the most important initiatives that will shape the future of vocational education.