



3+1 Mesleki Staj Paydaş Görüşlerinin İncelenmesi

Alev Orhan¹ Zehra Yılmaz² Kadriye Özyazıcı³

MAKALE BİLGİLERİ

DOI: 10.29299/kefad.1575213

Yükleme: 28.10.2024

Düzeltilme: 17.03.2025

Kabul: 19.08.2025

Anahtar Kelimeler:

3+1 Eğitim Modeli,
Mesleki Eğitim,
Paydaş Görüşleri

ÖZ

Bu araştırma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde 2023–2024 eğitim-öğretim yılında ilk kez 3+1 Eğitim Modeli'ni uygulanmaya başlayan programlarda öğrenci ve akademisyenlerin yanı sıra protokol yapılan işletmelerin modele ilişkin düşüncelerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2023–2024 eğitim-öğretim yılında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde 3+1 Eğitim Modeli'ne uygulanan programlarda öğrenim gören öğrenciler, bu programda yer alan akademisyenler ve ilgili işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcıları, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile belirlenmiştir. Bu çalışma için 19 öğrenci, 10 akademisyen ve 10 işletme yöneticisine ulaşılmıştır. Katılımcılar ile yüz yüze yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler doğrultusunda 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin öğrenci, akademisyen ve işletme yöneticilerinin modelin avantaj ve dezavantajlarına ilişkin görüşleri ortaya koyulmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen veriler MAXQDA Pro2020 (20.4.0) programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları danışman öğretim elemanlarının değerlendirmeleri, stajyer öğrencilerin değerlendirmeleri ve işletme yöneticilerinin değerlendirmeleri olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Her üç sonuç birlikte analiz edildiğinde ise; eğitim modelinin öğrencilerin özgüvenini yükselttiği, öğrencilere deneyim kazandırdığı, modelin üniversitenin tercih edilme sebebi olması ve eğitim programlarının uyumsuz olduğuna dair ortak görüşler söz konusudur.

1. Giriş

Meslek yüksekokulları belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan öğretim süresi dört yarıyıl olan yüksek öğretim kurumlarıdır. Bu okullardaki programı başarı ile tamamlayan öğrencilere ön lisans diploması verilmektedir (Resmî Gazete, 2011). Meslek yüksekokullarında verilen mesleki eğitim ile bireylerin tüm yönleriyle dengeli biçimde gelişmelerinin (Uçar ve Özerbaş, 2013) yanı sıra mesleki bir kimlik geliştirmeleri sağlanır (Geijsel ve Meijers, 2005). Aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının iyileşmesini amaçlayan cazip bir seçenektir (Kahyarara ve Teal, 2008). Temel amacı iş dünyasının ihtiyaç duyduğu becerilere sahip insan yetiştirmek olan meslek yüksekokullarının aynı zamanda teknolojik ilerlemeler ve ekonomik gelişmeleri karşılaması beklenmektedir (Gümüş ve Ögeve, 2018). Dünyanın ve iş piyasasının güncel ihtiyaçlarına uygun nitelikli eğitim almış, mesleğin spesifik becerilerine

hâkim nitelikli ara elemanlara olan ihtiyaç karşılanmaktadır (Özkan ve Alan, 2022).

Dünya çapında ülkeleri ve ekonomileri etkileyen teknolojik ve sosyal değişimin hızı göz önüne alındığında, iş gücünün eğitimi her geçen gün önem kazanmaktadır. İşgücüne becerileri kazandırma ile görevlendirilen eğitim kuruluşları ve eğitim personelinin (Clayton ve Harris, 2018); sosyal, ekonomik ve teknolojik çerçevelere daha hızlı uyum sağlaması beklenmektedir (Anderson, 2018). Bu nedenle, mesleki eğitimde geleneksel eğitim yaklaşımlarının sınırlamalarını çözümlenmek gerekmektedir. İş piyasasının gerçeklerine ve görüşlerine dayalı beceri anlayışının oluşturulması günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir (McGrath ve Yamada, 2023). Bu nedenle küresel ekonomide, bilgi yönetimine yeni bir bakış açısıyla yaklaşan eğitim sistemleri, değişen sosyal ve ekonomik talepleri karşılayabilen daha nitelikli bireyler hazırlamak amacıyla öğretme-öğrenme sürecini gözden geçirmeye ve geliştirmeye odaklanmalıdır (Serdenciuc, 2013).

Sorumlu Yazar¹: Alev Orhan, Öğr. Gör. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Yıldızeli MYO, Çocuk Bakım ve Gençlik Hizmetleri Bölümü, Çocuk Gelişimi Programı, Türkiye, alevorhan@cumhuriyet.edu.tr

Yazar²: Zehra Yılmaz, Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Yıldızeli MYO, Çocuk Bakım ve Gençlik Hizmetleri Bölümü, Çocuk Gelişimi Programı, Türkiye, zyilmazer@cumhuriyet.edu.tr

Yazar³: Kadriye Özyazıcı, Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Yıldızeli MYO, Çocuk Bakım ve Gençlik Hizmetleri Bölümü, Çocuk Gelişimi Programı, Türkiye, kozyazici@cumhuriyet.edu.tr

Mezunlar, giderek daha zahmetli ve talepkâr hale gelen bir dünyada ilerleme sağlamak için yeni beceriler ve yeni uzmanlıklar öğrenebilmelidir. Bu sorunla baş edebilmek için tüm tarafların katılımı ile yol haritaları oluşturulması önemli görünmektedir. Bu da ancak eğitim süreci içerisinde mesleki becerilerin özümsemesini teşvik ederek "profesyonelleştirici" mesleki uygulamaların ve eğitimlerin çoğaltılması ile istihdam için gerekli eğitimin yeterliliği ile sağlayabilir (Haddouchane vd., 2017). İşyeri deneyiminden uzak olmak ise nitelik kaybı olarak alanyazında süregelen bir sorundur. Uzmanlıklarını yüksek öğrenim yoluyla edinmiş olanların, iş dünyasıyla düzenli teması olmaması, zamanla bağlantılarını kaybetmelerine neden olmaktadır. Eğitim kurumları ve işyerleri arasında düzenli temas, öğrenci ve işyeri eşleştirmeleri en sık dile getirilen öneriler arasındadır (Gamble, 2013). Dolayısıyla yeni yüzyılın öğrenenleri eğitim kurumlarında verilen teorik bilgiden daha fazlasına ihtiyaç duymaktadır. Eğitim, yalnızca okul sisteminin içinde sıkışıp kalmak yerine toplumsal yapıdaki diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliği halinde olmalıdır (İçli, 2001). Zira bilginin kilit üreticileri olan üniversitelerin, sanayi ile iş birliği sağlaması bölgesel büyümenin ve ekonominin temel yapı taşı oluşturmaktadır. Bu bağlamda üniversite sanayi iş birliği günümüz ekonomileri için vazgeçilmez bir unsurdur (Lilles vd., 2020). Bu nedenlerle; okul ve sektör arasındaki iş birliğinin ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Günümüzde iş piyasalarındaki değişimleri ve yeniliklere uyumlu olarak, eğitim modelleri sürekli olarak gözden geçirilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir (Korkmaz ve Kilci, 2024).

1.1. 3+1 Eğitim Modeli

3+1 Eğitim Modeli, meslek yüksek okulu öğrencilerinin mezuniyeti sonrasında istihdam edilebilirliğini ve mesleki tecrübesini arttırmak amacıyla uygulanan staj dışı programdır. Bu modelin uygulaması, meslek yüksek okullu programlarında ders içeriklerin düzenleme yapılarak 3 dönem okulda teorik ders, 1 dönem işletmelerde mesleki uygulama yapılmasına dayanmaktadır. Öğrenciler Mesleki Uygulamalar Yönergesi ve akademik takvime uygun olarak 3. veya 4. Dönemlerde, 16 hafta süresince tam zamanlı olarak uygulama yapmak üzere iş yerlerine yönlendirilmektedir. 3+1 Eğitim Modeli; meslek yüksek okullarının uygulama alanındaki eksikliklerinin giderilmesi, iş gücü piyasasının gerisinde kalmamak, yetiştirilen öğrencilerin kendilerini yenilemeleri, eğitim niteliğini artırmak amacıyla Sakarya Üniversitesi tarafından geliştirilmiştir (Sarıbiyık, 2013, s. 39).

3+1 uygulamalı eğitim modeli, öğrencilere çeşitli kazanımlar sağlamaktadır. Bu uygulama; öğrencilerin okullarda edindikleri teorik bilgileri gerçek iş deneyimiyle pekiştirmelerine olanak tanımaktadır (Çakar, 2020). Meslek yüksekokulu öğrencileri, bu model sayesinde iş dünyasıyla doğrudan temas kurarak, mesleki yeterliliklerini ve iş hayatına ne kadar hazır olduklarını değerlendirme fırsatı

bulurlar. Öğrencilerin iş ortamlarını yakından tanımalarına olanak tanınarak, kişisel ve sosyal gelişimlerine katkı sağlar. Aynı zamanda sorumluluk bilinci kazanmalarına, özgüvenlerini artırmalarına ve iş disiplinlerini geliştirmelerine yardımcı olur (Yıldırğan vd., 2016). Öğrencilerin başarı not ortalamalarının artmasına katkı sağlamakla (Yılmaz ve Çetin, 2016) birlikte, mesleki bilgi birikimlerini artırmakta (Akşit vd., 2016) ve iş bulma kaygılarını azaltmaktadır (Şahin Ören ve Ören, 2018). Ayrıca mesleki uygulama ile eğitilmiş gençler arasındaki işsizlik oranları azaltmaktadır. Mesleki eğitim ile öğrenciler; güncel endüstri trendlerini takip etme becerileri, genel iş yetkinliği ve problem çözmeye odaklı bir şekilde çalışma yeteneği ve ekonomi konusunda farkındalık kazandırmaktadır (Lam ve Ng, 2020; Liu vd., 2012).

3+1 uygulamalı eğitim; öğrencilere olduğu kadar işverenler ve sektöre çeşitli katkılar sağlamaktadır. Bu eğitim modeli; işverenlerin yeni çalışanlara ulaşmalarına kolaylaştırmakla (Karadeniz ve Kumaş, 2016) birlikte işyerlerinin öğrencileri uzun süreli istihdam etmelerine olanak tanır (Arpat vd., 2017). Dolayısıyla bu eğitim modeli, sektörün ara eleman ihtiyacını gidermektedir (Ölmez, 2024). İşletmeler bu eğitim modeli aracılığıyla, kendilerine uyum sağlayabilecek çalışanları belirleme fırsatı bulurken aynı zamanda yeni çalışanların işe adaptasyon sürecini hızlandırarak eğitim maliyetlerini ve zaman kaybını azaltmaktadır. İşverenler, ihtiyaç duydukları nitelikli elemanları kısa sürede yetiştirilmelerine katkı sağlamaktadır. Bu sayede, işe başlayan elemanlar daha kısa sürede uyum sağlamaktadır ve ek bir maliyete katlanmadan iş gücü elde edilmektedir (Yıldırğan vd., 2016). İş dünyasının taleplerinin hızlı karşılanması aynı zamanda ülke ekonomisine de katkı sağlamaktadır (Atalı, vd., 2016).

3+1 uygulaması, üniversitelere ve eğitim kalitesine çeşitli açılardan katkı sağlamaktadır. Üniversitelerde verilen teorik eğitimin eksiklerini giderek daha güncel olmasını (Sarıbiyık, 2013) ve üniversiteler ile iş dünyasının daha güçlü ve etkili bir ilişki kurulmasını sağlamaktadır. Meslek yüksekokullarından mezun öğrencilerinin daha kolay ve iyi imkânlarla iş bulabilmesi, üniversitenin tercih edilirliliğini artırmaktadır (Yıldırğan vd., 2016). Ayrıca üniversite ve iş dünyası arasındaki iş birliklerini artırmaktadır (Dikmen ve Baysal 2017).

3+1 uygulamalı eğitim modeli üzerine çalışmalar son yıllarda artış göstermektedir. Alan yazında yeni bir uygulama sayılan 3+1 Eğitim Modeli'ne yönelik önceki çalışmalar; öğrencilerin programdan beklentileri (Şahin Ören ve Ören, 2015; Türk vd., 2017), öğrenci memnuniyet algıları (Aksin, 2014; Arpat vd., 2017; Ay ve Uçar, 2016; Onur ve Koç, 2023; Yurttaş vd., 2018), öğrencilerinin modele yönelik görüşleri ve buna bağlı olarak mesleğe ilişkin tutumlar (Yıldırğan vd., 2016), öğrenci kazanımları (Özkan ve Alan, 2022), öğrenci bilgi, beceri kazanımları ve davranışları (Gümüş ve Ögeve, 2018), öğrencilere yapılan iş

teklifi düzeyleri (Arpat vd., 2017), öğrencilerin modelden tatmin dereceleri (Korkmaz ve Kilci, 2024; Şahin Ören ve Ören, 2018), öğrencilerinin ve kurumların bu modelden memnuniyet durumlarını (Ölmez, 2024), öğrencilerin yaşadıkları sorunların tespiti (Çolaksel, 2019), öğrencilerin algıları, tutumları, beklentileri, karşılaştıkları zorluklar ve kariyer planları (Kaya, 2023), girişimcilik eğilimine etkisi (Gül ve Yürekli, 2020), turizm işletme yöneticilerinin beklentileri (Tekbalkan ve Karataş, 2021), muhasebe meslek mensuplarının beklentileri ve programa yaklaşımları (Yürekli vd., 2018) araştırmıştır.

Alanyazın incelendiğinde önceki araştırmaların genellikle öğrenci algıları, memnuniyeti, becerilerine ve işletmelerin beklentilerine odaklandığı görülmektedir. Mevcut araştırma ile 3+1 Eğitim Modeli'ne ilişkin tüm paydaşların görüşlerini bir arada değerlendirerek literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Öğrenciler, akademisyenler ve iş dünyasının perspektifinden modelin çok yönlü bir analizi sunulurken, uygulamanın güçlü ve zayıf yönleri belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu yönüyle çalışma, 3+1 Eğitim Modeli'nin uygulamada nasıl etkili bir şekilde yürütülebileceğine dair bütüncül bir bakış açısı sağlayarak akademik literatüre katkıda bulunacaktır.

3+1 Eğitim Modeli kapsamında eğitim alan öğrenciler, akademisyenler ve işletmeler açısından bu modelin avantajları ve dezavantajları neler olduğu ve paydaşların modeli nasıl değerlendirdiğini belirlemek amacıyla çalışmanın problem ve alt problemleri aşağıda ifade edilmiştir.

Bu çalışma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde 3+1 Eğitim Modeli'nde uygulamasını tamamlamış olan öğrenciler, işletme ve akademisyenlerin düşüncelerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Alan yazında yeni bir uygulama sayılan 3+1 Eğitim Modeli'ne yönelik önceki çalışmalar; öğrencilerin programdan beklentileri (Türk vd., 2017; Ören ve Ören, 2015), öğrenci memnuniyet algıları (Arpat vd., 2017; Yurttaş vd., 2018), öğrenci kazanımları (Özkan ve Alan, 2022), öğrenci bilgi, beceri kazanımları ve davranışları (Gümüş ve Örgen, 2018), öğrencilere yapılan iş teklifi düzeyleri (Arpat vd., 2017), öğrencilerin modelden tatmin dereceleri (Ören ve Ören, 2018), turizm işletme yöneticilerinin beklentileri (Tekbalkan ve Karataş, 2021), girişimcilik eğilimine etkisi (Gül ve Yürekli, 2020), muhasebe meslek mensuplarının beklentilerini (Yürekli vd., 2018) araştırmıştır. Bu çalışma ile öğrenci, akademisyen ve işletmelerin 3+1 Eğitim Modeli'ne yönelik; öğrenci, üniversite ve iş dünyası açısından avantaj ve dezavantajları yönelik görüşleri alınmıştır. 3+1 Eğitim Modeli'nin yükseköğretim sisteminde yeni bir uygulama olması ve literatürde modelin tüm paydaşlar üzerindeki avantaj ve dezavantajlarının bütüncül olarak değerlendirilmemesi nedeniyle bu çalışmanın yürütülmesine gerek duyulmuştur. Bu araştırma 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'nin iş dünyasının beklentilerini ne ölçüde karşıladığının, öğrencilerin mesleki becerilerini nasıl etkilediğinin belirlenmesi açısından ve modelin

iyileştirilerek daha etkili hale getirilmesi noktasında önemli düşünülmektedir. Bu araştırmanın 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ni çok yönlü olarak ele alarak, eğitim sisteminde iyileştirmeler yapılması ve iş dünyasının ihtiyaçlarının karşılanması noktasında katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Problem Cümlesi: 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin öğrenci, akademisyen ve işletmelerin görüşleri nelerdir?

Alt Problemler:

1. 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin danışman öğretim elemanlarının görüşleri nelerdir?
2. 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin stajyer öğrencilerin görüşleri nelerdir?
3. 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin işletme yöneticilerinin görüşleri nelerdir?

2. Yöntem

2.1. Desen

Bu araştırma; danışman öğretim elemanlarının, stajyer öğrencilerin ve işletme yöneticilerinin 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'nin uygulanmasına ilişkin görüşlerinin belirlendiği nitel bir çalışmadır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji bir fenomenin ya da deneyimin özünü birçok yönden ve perspektiften inceleyerek bütünlük bir yapıyla sunulmasıdır. Fenomenolojinin odak noktası deneyimlerin tanımlanmasıdır (Moustakas, 1994).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örneklemede temel anlayış, araştırılacak konuyu temsil edebilecek olan örnekleme ait temel ölçütlerin belirlenmesi ve örneklemin bu ölçütler doğrultusunda seçilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırma sürecinde temel ölçüt olarak 3+1 Eğitim Modeli uygulaması içinde yer alan danışman öğretim elemanı, stajyer öğrenci ve işletme yöneticisi olmasıdır. Fenomenoloji araştırmaları için Creswell ortalama katılımcı sayısının 20 olmasını önermekle birlikte örneklem büyüklüğünün belirlenmesini, araştırma sorusuna ilişkin katılımcılardan alınan verilerin yeterli olarak kabul edilmesi ve veri doygunluğunun sağlanması olarak ifade etmiştir (Creswell ve Poth, 2016). Araştırma için veri doygunluğuna 10 danışman öğretim elemanı, 10 işletme yöneticisi ve 19 stajyer öğrenci ile ulaşılmıştır. Araştırmanın üniversite boyutunda 2 çocuk bakım ve gençlik hizmetleri bölümü, 1 gıda işleme bölümü, 2 tıbbi hizmetler ve teknikler bölümü, 2 yönetim ve organizasyon bölümü, 1 muhasebe ve vergi bölümü, 1 kimya ve kimyasal işleme teknolojileri bölümü, 1 finans bankacılık ve sigorta bölümünde görev yapan danışman öğretim elemanları yer almaktadır. Araştırmanın stajyer öğrencileri boyutunda çocuk bakım ve gençlik hizmetleri bölümünden 8, sosyal

bilimler alanından 4 ve sağlık bilimleri alanından 7 katılımcı yer almaktadır. Araştırmanın işletme boyutunda ise 4 çocuk gelişimi, 3 sağlık alanı ve 3 sosyal bilimler alanı ile ilgili işletme yöneticisinin katılımı sağlanmıştır.

2.3. İşlem

Araştırma kapsamında 3+1 Eğitim Model'inin olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin danışman öğretim elemanları, stajyer öğrenciler ve işletme yöneticilerinin görüşlerini almak amacıyla araştırmacılar tarafından üç farklı yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Oluşturulan üç farklı veri toplama aracı ile stajyer öğrencilerden, danışman öğretim elemanlarından ve işletmecilerden veri toplaması aşamasına geçilmiştir. Araştırmacılar tarafından veriler yüz yüze katılımcıların doğal ortamlarında toplanmış olup, görüşme süreleri 40 ile 60 dakika aralığında sürmüştür. Araştırmada veri doygunluğuna 10 danışman öğretim elemanı, 10 işletme yöneticisi ve 19 stajyer öğrenci ile ulaşılmıştır. Araştırma verileri MAXQDA 2020 (20.4.0) programı ile analiz edilip, tema ve kodlara yer verilmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. 3+1 Eğitim Model'inin olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin danışman öğretim elemanları, stajyer öğrenciler ve işletme yöneticilerinin görüşlerini almak amacıyla araştırmacılar tarafından üç farklı yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Hazırlanan taslak görüşme formlarının kapsam geçerliği ve Türkçeye uygunluğu için 3 eğitim bilimleri uzmanı ve 1 dil uzmanının görüşü alınmıştır. Uzman gruptan gelen dönütlerden sonra taslak form üzerinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Araştırmaya ilişkin veriler 2023-2024 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde toplanmıştır. Görüşmeler gönüllülük esasına uygun olarak yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan görüşme öncesi izin alınarak veri kaybını önlemek için ses kaydı alınmış, aynı zamanda da araştırmacılar tarafından yapılan görüşmeler hakkında notlar tutulmuş ve tüm süreç birleştirilerek yazıya dökülmüştür. Katılımcılarla görüşmeler yaklaşık olarak 40 ile 60 dakika aralığında sürmüştür.

2.5. İnandırıcılık

Araştırmanın inandırıcılığı ile ilgili olarak araştırma konusu hakkında ve araştırma süreci hakkında eğitim programları alanında uzman olan 3 akademisyenden görüş alınmıştır. Ayrıca veri toplama araçlarının oluşturulmasında 3 eğitim bilimleri, 1 dil uzmanlarından görüşler alınmış ve inandırıcılığın alt boyutlarından olan uzman görüşleri ve dönütlerinin araştırma sürecine yansıtılması sağlanmıştır. Araştırmada inandırıcılığın alt boyutu olan katılımcı ve ortam teyidi sağlanmıştır. Katılımcılarla kendilerini rahat ifade edebilecekleri ortamda görüşülmüş ve izinleri doğrultusunda görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Katılımcılara istedikleri anda

çalışmadan ayrılacakları ve kayıtlarında kendilerine teslim edileceği konusunda güvence verilmiştir. Katılımcıların seçilmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi tercih edilmiş ve aktarılabirlik sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcılar mesleki işletmenin temel taşları baz alınarak oluşturulmuştur. Katılımcıların öğrenciler, akademisyenler ve işletmecilerden oluşması ile farklılık oluşturulmuş ayrıca katılımcıların farklı bölümlerden seçilmesi ile veri çeşitlenmesi sağlanmıştır.

Araştırmanın inandırıcılığının alt boyutu olan doğrudan alıntıyı sağlamak amacıyla verilerin MAXQDA 2020 (20.4.0) programı ile analiz edilmesinin yanı sıra araştırmacılar birbirinden bağımsız olarak verileri kodlamışlardır. Araştırmacıların bağımsız veri toplamasının ardından araştırmacılar bir araya gelerek kodları ve temaları karşılaştırmışlar ve ortak olan kodları belirleyerek veri anahtarı oluşturmuşlardır. Araştırmacı çeşitlenmesinin yanında verilerin raporlanmasında katılımcıların görüşlerine doğrudan yer verilerek alıntılama yapılmıştır. Bu aşamada ise oluşan kod haritaları ve veriler 3 eğitim bilimleri uzmanın görüşüne sunulmuş ve verilerin analizinde çeşitleme yapılmıştır. Uzmanlardan gelen dönütler neticesinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

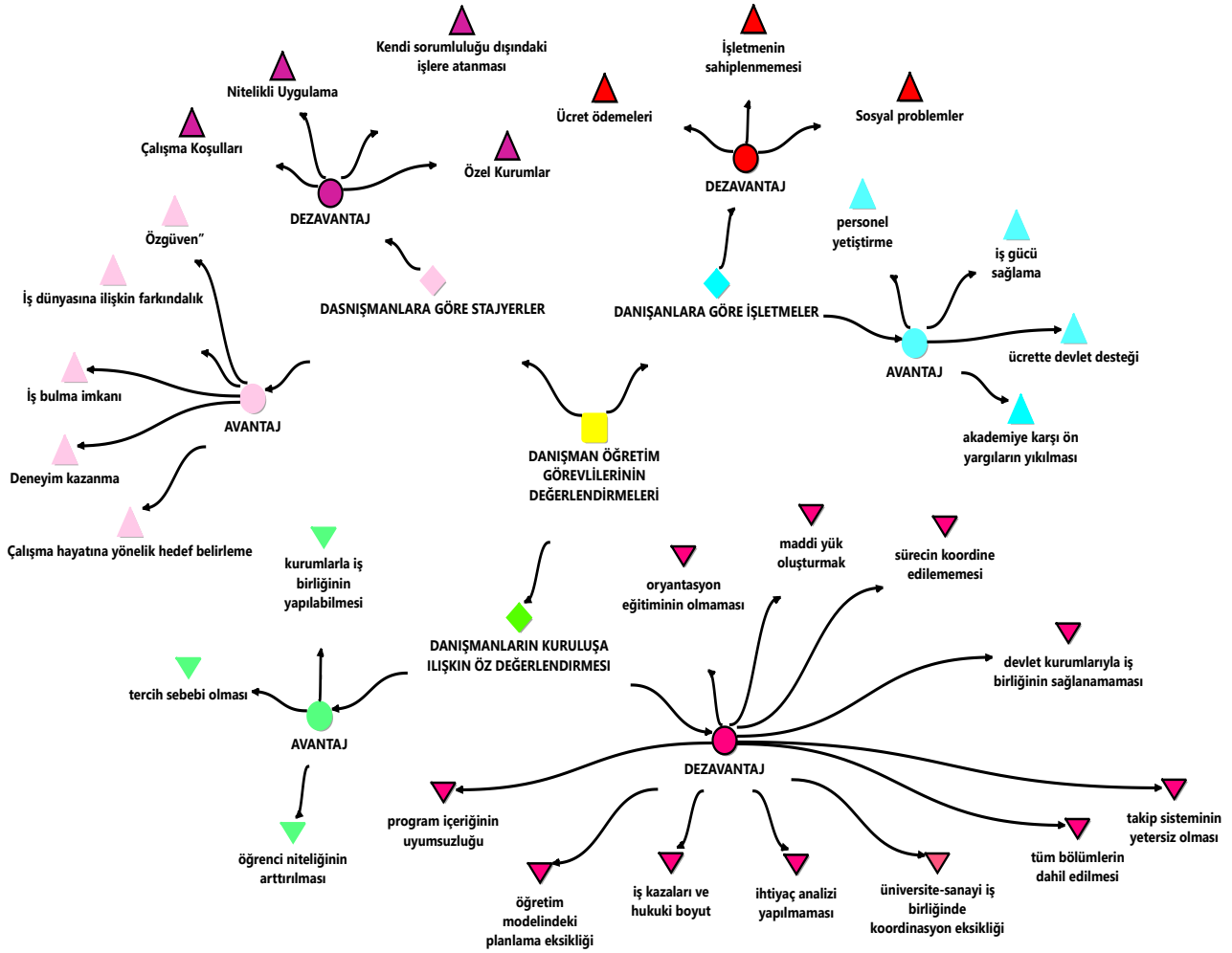
2.6. Veri Analizi

Araştırma sorusuna yönelik hazırlanan "3+1 Eğitim Model'ine İlişkin Paydaş Görüşme Formu" ile elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Görüşmelerin analizine geçilmeden önce ses kayıtları yazıya aktararak araştırmacılar tarafından birçok kez çapraz okumaya tabi tutulmuştur. Öğretim elemanları (A1, A2, ...), işletme yöneticileri (İ1, İ2, ...), stajyer öğrencilerde (Ö1, Ö2, ...) olarak kodlanmıştır. Araştırma verileri MAXQDA 2020 (20.4.0) programı ile analiz edilip, tema ve kodlara yer verilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmanın problem cümlesi; 3+1 Mesleki Staj Eğitim Model'ine ilişkin paydaş görüşleri nelerdir? Şeklinde ifade edilmiştir. 3+1 Eğitim Model'inin stajyer öğrenci, danışman öğretim elemanı ve mesleki staj göreceği işletme olmak üzere 3 temel yapısı bulunmaktadır. "3+1 Eğitim Model'inin paydaşlara göre değerlendirilmesi" ana teması altında "danışman öğretim elemanlarının değerlendirmeleri", "stajyer öğrencilerin değerlendirmeleri" ve "işletme yöneticilerinin değerlendirmeleri" temaları yer almaktadır.

3.1. 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne İlişkin Danışman Öğretim Elemanlarının Görüşleri



Şekil 1. Öğretim elemanlarının görüşlerine göre 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin hiyerarşik kod alt-kod modeli

Araştırmamızın birinci alt problemi; 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin danışman öğretim elemanlarının görüşleri nelerdir? şeklinde ifade edilmiştir. Öğretim elemanlarının görüşlerine ait bulguların teması, alt teması ve kodları Şekil 1'de verilmiştir. Şekil 1'de 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'nin değerlendirilmesine ilişkin tema, alt tema ve kodlarına yönelik görüş bildiren öğretim elemanları görülmektedir. Öğretim elemanlarının görüşleri "danışmanlara göre stajyerler", "danışmanlara göre işletmeler" ve "danışmanların kurum öz değerlendirmesi" olmak üzere üç temadan oluşmaktadır. Her bir temanın olumlu değerlendirme ve olumsuz değerlendirme olmak üzere iki alt teması bulunmaktadır.

Danışmanlara göre stajyerler temasının "olumsuz değerlendirmeler" alt temasının altında "çalışma şartları", "nitelikli uygulama", "özel kurumlar" "sorumluluğu dışındaki işlerde görevlendirme" kodlarına ilişkin öğretim elemanları görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Staj yapmak isteyen öğrencilerin istedikleri kurumlara verilmemesi veya verildikleri kurumlarda alakasız işler yaptırılması, çoğu kurumların staj ücreti vermek istememesi, ücret veren bazı işyerlerinde çocukların köle gibi çalıştırılması, itiraz edenlerin stajları iptal edileceği tehdidi ile uzun süreli ve stresli şartlarda zorla çalıştırılmaları" (A1).

"Özellikle kız öğrenciler için bazen çalışma şartlarında sıkıntılar olabiliyor. "Örneğin sanayi bölgesinde kız öğrencileri ağır şartlarda veya diğer işlerde de çalıştırma gibi durumlar olabiliyor." (A4).

"Özel kreşlerde Millî Eğitim Bakanlığından farklı olarak aylık plan, günlük plan eğitim akışının yapılmadığını, yöntem teknikler konusunda vasat kaldıklarını çocuğa yaklaşımla ilgili yanlış davranışlar sergilediklerini görüyoruz. Ayrıca öğrencilerin çocuk gelişimi adına konuşayım doğru uygulama görmediğine de tanıklık ediyoruz." (A7).

"Bizim çocuklarımız, öğrencilerimiz, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî okullarda staj yapamaması bir dezavantaj oluşturuyor. Çünkü Millî Eğitim Bakanlığı, çalışan öğretmenler lisans mezunu. Sonrasında KPSS ile atanmış kadrolu öğretmenler, kreşlerde çalışanlarsa kız meslek lisesi ya da açık öğretim çalışan mezunları bu da en iyi ihtimal. Dolayısıyla burada çalışan öğretmen sıfatıyla çalışan kişilerin formasyon dersi almaması, yeterliliklerinin düşük olması, çocukların buradan alacağı deneyim zenginliğini engelliyor." (A10).

"İşletmelerde öğrenciler çoğu zaman eğitim sisteminin dışında günlük işlerde çalıştırıyorlar örneğin çay getir, götür, temizlik işi vs gibi." (A6).

"Kreşlerde bebek bezi değiştirmeden tutunda tuvalet temizliğine kadar her türlü iş yaptırılıyor zaman zaman bu durumda öğrencilerin sistemden uzaklaşmasına sebep oluyor." (A8).

"Danışmanlara göre stajyerler" temasının "olumlu değerlendirme" alt temasının altında "iş bulma imkânı", "özgüven", "iş dünyasına ilişkin farkındalık" "deneyim kazanma" ve "çalışma hayatına yönelik hedef belirleme" kodlarına ilişkin öğretim elemanları görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Bu sistemin en büyük yararının iş bulma imkanını barındırıyor olması olarak görüyorum. Öğrenci kendi yeteneklerini ve azmini ispat edebilirse kolaylıkla stajyer olduğu firmanın çalışanı olacağına inanıyorum." (A2).

"Öğrenciler aslında deneyim kazanıyor ve bu sistem sayesinde cv oluşturmuş oluyorlar. İlk iş başvurusunda dahi alacakları soruya yani daha önceden iş deneyiminiz var mı sorusuna evet cevabını verebilecekler." (A8).

"Dersin dışında çalışma sahasında kendine olan özgüvenini kazanması, işi öğrenmesi aylak dediğimiz yani boşa geçen vakitleri daha verimli ve etkili bir şekilde doldurma çabası sağladığına inanıyorum." (A5).

"Gençlerin kendine olan özgüvenini kazanması açısından önemli bir model eğitim adına çünkü çocuk teorik bilgiyi akademide alıyor fakat uygulamaya geçince istenilen performansı gösteremeyebiliyor. Bu sistem ile staj süresi boyunca yörgülüyor ve kendine olan güveni artırıyor." (A7).

"İş ahlakının çalışma disiplininin ve kendi mesleklerinin öğrenilmesi noktasında avantajlı bir uygulama olduğuna inanıyorum." (A10).

"Öğretmenliği seviyorum ve bunu Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda kadrolu öğretmen olarak yapmayı istiyorum gibi bilinç farkındalığının arttığını görüyoruz." (A9).

"İş ortamının zorluklarını, gerektirdiği yetkinlikleri, çalışma şartlarının nasıl olduğunu deneyimleyebiliyorlar." (A6).

"3 + 1 eğitim modelinin öğrencilerin aldığı teorik bilgileri pratik bilgiyle harmanlayan etkin ve verimli bir öğrenme sistemi olduğunu düşünüyorum." (A2).

"3+1 uygulamasının işlevsel olduğunu düşünüyorum bir programda bir dönem boyunca öğrenciye sahayı tanıması,

uygulama becerisi kazanması ve iş deneyimi yaşatması açısından çok avantajlı olduğunu düşünüyorum." (A10).

"Öğrencilerin uygulama sektöründe mesleğini tanıyarak, çalışma şartlarına hâkim olarak geleceğe dair daha bilinçli kararlar alabileceğini düşünüyorum. Örneğin bu meslek benim için oldukça uygun ya da ben bu mesleğe hiç uygun değilim gibi." (A6).

Danışmanlara göre işletme temasının "olumsuz değerlendirmeler" alt temasının altında, "sosyal problemler", "işletmenin sahiplenmemesi" ve "ücret ödemeleri" kodlarına ilişkin öğretim elemanları görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Özel kreşlerde sosyal problemlerin MEB göre daha fazla olduğunu görüyoruz. Kreşlerin bu konuda mesafeyi ayarlamadığına şahitlik etmiş oluyoruz. Örneğin öğretmenler arasındaki rekabet ve kurumdaki dedikodu öğrencilere de yansıyor ve onlarda sosyal problemler oluşturuyor." (A10).

"Teknik bilgi ve beceriyi yeterli seviyede almamış öğrenciye emek, zaman, kaynak aktarımı yapmak istemiyorlar ve bu durumda öğrencide sosyal ve psikolojik sorunları beraberinde getirebiliyor." (A8).

"İş dünyasının modele bakış açısı benim cebimden ne kadar para çıkacak çerçevesinde oluyor. İlk karşılaştığımız soru ücret sorusu oluyor. Peki bana ne kazandıracak? Bilim kazancı mı? ikinci soru olarak karşımıza çıkıyor ya da çıkmıyor." (A6).

"Danışmanlara göre işletme" temasının "olumlu değerlendirme" alt temasının altında "personel yetiştirme", "iş gücü sağlama", "ücrette devlet desteği" ve "akademiye karşı ön yargıların yıkılması" kodlarına ilişkin öğretim elemanları görüşleri aşağıda verilmiştir.

"İş dünyasının, akademisyenleri gereksiz detaylarla uğraşan, gerçek hayattan kopuk çalışmalar yapan ve reel sektörü tanımayan, dolayısıyla hızlı ve pratik çözümler üretemeyen çalışanlar olarak görmesi bu sistem sayesinde değişiyor, ortak çalışmaların bile çıkacağını düşünüyorum" (A3).

"Kalifiye eleman nitelikli eleman yetiştirmek adına bu stajyer öğrencilerin işletmelerde değerlendirilmesi işi öğretmeleri, gelecekte işletmeler açısından nitelikli eleman ihtiyacını karşılayacaktır, personel alım sürecinde uzun smav ve mülakat süreçleri yaşamadan seçme şansına sahip olacaktır." (A1).

"3+1 uygulaması sayesinde firmalar kendilerine gerekli doğru çalışmanı bulabilme konusunda çok fazla alternatifte kavuşacaklar, azimli çalışkan disiplinli öğrencileri staj sonrasında çalıştırmak için seçebilecekler hatta kendi çalıştıracakları elemanları kendilerini yetiştirebileceklerdir." (A5).

"İşletmelerin her daim işçiye ihtiyacı vardır. Özellikle ucuz işgücü her zaman işletmeleri açısından aranan bir özelliktir." (A7).

"İş dünyası açısından düşük ücretli, sigortası üniversite tarafından yatırılan ve eğitim görmüş çok sayıda genç işyerlerinde neredeyse sıfır maliyetle çalıştırılarak iş gücü oluşturmaktadır." (A4).

“Danışmanların kurum öz değerlendirmesi” temasının “olumsuz değerlendirmeler” alt temasının altında “öğretim modelindeki planlama eksikliği”, “iş kazaları ve hukuki boyut”, “devlet kurumlarıyla iş birliğinin sağlanamaması”, “üniversite-sanayi iş birliğinde koordinasyon eksikliği”, “tüm bölümlerin dahil edilmesi” ve “program içeriğinin uyumsuzluğu” kodlarına ilişkin öğretim elemanları görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Öğrenciler bu programa kayıt yaptırırken staj zorunluluğu hakkında kendileri bilgilendirilmeden bu sisteme geçildi. Öğrenci tercih yaparken bu modelin uygulandığını bilmiyordu bu noktada planlama hatası olduğunu düşünüyorum.” (A7).

“Gerekli ihtiyaç analizinin yapılmadan biranda ve her bölüm için sisteme geçiş yapılması neticesinde hem öğrenciler için hem de öğretim elemanları için bir kaos ortamı oluştu. Normalde gerekli planlamalar çerçevesinde bir geçiş yapılsaydı modelin önemini ve etkililiğini daha iyi görülebilirdi.” (A10).

“Bir kısım öğrenci zaten çalışıyor ve bu modelde bu durum öngörülerek öncesinde planlanmadığı ya da uygulamalı eğitim konusunda öğrenciler bilgilendirilmedikleri için mesai saatleri ve staj saatleri çakışıyor ve öğrenci sorun yaşıyor.” (A3).

“Staj sırasında öğrencilerin geçirebileceği ağır yaralanmalı veya ölümlü kazalar hukuki açıdan bir sorumluluk taşımaya da stajla ilgili ciddi eleştiriler oluşturuyor.” (A4).

“Üniversitenin öğrencilerine iş kazası ve meslek hastalıklarına dair sigortası yapması ve bunun takip edilmesi için ekstra bir iş yükünün ve sorumluluğunun çıkması sonucunda, bazen özel sektördeki firmalar ile üniversite arasında hukuksal sorunlara sebep olabileceğini düşünüyorum.” (A8).

“Bazı bölümlerin staj yapabilmesi için seçebileceği işletmeler oldukça kısıtlı ve staj için kamu kurumlarına yönelmek gerekiyor. Model uygulamaya geçmeden önce ihtiyaç analizi yapılarak çıkan sonuca bağlı kamu kurumlarıyla iletişime geçilmediği sadece yüzeysel olarak görüşler paylaşıldığı için uygulamaya geçildiğinde ve modelin detayları ortaya çıktığında kamu kurumları bütçe ve kontenjan yetersizliğini sebep göstererek sürece dahil olmadılar. Bu durumda uygulama içinde yer alan her grup için ayrı bir kaosun oluşmasına sebep oldu. Birinci dönem birçok bölüm ve MYO uygulama stajını başlatmama kararı aldı.” (A1).

“Üniversite demek topluma katkı sağlamak demek olmalı ama maalesef henüz üniversite sanayi iş birliği sağlanabilmiş değil. Bizler kendi çalıştığımız alanla ilgili olan iş kollarını ve o iş kollarında faaliyet gösteren iş yerleri de bizleri tanımıyor. Üniversite tamda bu kadar faydalı bir modeli başlatmışken öncesinde benzer iş kollarını ve ilgili bölümleri bir araya getirmeliydi bu küçük ölçekli toplantılar şeklinde olmalıydı ve hem modeli hem de kafalardaki soru işaretlerini gidermeliydi. Bu çalışma modelin uygulama etkililiğini geliştirdiği gibi üniversite sanayi iş birliğini de oluştururdu.” (A5).

“Her bölüm için aynı işlevsellikte olduğunu düşünmüyorum. Örnek olarak makine üreten bir sanayi işletmesinde üreticinin personelini eliyle yetiştirmesini ve kurum kültürünü

kazandırarak adaylar arasından seçimler yapabilmesi oldukça güzel fakat sözel bölümler için oldukça sıkıntılı olduğunu düşünüyorum.” (A6).

“Teknik bölümler, mühendisliğe yönelik olan ya da sağlığa yönelik olan bölümlerde oldukça işlevsel olurken, bankacılık gibi bölümlerde ise verimli uygulanmadığı düşüncesindeyim çünkü ilin yapısı ve bölümün özellikleri, modelin uygulanabilirliği burada ön plana çıkıyor. Bu nedenle bölüm bazında doğru değerlendirmeler yapılarak dahil edilmeli diye düşünüyorum ayrıca süreç içerisinde yaşanan bu bölüm bazlı sorunlarla ilgili koordinasyon bünyesinde muhatap bulamadığımız için kendi çözümlerimizle süreci devam ettirebildik.” (A9).

“Bazı bölümler için akademide almış olduğu teorik bilgi ile uygulamada görmüş olduğu bilginin tutarlı olmadığını görüyoruz. Teorik bilgi içinde boğulmadan reel sektördeki ihtiyaçlara yönelik programlarda güncellemelere gidilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (A7).

“Danışmanların kurum öz değerlendirmesi” temasının “olumsuz değerlendirmeler” alt temasının altında “takip sisteminin yetersiz olması”, “ihtiyaç analizi yapılmaması”, “sürecin koordine edilememesi”, “maddi yük oluşturmak” ve “oryantasyon eğitiminin olmaması” kodlarına ilişkin öğretim elemanları görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Stajların yapıldığı kurumlarda aldıkları eğitim ve deneyimlerin etkin biçim ve sıklıkta danışmanları tarafından denetlenememesi önemli bir sorun oluşturmaktadır.” (A2).

“3+1 uygulama modelinin çok etkin ve faydalı bir model olduğunu düşünüyorum fakat bu sürecin doğru şekillenmediği kanaatindeyim. Modelin uygulama kararı alınmadan önce il gelinde ve bölümler genelinde bir ihtiyaç analizi çalışmasının yapılması gerekliydi. Yani hangi bölümün ne kadar öğrencisi var ve o bölümle ilgili ne kadar işletme var, bölümle ilgili kamu kurumu var mı ve ne düzeyde anlaşma sağlanabiliyor durum tespiti yapılmalıydı. Model uygulamaya geçmeden önce üniversitenin elinde sayısal verileri ve ortaya çıkabilecek sorunlar ve sorunlara yönelik çözüm önerileri ortaya konmuş olmalıydı.” (A8).

“3+1 modelin oldukça doğru bir eğitim şekli olduğuna inanmakla birlikte sürecin doğru yönetilemediği düşünüyorum. Bu eğitim şekli uygulamaya geçmeden önce üniversite personelini bu konuda bilgilendirmeliydi tüm süreç bölüm bölüm tartışılmalıydı. Hocaların kafalarında oluşan sorular ve sistemin boşlukları giderilmeliydi. Sonrasında her bölümün ilgili olduğu kamu kurumunun kapısı çalınmalıydı ve bölüm bölüm öğrenci öğrenci planlama yapılmalıydı. Genel hatları ile yapılan protokollerin süreç içerisinde nasıl uygulanmadığını yaşayarak tecrübe etmemeliydik. Sonrasında ilgili iş kolları ve temsilcileri ile görüşülmeli ortak toplantılar yapılmalı sistem anlatılmalıydı. Maalesef toz pembe çizilen tablolar uygulama esnasında pembediğini kaybetti. 3+1 maalesef doğru koordine edilemedi.” (A10).

“Bu uygulama üniversiteye öğrenci sigortaları yönüyle hem iş yükü hem de maddi yük getirmektedir.” (A3).

"3+1 Eğitim Modeli uygulanmaya başlamadan önce işletmelere ve öğrencilere yönelik bir eğitim verilmelidir. İşletmeler açısından modelin tanıtılması, işletmelerden beklentiler vs hakkında olurken, öğrencilere iş yeri kuralları, meslek etiği, kurum gizliliği, hukuki süreçler vs hakkında eğitim verilmelidir." (A5).

"Danışmanların kurum öz değerlendirmesi" temasının "olumlu değerlendirme" alt temasının altında "kurumlarla iş birliğinin yapılabilmesi", "tercih sebebi olması" ve "öğrenci niteliğinin artırılması" kodlarına ilişkin öğretim elemanları görüşleri aşağıda verilmiştir.

"3+1 Eğitim Modeli'nin uygulanması ile üniversite ildeki diğer özel sektör ve kamu kurumları ile iletişime geçmiş oldu. Birçok akademisyen ve işletme sahibi ortak bir platformda bir araya gelerek sadece bu uygulama için değil ortak birçok çalışma için görüş alışverişinde bulundu." (A2).

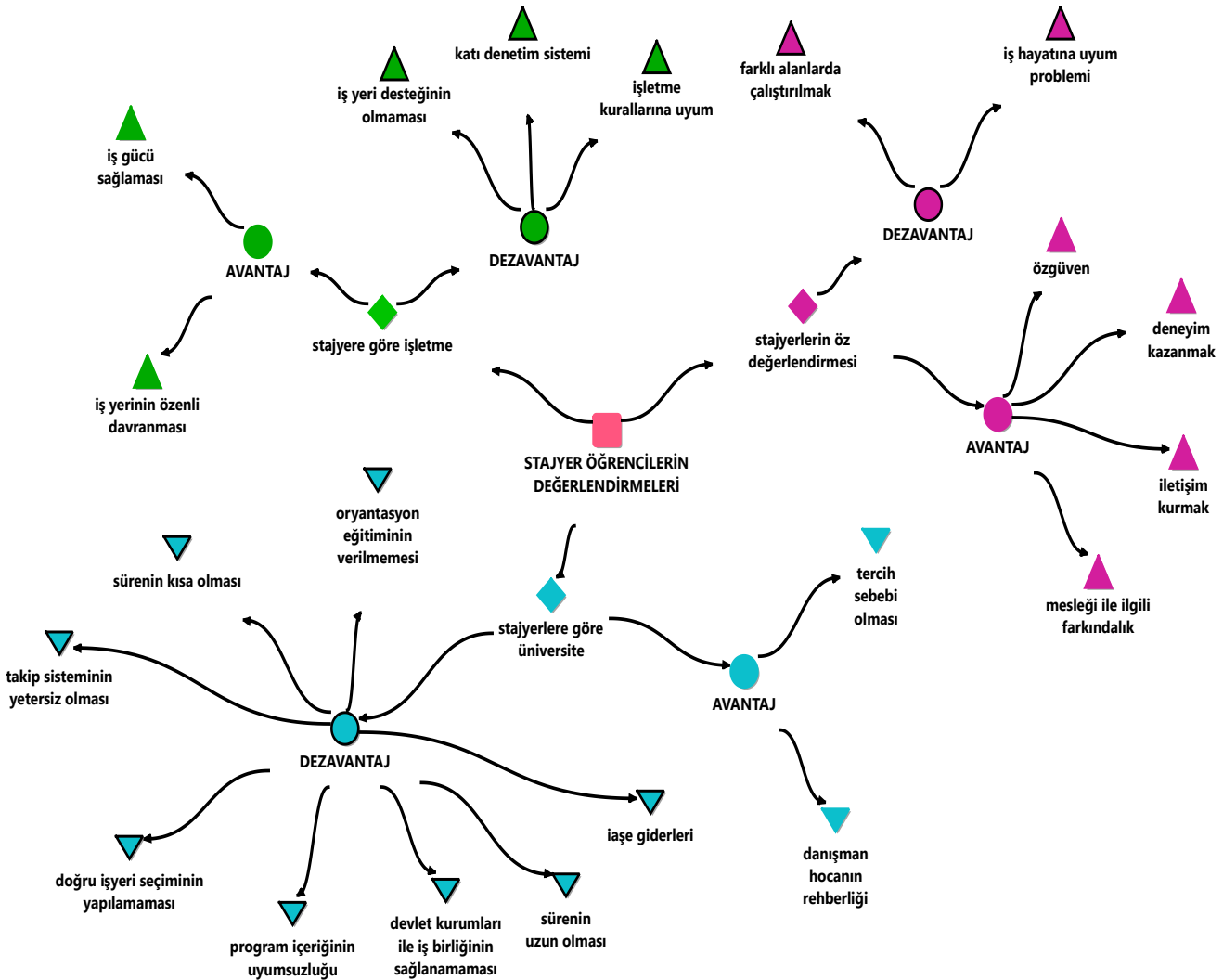
"3+1 modeli ile öğrencilerin daha nitelikli yetiştirilmesine katkı sağlayacağı için mezun öğrencilerin iş bulma olanaklarının

artmasının üniversitenin tanınırlığının artacağı ve tercih edilebilirlik oranına pozitif yönde etki edeceğini düşünmekteyim." (A5).

"Bu uygulamanın üniversite açısından avantajı sanayide ara eleman yetiştiren, üretim odaklı programlardaki öğrencilerin daha donanımlı olması sağlayan bir eğitim modelidir. Teorik bilginin uygulamasının yapılması ile anlamlı öğrenmenin gerçekleşmesi sağlanır ve öğrenci niteliği artar." (A8).

3.2. 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne İlişkin Stajyer Öğrencilerin Görüşleri

Araştırmanın ikinci alt problemi; 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin stajyer öğrencilerin görüşleri nelerdir? şeklinde ifade edilmiştir. Stajyer öğrencilerin görüşlerine ait bulguların teması, alt teması ve kodları Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Stajyer öğrencilerin görüşlerine göre 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin hiyerarşik kod alt-kod modeli

Şekil 2’de 3+1 Mesleki Staj Eğitim Model’inin değerlendirilmesine ilişkin tema, alt tema ve kodlarına yönelik görüş bildiren stajyer öğrenciler görülmektedir. Öğrencilerin görüşleri “stajyerlerin öz değerlendirmesi”, “stajyere göre işletme” ve “stajyerlere göre üniversite” olmak üzere üç temadan oluşmaktadır. Her bir temanın olumlu değerlendirme ve olumsuz değerlendirme olmak üzere iki alt teması bulunmaktadır.

“Stajyerlerin öz değerlendirmesi” temasının “olumsuz değerlendirmeler” alt temasının altında “farklı alanlarda çalıştırılmak” ve “iş hayatına uyum problemi” kodlarına ilişkin öğrenci görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Biz staj esnasında farklı alanlarda da görevlendirildik ve hocamızla iletişime geçerek durumu çözebildik. Örnek vermek gerekirse biz çocukların tuvalet eğitiminden sorumlu tutulduk ve bez değiştirmeye başladık ki bu bizim için oldukça zorlayıcı bir süreçti.” (Ö9).

“Öğrenci olarak başladığımız döneme bir anda öğretmen olarak devam ediyorsunuz ve farklı farklı sorumluluklar almaya başlıyorsunuz ben bir süre bu duruma ayak uyduramadım ve stajın ilk dönemlerinde çok zorlandım.” (Ö13).

“Stajımı hastanede yaptım ve çalışma ortamına alışmam beni biraz zorladı. Tanımadığımız birçok cihazla ve tıbbi terimle karşılaştık ve zorlandım, önlük giymemiz ve mesai boyunca çıkarmamız istendi bu durum oldukça ilginç geldi bunun gibi farklı gelen birçok süreci yaşadık.” (Ö16).

“Stajyerlerin öz değerlendirmesi” temasının “olumlu değerlendirme” alt temasının altında “deneyim kazanmak”, “özgüven”, “iletişim kurmak” ve “mesleği ile ilgili farkındalık” kodlarına ilişkin stajyer öğrenci görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Öğrenci olarak gidip, deneyimli öğretmen olarak döndüğümü düşünüyorum.” (Ö2).

“Özel eğitim öğrencileri vardı sınıfta ve ben ilk defa özel eğitim öğrencileriyle nasıl iletişim kurmam gerektiğini öğrendim. Onlara nasıl yaklaşmam gerektiğini öğrendim.” (Ö7).

“Ben sigorta şirketinde çalıştım ve ilk defa şirketlerin isimlerini, özelliklerini, kişiye özel gelen teklifleri aldım. Müşteri ile nasıl iletişim kurmam gerektiğini öğrendim.” (Ö11).

“Ben meslek lisesi çıkışlı değilim ve öğrencilerle sınıfta tek kalma konusunda oldukça tedirgindim ve staja gelirken de bu durumdan dolayı oldukça gergindim. Fakat staj süresi boyunca onlara nasıl yaklaşmam gerektiğini öğrendim. Onlarla göz teması kurarak konuşabilmeyi öğrendim ve çocuklarıma veda ederken her birinin ağlaması ve sınıksız sarılması beni oldukça etkiledi. Şu an artık hangi yaş grubu olursa olsun rahatlıkla idare edebilirim diye düşünüyorum.” (Ö19).

“Müşteri kavramını öğrendim, müşteri ile nasıl iletişim kurulması gerektiğini öğrendim.” (Ö5).

“Ben stajımı hastanede yaptım, oradaki personelle ve özellikle de hastalarla nasıl iletişim kurmam gerektiğini öğrendim. İlk dönemlerde hasta psikolojisi tam olarak algılayamıyorduk fakat

ilerleyen süreçlerde onların yaşadıkları kaygıları, tedirginlikleri gözlemledikçe yaklaşım tarzımız çok değişti.” (Ö12).

“Ben okula 2 yıllık okuyup bitireyim ve polisliğe başvurayım mantığı ile geldim ve ilk yılımı da bu mantıkta geçirdim. Çocuk gelişiminin bana hiç uygun bir meslek olmadığını düşünüyordum. Bu stajın bana kattığı en büyük yarar hem kendimi tanımam hem de mesleğimi tanımam oldu. Çok zor ama bir o kadar keyifli bir meslek olduğunu anladım. Gün içerisinde ölüyorsunuz o kadar çocukla uğraşmaktan ama gün sonunda ayrılırken size öyle bir sarılıyorlar ki tüm yorgunluğunuz ve yaşadıklarınız silinip gidiyor.” (Ö15).

Stajyere göre işletme” temasının “olumsuz değerlendirmeler” alt temasının altında “iş yeri desteğinin olmaması”, “işletme kurallarına uyum” ve “katı denetim sistemi” kodlarına ilişkin stajyer öğrenci görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Ben sigorta şirketinde yaptım stajımı ve bana iş yeri hiç destek olmadı ben oradan hiçbir bilgi alamadım. Ne zaman bir konu sorsam şu an çok yoğunuz internetten bakabilirsin cevabını aldım.” (Ö5).

“Benim en zorlandığım noktalardan bir tanesi kreşe ayak basar basmaz telefonumuzu teslim ediyor olmamızdı. Gün içerisinde çok önemli bir durum olmadıkça telefonumuzu müdürün odasından alamıyorduk iş çıkışına kadar.” (Ö15).

“Kuruma giriş çıkış saatlerimiz konusunda oldukça katı bir tutum sergilediler, ayrıca bu süreçte devamsızlık hakkımızı kullanamadık sadece hasta olduğumuz zamanlarda ve rapor alarak kurumdan ayrılabilirdik.” (Ö13).

Stajyere göre işletme” temasının “olumlu değerlendirme” alt temasının altında “iş yerinin özenli davranması” ve “iş gücü sağlaması” kodlarına ilişkin stajyer öğrenci görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Acil sorumlu hemşiresinin yanında çalıştım orada da bilgisayardaki işlemleri ilaç sistemlerini vesaire bunların hepsini yapabilir hale geldim çünkü bize karşı oldukça samimi davrandılar ve bilgilerini gizlemediler.” (Ö4).

“Ben stajımı hastanede yaptım ve bizi kuruma girdiğimiz ilk andan itibaren sahiplendiler, personel olarak gördüler ve ben hala hastanenin adı geçtiğinde çok duyulanıyorum.” (Ö16).

“Staj yaptığım kurumun vermiş olduğu görevleri eksiksiz olarak yapmaya çalıştım. Yeri geldi çay dağıttım, yeri geldi temizlik yaptım, bazen de müşterilerle iletişime geçtim ve tüm süreçlerde yer almak beni hiç rahatsız etmedi çünkü onlar beni personel olarak kabul etti bende orayı iş yerim olarak gördüm.” (Ö11).

“Stajyerlere göre üniversite” temasının “olumsuz değerlendirmeler” alt temasının altında “iaşe giderleri”, “sürenin uzun olması”, “sürenin kısa olması”, “devlet kurumları ile iş birliğinin sağlanamaması”, “doğru işyeri seçiminin yapılamaması”, “program içeriğinin uyumsuzluğu”, “takip sisteminin yetersiz olması” ve “oryantasyon eğitiminin verilmemesi” ilişkin stajyer öğrenci görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Ben hastanede staj yaptım ve tüm personel öğle yemeğini yerken biz personel olarak kabul edilmedik ve öğle yemeği yiyemedik ayrıca personel servislerini kullanmamıza da izin verilmedi" (Ö10).

"Ben kreşte staj yaptım bazı arkadaşlarımızın staj yaptığı kreşin çalışan sayısı fazla olduğu için benden daha fazla ücret aldılar. Bu durumun haksızlık olduğunu düşünüyorum aynı görevleri yaptık ama daha fazla ücret aldılar" (Ö3).

"Staj süresinin oldukça uzun olduğunu düşünüyorum. Ben kreşten akşam çıkıyordum ve yemeğimi yedikten sonra ertesi günün etkinliklerini hazırlıyordum. Bu süreçte sosyal hayatımın olmadığını fark ettim ve oldukça yorucu, yıpratıcı geçti. Staj süresinin azaltılması gerektiğini düşünüyorum" (Ö15).

"Ben sigorta şirketinde staj yaptım ve staj süresinin oldukça kısa olduğunu düşünüyorum. 15 haftada maalesef firmaları ve ekranların dörtte birini bile öğrenemiyorsunuz. Staj süresinin kesinlikle uzatılması gerektiğini düşünüyorum" (Ö5).

"Ben meslek çıkışlıyım ve daha önce MEB staj yaptım şimdi ise kreşte staj yaptım ve kreşin sosyal ortamlar açısından ve sahip olduğu bilgi açısından çok yetersiz olduğunu düşünüyorum ve keşke MEB anlaşma sağlanabilseydi diye düşündüğüm çok oldu" (Ö9).

"Staj eğitiminin çok doğru olduğunu düşünüyorum fakat seçilen işletmelerin doğru olmadığını düşünüyorum. Ben işletmede haksız birçok harekete maruz kaldım ve durumu danışmanımla görüşerek staj yerimi değiştirdim." (Ö7).

"Ben hastanenin satın alma biriminde staj yaptım ve okulda öğrendiğim birçok dersin uygulama ile ilgili olmadığını anladım hatta almamız gereken birçok dersi de almadığımızı fark ettim. Örneğin hastanelerin kullandığı sistemlerle ilgili hiçbir bilgimiz yoktu ya da satın alma süreçleri ile ilgili hiç ders almadık." (Ö18).

"Ben banka ve sigortacılık bölümünde okuyorum ve siyaset bilimi dersi alıyorum keşke o ders yerine genel şirketler ile ilgili ekran okumayla ilgili dersler olsaydı ya da iletişim becerileri ile ilgili dersler olsaydı çünkü bölümde aldığımız birçok ders maalesef uygulamada işimize yaramadı." (Ö5).

"Danışmanlarımız tarafından yeterince takip edilmediğimizi düşünüyorum. Danışman hocalarımız belirli aralıklarla kurumumuzu ziyaret ederek durumumuza yönelik yönlendirmelerde bulunsalardı." (Ö12).

"İş hayatı nedir henüz bilmeden bir anda kendimizi iş hayatının merkezinde bulduk ve ne yapmamız gerektiğini, nasıl davranmamız gerektiğini bilmeden çalışmaya başladık. Bizim kreş bu anlamda çok avantajlıydı çünkü müdürümüz bize 1 hafta kurum kurallarını ve neler yapmamız gerektiğini anlatarak gözlem yaptırdı. Fakat arkadaşlarımız hiç eğitim almadan direk çalışmaya başladılar ve çok zorlandılar." (Ö2).

"Stajyerlere göre üniversite" temasının "olumlu değerlendirme" alt temasının altında "danışman hocanın rehberliği" ve "tercih sebebi olması" ilişkin stajyer öğrenci görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Bu süreçte danışman hocamızın yanımızda olması ve ihtiyacımız olduğu anlarda bize destek olması sürecin daha rahat geçmesini sağladı. Zorlandığımız anlarda ve bilgi eksikliği yaşadığımız zamanlarda hocamızın desteği bizi rahatlattı bir özgüven kazandırdı." (Ö19).

"Ben bu okuldan mezun olacağım ve mezun olduğumda staj tecrübem olduğu için daha kolay iş bulabileceğim hatta kendime ait ürün dosyası hazırladım. Kreş yönetimi de süreç içerisinde geliştirdiğim materyal ve etkinlikleri almama izin verdi ve ben onları iş başvurusunda kullanacağım. Bu uygulama duyulursa Sivas'a daha fazla öğrenci gelir üniversiteyi daha fazla öğrenci tercih eder diye düşünüyorum." (Ö13).

3.3. 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne İlişkin İşletme Yöneticilerinin Görüşleri

Araştırmanın üçüncü alt problemi; 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'ne ilişkin işletme yöneticilerinin görüşleri nelerdir? şeklinde ifade edilmiştir. İşletme yöneticilerinin görüşlerine ait bulguların teması, alt teması ve kodları Şekil 3'te verilmiştir.

Şekil 3'te 3+1 Mesleki Staj Eğitim Modeli'nin değerlendirilmesine ilişkin tema, alt tema ve kodlarına yönelik görüş bildiren işletme yöneticileri görülmektedir. İşletme yöneticilerinin görüşleri "işletmelerin öz değerlendirmesi", "işletme yöneticilerine göre öğrenci" ve "işletme yöneticilerine göre üniversite" olmak üzere üç temadan oluşmaktadır. Her bir temanın "olumlu değerlendirme" ve "olumsuz değerlendirme" olmak üzere iki alt teması bulunmaktadır.

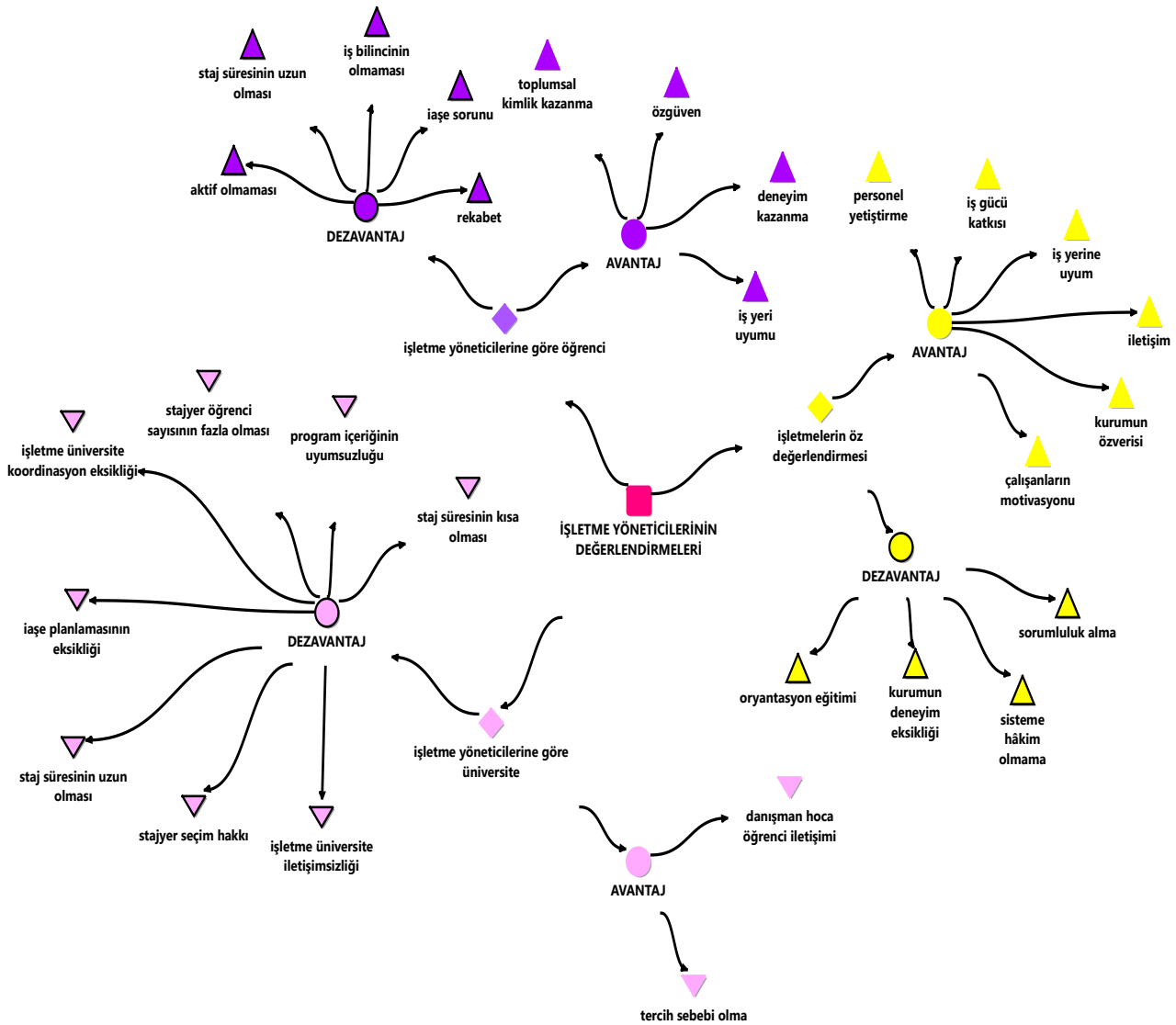
"İşletmelerin öz değerlendirmesi" temasının "olumsuz değerlendirmeler" alt temasının altında "kurumun deneyim eksikliği", "sorumluluk alma", "oryantasyon eğitimi" ve "sisteme hâkim olmama" ilişkin işletme yöneticilerinin görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Bizim gibi birçok işletme ilk olarak oldukça mesafeliydi bu işe. Biz açık konuşayım hatır gönül işine kabul ettik bu stajyerleri süreç ilerledikçe biz onlara onlar bize alıştılar. Kurum personeli gibi oldular ve çok anlamlı bir uygulama olduğunu fark ettik. Kurumların bu konu hakkında daha detaylı bilgilendirilmesi gerektiğini düşünüyorum" (İ10).

"Bu süreçte bir sürü öğrencinin sorumluluğunu alıyorsunuz. Mesleki risklere, tehlikelere karşı sizin sorumluluğunuz oluyor" (İ3).

"Kuruma gelecek öğrencilerin mutlaka kurum kültürünü bilmesi gerekiyor buradaki uygulamalarla kreşlerde ilgili bilgi edinmeleri gerekiyor teorik bilgi maalesef yeterli olmuyor. Biz bunu biraz geç fark ettik bir dahaki stajyerlerimize kurumumuza geldikleri ilk günden itibaren oryantasyon eğitimi planlıyoruz" (İ1).

"İşletme olarak hatır işine stajyer kabul ettik ve bir sözleşme getirdiler imzaladık sadece ben ödenecek ücret kısmına baktım. Kendi haklarımızı, öğrencinin haklarını ya da üniversitenin haklarını ya da sorumlulukların hukuki boyutlarını bilmiyorum" (İ3).



Şekil 3. İşletme yöneticilerinin görüşlerine Göre 3+1 Mesleki Staj Eğitim Model'ine ilişkin hiyerarşik kod alt-kod modeli

"İşletmelerin öz değerlendirmesi" temasının "olumlu değerlendirme" alt temasının altında "iletişim", "kurumun özverisi", "çalışanların motivasyonu", "personel yetiştirme", "iş gücü katkısı" ve "iş yerine uyum" ilişkin işletme yöneticilerinin görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Akademi ile daha olumlu iletişim sağlandığını düşünüyorum. Normal şartlarda yolumuzun kesişmeyeceği hocalarımızla projeler ve ortak çalışmalar yapma konusunda hemfikir olduk ve doğru bir iletişim kurulduğunu düşünüyorum." (İ7).

"Onlara mesleğimizi, deneyimlerimizi yaptığımız işi dikkat etmesi gereken kuralların hepsini uzun uzun anlatıyoruz ve stajyerleri kendi personelimiz olarak görerek yetiştiriyoruz." (İ1).

"Bu modelde çalışanlarımızda motive oluyor aslında çünkü stajyer yetiştirmek ve bilgilerini aktarmak onları da motive ediyor. Stajyerlerin sorularını cevaplamak ve birlikte alana dair

konuşmak ile personelimizin performansını iyi taşıdığına inanıyorum." (İ8).

"Kurum olarak stajyer kabul etmedeki amacımız personel yetiştirmektir. İstedığınız özelliklere yönelik personel yetiştirilmesini sağlamaktır." (İ3).

"İlk hafta işi öğretmekle geçse ikinci hafta artık biz arkadaşlarımızdan verim almaya başlıyoruz. Onları biraz daha işleyişte görmeye başlıyoruz ve kuruma da katkı sağlıyorlar." (İ6).

"İlk dönemde bizim için avantaj değil dezavantaj olduğunu düşündük hatırlıyorum için kabul ettik fakat işleyen süreçte stajyerlerimizin kurumu sahiplenmesi, personelimiz gibi çalışması ile tüm ön yargılarımız kırıldı hatta şimdi 2 değil 4 stajyer arkadaş istiyoruz." (İ10).

"Stajyerlerimiz sayı olarak fazlaydı ve ilk geldikleri hafta sıkıntılarımız oldu ve biz onları bir araya toplayarak burasının bir hastane olduğunu ve dikkat etmeleri gereken konuları paylaştık özenli davranmalarını istedik. Öğrencilerimizde tüm uyarılara uydular ve zaman zaman rotasyona tabi tutmamıza rağmen her bölüme kolaylıkla uyum sağladılar." (İ5).

"İşletme yöneticilerine göre öğrenci" temasının "olumsuz değerlendirmeler" alt temasının altında "iş bilincinin olmaması", "iaşe sorunu", "aktif olmaması", "rekabet" ve "staj süresinin uzun olması" ilişkin işletme yöneticilerinin görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Bizim işimiz küçük çocuklar ve işimiz hata götürmez maalesef. İlk haftalarda iş deneyimini hiç yaşamamış olmalarından kaynaklı ve öğrencilik kimliğine çok alışmalarından kaynaklı olarak sıkıntılar yaşandı maalesef." (İ8).

"Kurumda bir iş varsa ellerinde telefon oyun oynayamazlar o işin ucundan tutmak zorundalar ve bir şey söylediğinizde de ben öğreniyim olayına sığınmazlar." (İ10).

"Bizim kurumda staj gören öğrencilere maalesef yemek verilemedi hatta bizim kullanmış olduğumuz servisi kullanmalarına da izin evrilmedi bu süreçlerin çözülebileceğine inanıyorum." (İ7).

"Bazı öğrenciler oldukça isteksiz ve ilgisizdi. Öğretmeye çalıştıklarımızı tam olarak dinlemediler ve istenilen düzeyde performans sağlayamadılar." (İ9).

"Bizim kurumda iki stajyer yer aldı ve staj bitiminde beğendiğimiz öğrenciyle sözleşme imzalayacağımızı söylemiştik bu daha sonra sorun oldu çünkü birbirlerini rakip görmeye başladılar ve bu defa birbirleriyle uğraştılar. Bu olayı çözmekte bizim için oldukça zaman aldı." (İ1).

"Staj süresi uzun geldi ilk zamanlardaki heyecan ve istek zamanla bizim stajyerlerde azaldı ve performansları düştü bu nedenle staj süresinin daha kısa tutulması ya da stajyerlerin yer değiştirmesi yapılabilir diye düşünüyorum." (İ3).

"İşletme yöneticilerine göre öğrenci" temasının "olumlu değerlendirme" alt temasının altında "toplumsal kimlik kazanma", "deneyim kazanma", "iş yeri uyumu" ve "özgüven" ilişkin işletme yöneticilerinin görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Öğrencilerimiz toplumsal kimlik kazandıklarını ifade ederek, normal yaşamda karşılaştığımız kişiler beni hastanede görünce ve onlara yardımcı olunca bana bakış açıları değişiyor, bu durum beni çok mutlu ediyor dediklerinde işlerine daha da konsantre olduklarına tanıklık ettim." (İ2).

"Çocuk gelişimi ve eğitimi bölümü öğrencilerinin teorikte öğrenilen bilgileri pratikte uygulama yapması öğrencinin faydası adına alınmış en doğru karardır." (İ1).

"Stajyerlerin her bir laboratuvarında maksimum 3 hafta kaldıklarında bilgi görgü analiz, laboratuvar, işleyişi, hasta hasta yakını, servislerle iletişim, testlerin yapılışı mantığı, test sürelerinin koşullarının sonuçlarının doğru yorumlanmasını sağladı." (İ5).

"İnsanlar duyduklarını unuturlar. Gördüklerini hatırlamazlar, yaptıklarını bilirler." (İ9).

"Öğrencilerin işyerine kısa sürede uyum sağlaması hem personelimizi hem de bizi oldukça olumlu etkiledi." (İ5).

"Bu durum öğrencinin kendine olan güvenini artırarak iş hayatına başlangıcında başarı oranını artıracığına inanıyorum." (İ10).

"Öğrenciler kendilerini bu 3 ayda en azından böyle bir özgüven oluşuyor öğrencide kendini biliyor yarın öbür gün hani kendine bir iş yeri açmak istediği zaman o özgüveni depolamış oluyor." (İ9).

"Özgüven aşılması kendine öğrencinin kendini benimsemesi sosyalleşmesi müşteriyle olan diyalogu ondan sonra iş becerisi hani bunlar kendiliğinden ortaya çıkıyor." (İ7).

"İşletme yöneticilerine göre üniversite" temasının "olumsuz değerlendirmeler" alt temasının altında "staj süresinin kısa olması", "program içeriğinin uyumsuzluğu", "stajyer öğrenci sayısının fazla olması", "işletme üniversite koordinasyon eksikliği", "iaşe planlamasının eksikliği", "staj süresinin uzun olması", "işletme üniversite iletişimsizliği" ve "stajyer seçim hakkı" ilişkin işletme yöneticilerinin görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Öğrencilerimiz 3 ayda hiçbir sistemi algılayan 3 ay bana göre çok yetersiz çünkü öğrencileri zaten ilk 2 haftada içeriği acenteye alışması var 2 haftada çalışma ortamına alışması var bu şekilde gidiyor üçüncü hafta ufak ufak ekran gösteriyoruz işte hani şirketleri gösteriyoruz. 41 acentenin 41 ekranda birbirinden farklı ekranı var ve onları öğretebilmek için staj süresi oldukça az." (İ4).

"Stajyer laboratuvar bilgileri, tıbbi terimler, kavramlar hakkındaki bilgileri son derece yetersizdi. Bu konuda oldukça bu konuda yetersiz olduğunu fark ettik." (İ7).

"Öğrenci sayısının fazla olması bu aşamada bizi zorladı örneğin Odyometri mesela bir tane cihazı var ama kırkı öğrenci orada. Hani ciddi problem." (İ2).

"Sadece dezavantajımız kalabalık hani çok fazla öğrenci var yani laboratuvarında laboratuvarın kalabalıklaştırması." (İ5).

"Öğrenci sayısının fazla olması mikrobiyolojiye ya da biyokimya sıkıntı oluşturdu. 10 öğrenciyi orda barındırmazdık mesela patolojiyi destekleyerek azaltmaya çalıştım. Yani yer sıkıntımız işte enfeksiyon kaynaklı olduğu için. Bu konuda bölüm olarak zorluk yaşadık." (İ7).

"Eğitim başlamadan önce üniversite ile ortaklaşa kararların alınması gerektiğini düşünüyorum. Ben kurumum için hatırladığına stajyer kabul ettim ama ben isterdim ki kendi alınımla ilgili bir toplantı yapılsın ve bu sisteme dair görüşlerimiz alınsın hatta ortak kararlar alınsın fakat bir anda bu sistemde öğrencilerimizin uygulama yapması gerekir diyerek işin içine ikili ilişkilerin girmesini profesyonelce görmüyorum." (İ10).

"Öğrencilerin öğle yemeği, ulaşım ve barınma konusunda sıkıntıları oldu. Özellikler erkek öğrenciler adına barınma konusunda sıkıntılar yaşandı." (İ7).

"Staj süresinin uzun olduğunu düşünüyorum ve bunun dezavantaj olduğunu düşünüyorum. Belli bir süre sonunda öğrencilerdeki ilk günkü azmi göremiyoruz ve metal yorgunlukları her geçen gün daha da artıyor bu durumda diğer personellerimizin gözü batmaya başlıyor ve kurum içi sıkıntılar oluşuyor." (İ1).

"Eğitim süreci başladıktan sonra biz üniversite ile doğru dürüst iletişime geçemedik çünkü onlar bizimle iletişim kurmadılar. Arayıp sürecin nasıl geçtiği ile ilgili ya da sıkıntılarının olup olmadığı ile ilgili görüşlerimiz alınmadı. Belli aralıklarla bir araya gelmeyi isterdim ama danışman hocalarımız laboratuvara gelip öğrencilerini gördüler ve döndüler ben orada bu davranışı yok yadırgadım benim laboratuvarım öğrencilerin sorumluluğu bende ve ben muhatap alınmadım." (İ2).

"Eğitim sürecinde stajyerle ilgili bilgi almak isterdim daha doğrusu onlarla mülakat yaparak onları kabul etmek isterdim. Stajyerlerden isteklerim ve onların benden beklentilerini dinleyerek seçim yapmak isterdim ismarlama birilerinin gelip dahil olmasını değil." (İ10).

"İşletme yöneticilerine göre üniversite" temasının "olumlu değerlendirme" alt temasının altında "danışman hoca öğrenci iletişimi" ve "tercih sebebi olma" ilişkin işletme yöneticilerinin görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Eğitim süreci esnasında hocaların öğrencilerle sürekli olarak iletişimde olduğunu gözlemedim. Genellikle ziyaretlere geldiler gelmedikleri haftalarda da telefonda görüntülü aradıklarını gözdüm. Bizim kurumda telefonda konuşma odası var çünkü müşterilerin yanında telefonda konuşmak yasak ve öğrenciler konuşma odasına geçiyorlar sürekli bende merak ettim ve içeriye girdim gördüm ki danışman hocasıyla telefonda görüntülü konuşuyor." (İ10).

"Staj yapma tecrübesine sahip olan öğrencilerin daha rahat iş bulacağına inanıyorum ve bunu da öğrencilerde biliyor ve bu sistem sayesinde üniversitenin tercih oranının artacağını düşünüyorum." (İ3).

4. Tartışma

Modelin üniversite açısından değerlendirilmesine ilişkin sonuçlarına bakıldığında; 3+1 Eğitim Model'ine ilişkin öğretim elemanı, öğrenci ve işletme yöneticilerinin ortak görüşü, uygulanan modelin üniversitenin tercih edilme oranını arttıracığı yönündedir. Paydaşlar, öğrencilerin üniversite tercihlerini yaparken artık sadece puan skalasına göre değil üniversiteden mezun olduktan sonraki iş bulma durumuna göre de değerlendirme yaptıklarını belirtmişlerdir. Yapılan çalışmada, 3+1 Eğitim Model'inin tercih kılavuzunda yer alması ve modelin uygulama başarısının ortaya konması ile öğrencilerin bu modeli uygulayan üniversiteleri tercih etme oranlarının artacağı yönünde görüş bildirmişlerdir. Alan yazın incelendiğinde, mesleki uygulama modelinin öğrencilerin iş bulmalarına katkı sağladığı tespit edilmiştir (Arpat, 2018; Bahadır ve Oğuz, 2012; Türk vd., 2017; Karadeniz ve Kumaş, 2016). Bunun yanı sıra 3+1 Eğitim Modeli, teorik olarak verilen eğitimin uygulamalı eğitime dönüşmesini sağlamaktadır.

Öğretim elemanları; öğrencinin aktifleşmesini sağlayan bu model ile eğitimin ve öğrenci niteliğinin artacağına dolayısıyla bu süreçten tüm sektörleri olumlu yönde etkileyeceğine yönelik görüş bildirmişlerdir.

İşletme yöneticileri ve stajyer öğrenciler bu süreçte danışman hocaların rehberliğini etkili ve nitelikli bulduklarını ifade etmişlerdir. Öğretim elemanları ise bu modeli ilk kez uygulamaları nedeniyle deneyim eksikliği yaşadıklarını ve öğrenci sayısının fazla olmasının süreci istenilen düzeyde yürütülmesinde aksaklıklara neden olduğu yönünde öz eleştiri getirmişlerdir. Düzenli takip sisteminin oluşturulmaması neticesinde takip, anında dönüt ve düzeltmenin vermediği yönünde görüş bildirmişlerdir. Benzer bir görüşte öğrenciler tarafından ortaya konulmuştur, etkin bir takip sisteminin oluşturulmadığını belirtmişlerdir. Karacan ve Karacan (2004) tarafından, etkili stajın en temel noktalarından bir tanesinin denetim ve takip sistemi olduğunu tespit etmişlerdir. Bu süreçte işletme yöneticileri, danışman hocalarla yeterli iletişime geçemediklerini ifade ederek sürecin kendi kontrolleri altında ilerlediğini belirtmişlerdir. Çalışma sonucunda tüm paydaşların yaşamış oldukları bu iletişimsizliğin temel sebebinin deneyim eksikliğinden, süreç başlamadan önce yapılması gereken bilgilendirme ve oryantasyon eğitimlerinin yapılmamasından kaynaklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. İşletme yöneticileri aynı iş kolundaki yöneticilerle bir araya gelinerek modelin yeteri kadar tanıtılmadığını ve işletme olarak kendilerine stajyer seçim hakkının tanınmadığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Yürekli ve diğerleri (2018) da çalışmalarında 3+1 uygulamalı eğitimi ile ilgili daha ayrıntılı ve bilgilendirici eğitimlere gerek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Karacan ve Karacan (2004) eğitim modelinin önemini anlatılmasını nitelikli uygulama sürecinin temel noktalarından biri olarak kabul etmişlerdir. İşletmelerin büyük çoğunluğunu 3+1 programı hakkında bilgilerinin yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu sonuç sürecin tanıtım ve bilgilendirme faaliyetlerinin yetersiz kaldığı şeklinde yorumlanabilir (Yürekli vd., 2018).

Öğretim elemanları ayrıca bu modelin daha etkili ve verimli kullanılmama sebebinin modelin uygulamaya karar verilme sürecinde ve uygulama sürecinde yapılan eksiklikler ve hatalar olduğunu ifade etmişlerdir. 3+1 Eğitim Model'inin uygulanmaya karar verme sürecinde ihtiyaç analizinin yapılmadığını, kendi bölümleriyle ilgili teorik ve iş koluna ait bilgilerin talep edilmediğini belirtmişlerdir. Modelin her iş kolunda ve bölümde aktif olarak uygulanabilirliğinin sorgulanmadan tüm bölümlerin dahil edilmesinin süreç içerisinde sorunlara yol açtığını altını çizmişlerdir. Martin ve diğerleri (2004) çalışma bulgularında bir modelin başarılı olmasının iyi planlanmış olmasıyla orantılı olduğunu belirtmişlerdir. Ören ve Ören (2018) ise böyle bir uygulamaya başlamadan önce gerekli altyapı düzenlemelerinin ne kadar önemli olduğunu bulgulamışlardır.

Öğretim elemanları koordinatörlük ve devlet kurumları arasında etkili iletişim kurulamamasından kaynaklı süreç içerisinde problemler oluştuğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde bu sürece öğrenciler de değinerek devlet kurumlarında staj yapamadıklarını ve başvurularının kabul edilmediği için sadece özel sektörde staj yapabildiklerine vurgu yapmışlardır. Bu durumun da mesleki anlamda kendilerini sınırlandırıldığını belirterek, alanlarıyla ilgili devlet kurumlarının iş ve işleyişini görme imkanına ulaşamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Karacan ve Karacan (2004) uygun staj yeri bulmanın stajın önemli yapı taşlarından biri olduğunun altını çizmişlerdir. Modelin uygulama sürecinin işleyişinde devlet kurumlarının yanı sıra sanayi iş birliğinin sağlanması noktasında da koordinasyon sıkıntılarının yaşandığını hem öğretim elemanları hem de işletme yöneticileri ifade etmişlerdir.

3+1 Eğitim Model'inin tüm paydaşlar tarafından değerlendirilmesinden sonuçlardan bir tanesi de program içeriklerinin uygulama alanları ile uyumsuz olmasıdır. Bu tespit öğrenciler, işletme yöneticileri ve öğretim elemanları tarafından ortak görüş olarak belirtilmiş ve durumun sadece belirli bölümlerle sınırlı kalmadığı hemen hemen her bölüm için geçerli olduğu ifade edilmiştir. Paydaşlar uyumsuzluğun temel nedenin teoride yer alan bilgilerin uygulamada karşılığının olmaması ya da kısıtlı olması, uygulamada kullanılacak bilgilerin ise teoride yeterli düzeyde yer almaması olarak ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Akan (2014), bölümlerde müfredat belirleme aşamasında iş sektörünün ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmiştir.

Modelin öğrenci açısından değerlendirilmesine ilişkin sonuçlara bakıldığında; 3+1 Eğitim Model'inin öğrenci açısından değerlendirilmesi yapıldığında öğretim elemanı öğrenci ve işletme yöneticisinin ortak görüşleri; modelin öğrencilerde özgüven oluşturduğu ve deneyim kazandırdığı yönündedir. Her üç paydaşın ortak görüşü; öğrencinin teoride almış olduğu bilgilerin bu eğitim modeli sayesinde uygulamaya geçirilmesi ile öğrencilerin alanlarıyla ilgili deneyim kazandıkları ve bu durumda akademik öz güvenlerini beslediğini sonucuna ulaşılmıştır. Akşit ve diğerlerinin (2016) çalışmasında benzer sonuç olarak, mesleki eğitim modelinin mesleki bilgi birikimini arttırdığını dolayısıyla mesleki açıdan öğrencilerin kendilerine olan güvenin arttığı görülmüştür (Ören ve Ören, 2016). Programa dahil olan öğrencilerin birçoğunun mesleki uygulama eğitim sonrasında ön yargılarının kırıldığını ve mesleklerine daha olumlu bakış açısı geliştirdikleri görülmüştür (Kaya, 2023). Aydemir (2016) çalışmasını yaz stajı üzerine temellendirmiş ve staj yapmanın mesleki anlamada tecrübe kazandırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra çalışma sonucunda, öğrenciler ve öğretim elemanlarının ortak görüşü, eğitim modelinin uygulama imkânı sağlaması ile öğrencilerin iş dünyasına ve mesleklerine ilişkin farkındalıklarının oluştuğu yönündedir. Ayrıca

mesleklerini tanıma ve kendi kişilikleriyle örtüşen ya da ayrılan yönleri belirleme ve ilerleyen süreçlerde mesleklerine devam etme hakkında karar vermelerinde bir nevi meslek rehberliği görevini de üstlendiğine sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum mesleki eğitim programlarındaki öğrencilerin meslekleri tanımaları, mesleklerine yönelik beceri geliştirmeleri ve iş deneyimini yaşamaları olup, 3+1 Eğitim Model'inin temel amaçlarını yerine getirdiği görülmüştür. Öğretim elemanları eğitim modelinin ayrıca öğrencilerin çalışma hayatına yönelik hedefler belirlemede etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde 3+1 uygulamasının öğrencilerin mesleği benimsemelerine, iş yaşamını tanımalarına (Ören ve Ören, 2016) ve mesleğe yönelik farkındalık kazanmalarına (Yürekli vd., 2018) katkı sağladığı görülmüştür. Çakar (2020) çalışmasında, öğrencilerin 3+1 uygulamalı eğitim modelini benimseyerek kariyer tercihlerine karar vermeleri açısından etkili bir model olduğunu bulmuştur. Türk ve diğerleri (2019) ise modelin hem sosyal hem de teknik programlardaki öğrenciler için gerekliliğini vurgulamışlardır. Benzer şekilde Akşit ve diğerleri de (2016) sistemin öğrencilere kıyaslama imkânı sunarak ne istediklerini anlamalarına katkı sağladığını ifade etmişlerdir.

İşletme yöneticilerinin, öğrencilerin aktif olma durumları ve iş bilinci konusunda sıkıntılar yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Uygulamalı eğitimde nitelikli eleman yetiştirme ve eğitimden en üst düzeyde yararlanabilmenin kilit noktası öğrencilerin aktif katılımıdır. Bu durumun iş bilincinin oluşmamasının sürece yansması olarak görülebilir. İşletme yöneticilerine göre staj süresinin uzun olmasından dolayı stajyerlerin zamanla motivasyon ve performanslarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim modelinin staj süresinin bazı bölümler için yetersiz görülürken, bazı bölümler için uzun olarak değerlendirilmiştir. Staj süresinin sabit olmasının bölümler açısından farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir sonuç Emir ve diğerlerinin (2010) çalışmasında staj süresinin staja başlamadan önceki öğrenci görüşleri ile staj sonrasındaki görüşlerini karşılaştırmış ve görüşlerin staj öncesine göre daha olumsuz olduğunu tespit etmiştir. Uygulama süresi bazı öğrencilere uzun gelebilir ve onlarda monotonluk, bıkkınlık yaratarak öğrencilerin motivasyonlarını düşürebilir. Çalışma bulgusundan farklı olarak mesleki uygulamaya katılan öğrencilerin süreyi yeterli bulduğu yönünde sonuçlara rastlanmıştır (Türk vd., 2017). Gümüş ve Ögeç (2018) ise çalışmalarında işverenlerin yarıya yakınının 16 haftalık uygulamayı yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir.

Öğrenciler öz değerlendirmelerinde, öğrencilikten ani bir şekilde çalışan konuma geçtikleri için uyum problemi yaşadıklarını vurgulamışlardır. Öğrenciler bu süreçte yeni bir öğrenme ortamına ve farklı bir sosyal ortama dahil olmaları beraberinde akademik, sosyal ve psikolojik olarak uyum problemleri oluşturabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra öğrenciler eğitim alanıyla ilgili olmayan

birçok işi yapmak zorunda kaldıklarını belirterek bu tür durumların oldukça yıpratıcı olduğunu vurgulamışlardır. Stajyerlerin eğitimleri dışında görevlendirilmelerinin sorumluluk alma, problem çözme becerisi geliştirme, mesleki becerilerin geliştirilmesi gibi olumlu sonuçları ya da motivasyon kaybı, sömürülme riski, eğitimin temel noktasından ayrılma gibi olumsuz sonuçları olduğu görülmüştür. Araştırma bulguları ile uyumlu olarak alan yazında öğrencilerin mesleğin dışında işlerin yaptırılmasının dezavantajlar arasında olduğu görülmektedir (Kaya, 2023). Bir başka araştırma sonucuna göre, öğrencilerin büyük çoğunluğunun mesleki uygulama esnasında genellikle alanlarıyla ilgili görevler verildiği sonucuna ulaşılmıştır (Türk vd., 2017). Ayrıca öğretim elamanları programlarda öğrenim gören bazı öğrencilerin aynı tam zamanlı bir işte çalıştıkları için mesleki uygulama ile ilgili zaman yönetimini sağlayacak esnek mesleki uygulama programının geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Modelin işletmeler açısından değerlendirilmesine ilişkin sonuçlara bakıldığında; 3+1 Eğitim Model’inde işletmelerin durumunun değerlendirilmesine göre öğretim elemanı öğrenci ve işletme yöneticisinin ortak görüşü; modelin işletmelere iş gücü sağladığı yönündedir. Tüm paydaşlar modelin iş dünyasına nitelikli iş gücü sağladığını ifade etmişlerdir. İşletmeler açısından nitelikli iş gücüne sahip olmak üretim ve kalite ile doğru, maliyet ve zaman ile ters orantılıdır. Nitelikli iş gücünün sektöre dahil edilmesi hem firmaya hem de bölgesel ekonomiye katkı sağlayacaktır. İşletmeler sigortası üniversite tarafından karşılanan, devlet tarafından ücret desteği verilen oldukça düşük maliyetle iş gücü sağlamaktadırlar. Kısaca 3+1 uygulamalı eğitim modeli işletmelere ek maliyet oluşturmadan işgücü imkânı sağlamaktadır (Sarıbyık, 2013). İş gücü ile ilgili öğrencilerin ucuz işgücü olarak görülme istemedikleri, Aymankuy ve diğerleri (2013) tarafından işletmelerin öğrencileri ucuz işgücü olarak gördükleri rapor edilmiştir. İşletme yöneticileri ve öğretim elemanları 3 + 1 eğitim modelinin personel yetiştirme açısından hayati öneme sahip olduğunu belirtmişlerdir. Her iki paydaş da firmaların istedikleri özelliklere sahip personeli yetiştirebileceğinin altını çizerek, uygulamanın işletmelere avantaj sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. İşletmeler ihtiyaç duydukları nitelikli iş gücünü doğru bir şekilde tanımlayarak istedikleri kriterlere sahip personelleri yetiştirebilir ve personel alım ya da çalıştırma sürecinde yaşayacakları sorunları minimuma çekebilirler. İşletme yöneticileri stajın başlarında yaşanan iletişim problemlerinin süreç içerisinde kendiliğinden çözüldüğünün altını çizmişlerdir. Benzer şekilde Bahadır ve Oğuz (2012) öğrencilerin iletişim becerilerinin staj sayesinde olumlu olarak değiştiğini raporlamışlardır. Korkmaz ve Kilci (2024) de uygulamalı eğitim modeli sayesinde öğrencilerin uyum becerisi kazandıklarını ve böylece iletişim becerilerinin arttığını belirtmişlerdir. Bu bulguyu destekler nitelikte Zhong ve Weihua (2013) da uygulanan sistemin okul, öğrenci ve işveren arasındaki

üçlü iletişimi pekiştirdiği yönünde bulgular elde etmişlerdir. Öğrencilerin çevresiyle etkili iletişim kuramama nedenleri olarak bilgi ve özgüven konusunda yaşadıkları sorunlar ve sektörle ilgili yeterli deneyimin olmaması gösterilebilir. İşletme yöneticileri stajyer yetiştirme sorumluluğu verilen personellerin işlerine daha motive ve özneli davrandığını belirterek, işyerine sağladığı dolaylı katkıya vurgu yapmışlardır. İş dünyasının akademiye karşı ön yargılarının olduğu belirlenmiştir. Eğitim modelinin uygulanmasından önce iş dünyası akademiye reel sektörden kopuk, bilgilerini ürüne dönüştüremeyen ve sektörün ihtiyaçlarına cevap veremeyen kurumlar olarak düşündüklerini ifade etmişlerdir. Modelin uygulanmasıyla birlikte iş dünyası sektörün güncel gerçeklerinden uzak bulunduğu akademinin gerçekleri ile tanışmış ve önyargılarını yıkmıştır. Akademi iş dünyasına yeni bilgi ve fikirler sağlayarak, iş dünyası da akademiye bu fikir ve bilgilerin hayata geçirilmesi için destek olarak katkı sunabilir. Sarıbyık da (2013) çalışmasında iş dünyasının öğretim elemanlarının sahip olduğu akademik bilgi ve tecrübelerden faydalanma imkânının önemini vurgulamıştır. Bir diğer çalışmada ise işletme sahiplerinin meslek yüksekokullarının müfredatlarının sektörün ihtiyaçlarını karşılayamadığını ve eğitimi yeterli olmadığını düşündükleri görülmektedir (Tekbalkan ve Karataş, 2021).

İşyerinde uygulamaları ile okulda alınan eğitim birbirine uygun ve birbirini tamamlamaktadır zaman içerisinde artış göstermektedir. Bu artışın nedeni, işbaşı eğitim sistemine katılan firma sayısının arttıkça sektör çeşitliliği artmaktadır. Bunun sonucunda öğrenciler eğitim gördükleri programa uygun işyerlerinde staj yapabilmektedirler aynı zamanda mesleki bilgi birikiminin artmaktadır (Arpat, 2018).

İş yerinde yapılan eğitimin kalitesinin artması mesleki eğitimin takibinin yapılabilmesi ve uygulamada kolaylık sağlaması için uygulamalı eğitim modülü geliştirilerek kullanılması adeta bir zorunluluktur. Bunun yanı sıra 3+1 mesleki eğitim uygulamalarına başlamadan önce öğrencilerin mesleki gelişime yönelik ders almaları sağlanabilir. Öğrenciler mezun olduktan sonra kendi işletmelerini açma konusunda devlet desteğinin sunulması için; KOSGEB ile protokol imzalanarak uygulama sürecine katılan öğrencilere “Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Belgesi” verilebilir. Mesleki eğitimin niteliğini arttıracak projelerin üretilebilmesi için Sivil Toplum Kuruluşları ile iletişime geçilerek protokol imzalanabilir ve üniversite-sanayi iş birliği güçlendirilebilir. Mesleki eğitim modelinin kalitesinin artırılabilmesi için değerlendirme çalışmaları yapılabilir ve sonuçlara ilişkin eylem planı tasarlanabilir. Programda öğrencilerden beklenen yetkinliklerin belirlenmesinde ve sektörel bazda program uyumunun sağlanmasında gerçekçi ulaşılabilir ölçütler belirlenmelidir. Eğitim programları iş dünyasının görüşleri de alınarak iş piyasasına uygun hale getirilebilir. Alan uzmanları program geliştirme uzmanları öğrenci temsilcileri ve sektör

uzmanlarından oluşan çalışma komisyonu oluşturularak, program revizyon çalışmaları başlatılabilir. İşbaşı Eğitim Programı ile öğrencilerin ücretleri, işletmelerin ücret ve sigorta giderleri devlet tarafından karşılandığı için İŞKUR ile protokol imzalanabilir.

Etik Bildirim : Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulunun 27.11.2023 tarihli ve 363323 sayılı izni doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Yazar Katkıları : Birinci yazar: Yöntem ve analiz, İkinci yazar: Yöntem ve analiz, Üçüncü yazar: Kavramsallaştırma

Finansman : Bu çalışmada finansal bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması : Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Veri Erişilebilirliği : Veriler 3+1 Staj Uygulamasının paydaşları olan öğrenci, işletmeciler ve danışman hocalarından yüz yüze toplanmış olup, istenmesi durumunda paylaşılabilir durumdadır.




Kaynakça

- Akan, B. (2014). Toplam kalite yönetimi çerçevesinde öğrenci memnuniyeti: Namık Kemal Üniversitesi Hayrabolu MYO uygulaması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(10), 106-123.
- Aksin, M. (2014). *Üniversite-sanayi iş birliği çerçevesinde öğrenci açısından trimester eğitim sisteminin incelenmesi: Gaziantep Üniversitesi Naci Topçuoğlu MYO örneği* [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Akşit, A., Kalfa, V. R. ve Arpat, B. (12-14 Ekim 2016). *Bir işveren-öğrenci buluşma modeli: Meslek yüksekokullarında işbaşı eğitim programında öğrenci algılarının belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu örneği* [Konferans bildirisi]. Uluslararası Osmaneli Sosyal Bilimler Kongresi, Bilecik, Türkiye.
- Atalı, G., Özkan, S., Sarıbiyık, M. ve Karayel, D. (18-20 Mayıs 2016). *Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında uygulanan uygulamalı eğitim modellerinin incelenmesi* [Konferans bildirisi]. 5th International Vocational Schools Symposium, 276–281, Prizren, Kosova.
- Anderson, L. (2018). Competency-based education: Recent policy trends. *The Journal of Competency-Based Education*, 3(1), e01057.
- Arpat, B. (2018). Meslek yüksekokullarında uygulanan işbaşı eğitimlerinde boylamsal bir değerlendirme: Honaz Meslek Yüksekokulu örneği, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(3), 345-369.
- Arpat, B., Tokbaş, M., Çamurdan, B. ve Akşit, A. (2017). Meslek yüksekokullarında 3+1 eğitim modeli stajlarında yapılan iş teklifleri üzerine bir araştırma: Honaz Meslek Yüksekokulu modeli. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14),1-11.
- Ay, G. ve Uçar, M. (2016). Trimester eğitim uygulamalarında algılanan hizmet kalitesinin ölçülmesi: Naci Topçuoğlu Meslek Yüksekokulu büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencileri ve mezunları üzerine yapılan bir çalışma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 657-673.
- Aydemir, D. H. (2016). Meslek yüksekokullarının yaz staj uygulamasına genel bakış: Sağlık hizmetleri örneği. *Türk Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 34-42.
- Aymankuy, Y., Tetik, N., Girgin, G. K. ve Aymankuy, S. (2013). Lisans öğrencileri ve akademisyenlerin turizm eğitiminde staj sürecine ilişkin görüşleri (BTİOYO’da bir araştırma). *İnsan Bilimleri Dergisi*, 10(1), 101-128.
- Bahadır, M. ve Oğuz, H. (2012). Selçuk üniversitesi teknik bilimler meslek yüksekokulu öğrencilerinin staj yapma eğilimlerinin belirlenmesi. *İğdır Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 69-76.
- Clayton, B., & Harris, R. (2018). Recent reforms in vocational education and training. *International Journal of Educational Research*, 16(2), 99-102. <https://doi.org/10.1080/14480220.2018.1501913>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Çakar, İ. (2020). *MYO öğrencilerinin 3+1 uygulamalı eğitim modeli çerçevesinde mesleki beklentilerinin incelenmesi Sakarya MYO örneği* [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çolaksel, M. (2019). *3+1 eğitim modelinin turizm öğrencilerinin mesleki gelişimlerine etkisi: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi örneği* [Doktora tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi
- Dikmen, M. ve Baysal, H. (2017). Üniversite sanayi iş birliği kapsamında teknoloji fakültesi işyeri eğitimi modeli üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sürdürülebilir Mühendislik ve Teknoloji Dergisi*, 1 (1), 35-46.
- Gamble, M. T. (2013). *The role of central level staff in supporting high quality instruction* [Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Greensboro]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Geijsel, F., & Meijers, F. (2005). Identity learning: The core process of educational change. *Educational Studies*, 31(4), 419-430.
- Gül, H. ve Yürekli, E. (2020). Meslek yüksekokullarında 3+1 işbaşı eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: PAÜ örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2407-2417.
- Gümüş, İ. ve Örgen, C. (2018). Turizm ön lisans eğitiminde uygulamalı mesleki eğitimin beşeri sermayenin etkinliği açısından önemi. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 202-214.
- Haddouchane, Z. A., Bakkali, S., Ajana, S., & Gassemi, K. (2017). The application of the competency-based approach to assess the training and employment adequacy problem. *International Journal of Education*, 5(1), 1-18. <https://doi.org/10.5121/ije.2017.5101>
- İçli, G. (2001). Eğitim, istihdam ve teknoloji. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 9, 67-69.
- Kahyarara, G., & Teal, F. (2008). The returns to vocational training and academic education: Evidence from Tanzania. *World Development*, 36(11), 2223-2242.
- Karacan, S. ve Karacan, E. (2004). Meslek yüksek okullarında (MYO) staj uygulamaları üzerine bir araştırma: Kalite ve verimlilik için işyerleri ile MYO’lar arasında işbirliğinin gerekliliği. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 168-184.
- Karadeniz, O. ve Kumaş, H. (18–20 Mayıs 2016). *Meslek yüksekokulu öğrencilerinin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasında mesleki uygulama derslerinin (3+1 programları) ve işbaşı eğitim programlarının rolü: Honaz Meslek Yüksekokulu örneği* [Konferans bildirisi]. 5th International Vocational Schools Symposium, Bosna-Hersek.
- Kaya, A. (2023). Muhasebe alanında işyeri eğitimi yapan öğrencilerin uygulamaya ilişkin değerlendirmeleri: Akdeniz üniversitesi örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(2), 562-579.
- Korkmaz, N. ve Kilci, Z. (2024). Önlisans öğrencilerinin 3+1 uygulamalı eğitim modeline yönelik tatmin derecelerinin incelenmesi: Susurluk Tarım ve Orman Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 14(1), 118-126.

- Lam, R., & Ng, R. Y. K. (2020). Applying the concept of 'unlearn to learn' for sustainability in vocational and professional education and training (VPET): Implications for teacher training. *TVET@Asia*, 14, 1-13. <https://www.tvet-online.asia/issue/issue-14/lam-etal>
- Lilles, A., Rõigas, K., & Varblane, U. (2020). Comparative view of the EU regions by their potential of university-industry cooperation. *Journal of the Knowledge Economy*, 11, 174-192.
- Liu, H., Hartmann, M., Hariyanto, D., & Liu, M. (2019). Enhancing students' key competencies for sustainable development in chinese technical and vocational education and training (TVET): Implications for TVET teachers. *The Online Journal for Technical and Vocational Education and Training in Asia*, 14(1-17).
- Martin, M., Morris, J., Moore, A., Sadlo, G., & Crouch, V. (2004). Evaluating practice education models in occupational therapy: Comparing 1:1, 2:1 and 3:1 placements. *British Journal of Occupational Therapy*, 67(5), 192-200.
- McGrath, S., & Yamada, S. (2023). Skills for development and vocational education and training: Current and emergent trends. *International Journal of Educational Development*, 102, 102853.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2nd ed). Sage Publications.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Sage Publications.
- Oktay, E., Pelit, E. ve Arslan, S. (2010). Turizm alanında ön lisans eğitimi alan öğrencilerin staj öncesi ve sonrası görüşlerinin karşılaştırılması (Afyon Kocatepe üniversitesi örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 141-165.
- Örs Onur, T. ve Koç, İ. (2023). Muhasebe ve maliye ön lisans öğrencilerinin "mesleki uygulama" kavramına ilişkin metaforları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(2), 283-303.
- Ölmez, M. (2024). Mesleki eğitim uygulamasında öğrenci/kurum memnuniyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi (3+1 ime sistemine yönelik bir değerlendirme). *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3), 333-348.
- Ören, T. Ş. ve Ören, V. E. (2015). 3+1 Eğitim Modelinden beklentiler: Banaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 6(1), 22-27. <https://doi.org/10.2399/yod.16.005>
- Ören, T. Ş. ve Ören, V. E. (2018). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin 3+1 Eğitim Modelinden memnuniyet derecelerinin belirlenmesi: Banaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(3), 451-456.
- Özkan, T. ve Alan, B. (2022). Meslek yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli kapsamında işyeri uygulaması ve öğrenci kazanımları. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(1), 153-167.
- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek yüksekokullarında nitelikli işgücü yetiştirmek için 3+1 eğitim modeli. *Academic Platform-Journal of Engineering and Science*, 1(1), 39-41. <https://doi.org/10.5505/apjes.2013.32042>
- Serdenciuc, N. L. (2013). Competence-based education- Implications for the training of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76, 754-758.
- Şahin Ören, T. ve Ören, V. E. (2015). 3+1 Eğitim Modelinden beklentiler: Banaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 6(1), 22-27. <https://doi.org/10.2399/yod.16.005>
- Şahin Ören, T. ve Ören, V. E. (2018). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin 3+1 Eğitim Modelinden tatmin derecelerinin belirlenmesi: Banaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* (3), 451-456.
- Tekbalkan, M. ve Karataş, F. (2021). Turizm işletme yöneticilerinin meslek yüksekokullarında uygulanan 3+1 Eğitim Modelinden beklentilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 31-40.
- Türk, K., Bakkal, S. ve Türk, D. (2017). Sosyal ve teknik program öğrencilerinin 3+1 mesleki uygulama sonrası beklentilerinin karşılaştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 137-147.
- Türk, K., Bakkal, S. ve Türk, D. (2019). 3+1 mesleki uygulama sonrası sosyal programlar ile teknik programlarda okuyan öğrencilerin uygulama sonrası beklentilerinin karşılaştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 137-147.
- Uçar, C. ve Özerbaş, M. A. (2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki ve Türkiye'deki konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.
- Yurttaş, İ. İ., Özdem, S. ve Özüm, S. (26-29 Nisan 2018). *Meslek yüksekokullarında nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanmasına yönelik yeni yaklaşımlar: 3+1 eğitim modeli Alaca Avni Çelik Meslek Yüksekokulu örneği* [Konferans bildirisi]. 2. Uluslararası Mesleki Bilimler Sempozyumu, Antalya, Türkiye.
- Yürekli, E., Arpat, B. ve Çamurdan, B. (2018). Muhasebe meslek mensuplarının 3+1 işbaşı eğitim modeline yaklaşımları: Denizli ilinde bir alan araştırması. *Ekonomik, İdari ve Politik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 102-110.
- Zhong, Z., & Li, W. (2013, June). *Independent college of electrical engineering and automation professional "improved 3+1" training mode practice and exploration*. Proceedings of the 2013 Conference on Education Technology and Management Science (ss. 817-820) içinde. Atlantis Press.



Investigation of 3+1 Vocational Internship Stakeholder Opinions

Alev Orhan¹  Zehra Yılmaz²  Kadriye Özyazıcı³ 

ARTICLE INFO

DOI: 10.29299/kefad.1575213

Received: 28.10.2024

Revised: 17.03.2025

Accepted: 19.08.2025

Keywords:

3+1 Education Model,

Stakeholder Views,

Vocational Education

ABSTRACT

This research was conducted to uncover the opinions of students and faculty members in programs implementing the 3+1 education model for the first time at Sivas Cumhuriyet University in the 2023–2024 academic year, as well as the businesses with which the agreements have been made, regarding the model. The study population consists of students enrolled in programs implementing the 3+1 education model at Sivas Cumhuriyet University in the 2023–2024 academic year, academics participating in this program, and relevant businesses. The study employed a phenomenological design, a qualitative research method. Participants were selected using criterion sampling, a purposive sampling method. For this study, 19 students, 10 academics, and 10 businesses were contacted. Face-to-face, semi-structured interviews were conducted with the participants. The interviews revealed the opinions of students, academics, and business managers regarding the advantages and disadvantages of the 3+1 vocational internship education model. The data obtained within the scope of the study were analyzed using MAXQDA Pro2020 (20.4.0). The findings were grouped under three themes: evaluations from faculty advisors, student interns, and business managers. When all three findings were analyzed together, there were common views that the educational model increased students' self-confidence, provided students with experience, was a reason for choosing the university, and that the educational programs were incompatible.

1. Introduction

Vocational colleges are institutions of higher education with a four-semester study period, which aim to train qualified personnel for specific professions. Students who successfully complete the programme at these schools are awarded an associate degree diploma (Official Gazette, 2011). Vocational colleges provide individuals with a balanced development in all aspects (Uçar & Özerbaş, 2013) and help develop a professional identity (Geijsel & Meijers, 2005). According to Kahyarara and Teal (2008), it is also a viable solution for enhancing the labour market in developing countries. Vocational colleges have the main purpose of training individuals with the skills required by the business world. They are also expected to keep up with technological advances and economic developments (Gümüş & Örgen, 2018). The demand for skilled intermediate staff with relevant education and expertise in their profession is on the rise (Özkan & Alan, 2022).

Due to the rapid pace of technological and social change affecting countries and economies worldwide, the training of the workforce is becoming increasingly important. Educational organizations and personnel responsible for upskilling the workforce (Clayton & Harris, 2018) are expected to quickly adapt to social, economic, and technological frameworks (Anderson, 2018). Therefore, it is necessary to analyse the limitations of traditional educational approaches in vocational education. It has become essential to develop an understanding of skills based on the realities and insights of the labour market (McGrath & Yamada, 2023). Therefore, in the global economy, education systems should focus on reviewing and improving the teaching-learning process to prepare more qualified individuals who can meet changing social and economic demands (Serdenciuc, 2013). Graduates should possess the ability to acquire new skills and specializations in order to progress in an ever-demanding world. To address this issue, it is crucial to create roadmaps with the involvement of all stakeholders. This can only be

Corresponding Author¹: Alev Orhan, Dr. Lect., Sivas Cumhuriyet University, Yıldızeli Vocational School, Department of Child Care and Youth Services, Child Development Program, Türkiye, alevorhan@cumhuriyet.edu.tr

Author²: Zehra Yılmaz, Assist. Prof., Sivas Cumhuriyet University, Yıldızeli Vocational School, Department of Child Care and Youth Services, Child Development Program, Türkiye, zyilmazer@cumhuriyet.edu.tr

Author³: Kadriye Özyazıcı, Assist. Prof., Sivas Cumhuriyet University, Yıldızeli Vocational School, Department of Child Care and Youth Services, Child Development Program, Türkiye, kozyazici@cumhuriyet.edu.tr

achieved by promoting the assimilation of professional skills within the educational process and ensuring adequate training for employment through the multiplication of professional practices and training (Haddouchane et al., 2017). The literature frequently cites a lack of workplace experience as a common complaint, resulting in a loss of qualifications. Individuals who have gained expertise through higher education may lose their connections with the business world over time due to lack of regular contact. According to Gamble (2013), regular communication between educational institutions and workplaces, as well as matching students with appropriate workplaces, are commonly recommended practices. Therefore, learners in the 21st century require more than the theoretical knowledge provided by educational institutions. According to İçli (2001), education should collaborate with other institutions and organizations within the social structure, rather than being limited to the school system. Universities' cooperation with industry is crucial for regional growth and the economy, as they are key producers of knowledge. University-industry cooperation is essential for modern economies (Lilles et al., 2020). For these reasons, the importance of collaboration between schools and industry is evident. Continuous review of educational models to align with changes and innovations in today's labor markets has become a necessity (Korkmaz & Kilci, 2024).

1.1. 3+1 Education Model

The 3+1 education model is a non-internship program designed to enhance the employability and professional experience of vocational school students after graduation. This model is based on three semesters of theoretical instruction in school and one semester of professional practice in businesses, with course content being adjusted in vocational school programs. Students are directed to workplaces for 16 weeks of full-time practice in the third or fourth semesters, in accordance with the Professional Practices Directive and the academic calendar. The 3+1 education model was developed by Sakarya University to address the deficiencies in the practice area of vocational schools, to avoid falling behind the labor market, to enable students to renew themselves, and to improve the quality of education (Sarıbiyık, 2013, p. 39).

The 3+1 practical education model provides students with a variety of benefits. This practice allows students to reinforce the theoretical knowledge they acquire in school with real-world work experience (Çakar, 2020). Through this model, vocational school students gain direct contact with the business world, providing them with the opportunity to assess their professional competencies and their preparedness for the workforce. By allowing students to become familiar with their work environment, it contributes to their personal and social development. It also helps them gain a sense of responsibility, increase their self-confidence, and improve their work discipline (Yıldırğan et al., 2016). It contributes to the increase in students' grade

point averages (Yılmaz & Çetin, 2016), increases their professional knowledge (Akşit et al., 2016) and reduces their anxiety about finding a job (Şahin Ören & Ören, 2018). Vocational training also reduces unemployment rates among educated youth. Vocational training provides students with the skills to follow current industry trends, general business competence, problem-solving skills, and economic awareness (Lam & Ng, 2020; Liu et al., 2012).

3+1 applied training provides various benefits to both students and employers and the industry. This training model not only makes it easier for employers to find new employees (Karadeniz & Kumaş, 2016) but also allows businesses to employ students long-term (Arpat et al., 2017). Therefore, this training model addresses the sector's need for intermediate staff (Ölmez, 2024). Through this training model, businesses have the opportunity to identify employees who can adapt to their needs while also reducing training costs and time loss by accelerating the onboarding process of new employees. Employers contribute to the rapid development of the qualified personnel they need. This allows new employees to adapt more quickly and provide a workforce without incurring additional costs (Yıldırğan et al., 2016). Meeting the demands of the business world quickly also contributes to the national economy (Atalı et al., 2016).

The 3+1 system contributes to universities and the quality of education in various ways. It addresses the shortcomings of theoretical education provided at universities and ensures that it is increasingly up-to-date (Sarıbiyık, 2013) and fosters a stronger and more effective relationship between universities and the business world. The ability of vocational school graduates to find jobs more easily and with better opportunities increases the university's desirability (Yıldırğan et al., 2016). It also increases collaboration between the university and the business world (Dikmen & Baysal 2017).

Studies on the 3+1 applied education model have been increasing in recent years. Previous studies on the 3+1 education model, which is considered a new application in the literature, include: students' expectations from the program (Türk et al., 2017; Şahin Ören & Ören, 2015), student satisfaction perceptions (Aksin, 2014; Arpat et al., 2017; Ay & Uçar, 2016; Onur & Koç, 2023; Yurttaş et al., 2018), students' opinions about the model and their attitudes towards the profession (Yıldırğan et al., 2016), student gains (Özkan & Alan, 2022), student knowledge, skill acquisitions and behaviors (Gümüş & Ögeve, 2018), the level of job offers made to students (Arpat et al., 2017), students' satisfaction levels with the model (Korkmaz & Kilci, 2024; Şahin Ören & Ören, 2018), the satisfaction levels of students and institutions with this model (Ölmez, 2024), the determination of the problems experienced by students (Çolaksel, 2019), students' perceptions, attitudes, expectations, challenges they face and career plans (Kaya, 2023), the effect on entrepreneurship tendency (Gül & Yürekli, 2020), the expectations of tourism business

managers (Tekbalkan & Karataş, 2021), the expectations of accounting professionals and their approaches to the program (Yürekli et al., 2018) were investigated.

A review of the literature reveals that previous research has generally focused on student perceptions, satisfaction, skills, and business expectations. The current study aims to fill a significant gap in the literature by collectively evaluating the perspectives of all stakeholders regarding the 3+1 education model. By presenting a multifaceted analysis of the model from the perspectives of students, academics, and the business community, it aims to identify its strengths and weaknesses. In this respect, the study will contribute to the academic literature by providing a holistic perspective on how the 3+1 education model can be implemented effectively in practice.

The problems and sub-problems of the study are expressed below in order to determine the advantages and disadvantages of this model for students, academics and businesses receiving education within the scope of the 3+1 education model and how the stakeholders evaluate the model.

This study was conducted to reveal the thoughts of students, business owners and academicians who have completed the 3+1 education model at Sivas Cumhuriyet University. Previous studies on the 3+1 education model, which is considered a new application in the literature, have investigated students' expectations from the program (Türk et al., 2017; Ören & Ören, 2015), student satisfaction perceptions (Arpat et al., 2017; Yurttaş et al., 2018), student outcomes (Özkan & Alan, 2022), student knowledge, skill acquisitions and behaviors (Gümüş & Örgen, 2018), the level of job offers made to students (Arpat et al., 2017), students' satisfaction levels with the model (Ören & Ören, 2018), the expectations of tourism business managers (Tekbalkan & Karataş, 2021), the effect on entrepreneurship tendency (Gül & Yürekli, 2020), and the expectations of accounting professionals (Yürekli et al., 2018). This study sought the opinions of students, academics, and businesses regarding the advantages and disadvantages of the 3+1 education model for students, universities, and the business world. This study was necessary because the 3+1 education model is a new practice in the higher education system and the literature has not yet comprehensively evaluated the advantages and disadvantages of the model for all stakeholders. This research is considered important because it identifies the extent to which the 3+1 vocational internship training model meets the expectations of the business world, how it impacts students' professional skills, and how the model can be improved and made more effective. It is believed that this research will contribute to improvements in the education system and meeting the needs of the business world by examining the 3+1 vocational internship training model from a multifaceted perspective.

Problem Statement: What are the opinions of students, academicians and businesses regarding the 3+1 vocational internship education model?

Sub Problems:

1. What are the opinions of advisor faculty members regarding the 3+1 vocational internship training model?
2. What are the opinions of intern students regarding the 3+1 vocational internship training model?
3. What are the opinions of business managers regarding the 3+1 vocational internship training model?

2. Method

2.1. Design

This is a qualitative study that aims to determine the opinions of supervisor lecturers, intern students, and business managers on the implementation of the 3+1 vocational internship education model. The study employed phenomenology design, a qualitative research method that presents a phenomenon or experience in an integrated structure by examining its essence from many aspects and perspectives. Phenomenology focuses on defining experiences (Moustakas, 1994).

2.2. Participants

Criterion sampling, a purposive sampling method, was used in the study. The basic concept of criterion sampling is to determine the basic criteria for a sample that can represent the topic to be researched and to select the sample in line with these criteria (Yıldırım & Şimşek, 2016). The main criteria for this research process were to have a faculty advisor, a student intern, and a business manager within the 3+1 education model. Creswell recommends an average number of participants of 20 for phenomenological studies, but he also stated that determining the sample size is a matter of accepting the data obtained from the participants as sufficient for the research question and ensuring data saturation (Creswell & Poth, 2016). Data saturation for the study was achieved with 10 advisory faculty members, 10 business managers, and 19 intern students. The faculty members included advisory faculty members from two child care and youth services departments, one food processing department, two medical services and techniques departments, two management and organization departments, one accounting and tax department, one chemistry and chemical processing technologies department, and one finance, banking, and insurance department. The intern participants included eight participants from the child care and youth services department, four from the social sciences, and seven from the health sciences. The business-level study included four business managers from child development, three from the health sciences, and three from the social sciences.

2.3. Procedure

In the course of the research, three distinct semi-structured interview forms were developed by the researchers to gather the views of academic advisors, trainee students, and business managers on the positive and negative aspects of the 3+1 Education Model. Ethical committee approvals were obtained. To this end, the researchers employed three distinct data collection instruments to obtain information from student interns, teaching staff, and business owners. The researchers conducted the interviews in person, with each interview lasting between 40 and 60 minutes. The study's findings indicate that data saturation was achieved upon the completion of interviews with 10 academic advisors, 10 business managers, and 19 student interns. The research data were then subjected to analysis using the MAXQDA 2020 (20.4.0) program, during which themes and codes were assigned.

2.4. Data Collection Tools

The semi-structured interview technique was utilized as the data collection method in the study. To this end, the researchers developed three distinct semi-structured interview forms with the objective of eliciting the opinions of faculty advisors, student interns, and business managers regarding the positive and negative aspects of the 3+1 Education Model. The draft interview forms were reviewed by three education experts and one language expert to ensure their content validity and appropriateness in Turkish. The draft form underwent necessary adjustments in response to the feedback received from the expert group.

The data for the study was collected during the spring semester of the 2023–2024 academic year. The interviews were conducted in person on a voluntary basis. In order to avert the loss of data, audio recordings were obtained with the participants' authorization prior to the interviews. Concurrently, the researchers meticulously documented the salient points of the interviews, subsequently amalgamating these records into a cohesive transcription. The interviews with the participants lasted approximately 40 to 60 minutes.

2.5. Credibility

To assess the credibility of the study, opinions were obtained from three academics specializing in educational programs regarding the research topic and the research process. Furthermore, opinions were obtained from three educational sciences and one linguistics expert in the development of the data collection tools, and these expert opinions and feedback, which are sub-dimensions of credibility, were incorporated into the research process. Participant and environment verification, a sub-dimension of credibility, was ensured in the study. Participants were interviewed in an environment where they could express themselves freely, and the interviews were recorded with their permission. Participants were assured that they could withdraw from the study at any time and that their records

would be returned to them. Criterion sampling, a purposive sampling method, was used in the selection of participants to ensure transferability. Participants were selected based on the cornerstones of professional enterprise. The inclusion of students, academics, and business professionals created diversity, and data diversification was achieved by selecting participants from different departments.

To ensure direct quotation, a sub-dimension of the study's credibility, the data were analyzed using the MAXQDA 2020 (20.4.0) program, and the researchers independently coded the data. After the researchers independently collected data, they came together to compare codes and themes, and by identifying common codes, they created a data key. In addition to researcher triangulation, participants' opinions were directly included in the data reporting and quotations were made. At this stage, the resulting code maps and data were presented to three educational science experts for their opinions, and triangulation was performed in the data analysis.

2.6. Data Analysis

Content analysis was used to analyze the data obtained from the "Stakeholder Interview Form Regarding the 3+1 Education Model," which was prepared for the research question. Before analyzing the interviews, the audio recordings were transcribed and cross-read multiple times by the researchers. They were coded as faculty members (A1, A2, ...), business managers (İ1, İ2, ...), and intern students (Ö1, Ö2, ...). The research data were analyzed using the MAXQDA 2020 (20.4.0) program, and themes and codes were included.

3. Findings

The research problem statement was expressed as: "What are the views of stakeholders regarding the 3+1 vocational internship education model?" The 3+1 education model has three basic structures: the intern student, the advisory faculty member, and the business where the vocational intern will take place. The main theme, "Evaluation of the 3+1 education model according to stakeholders," includes the themes "evaluations of advisory faculty members," "evaluations of intern students," and "evaluations of business managers."

3.1. Opinions of Advisory Faculty Members on the 3+1 Vocational Internship Education Model

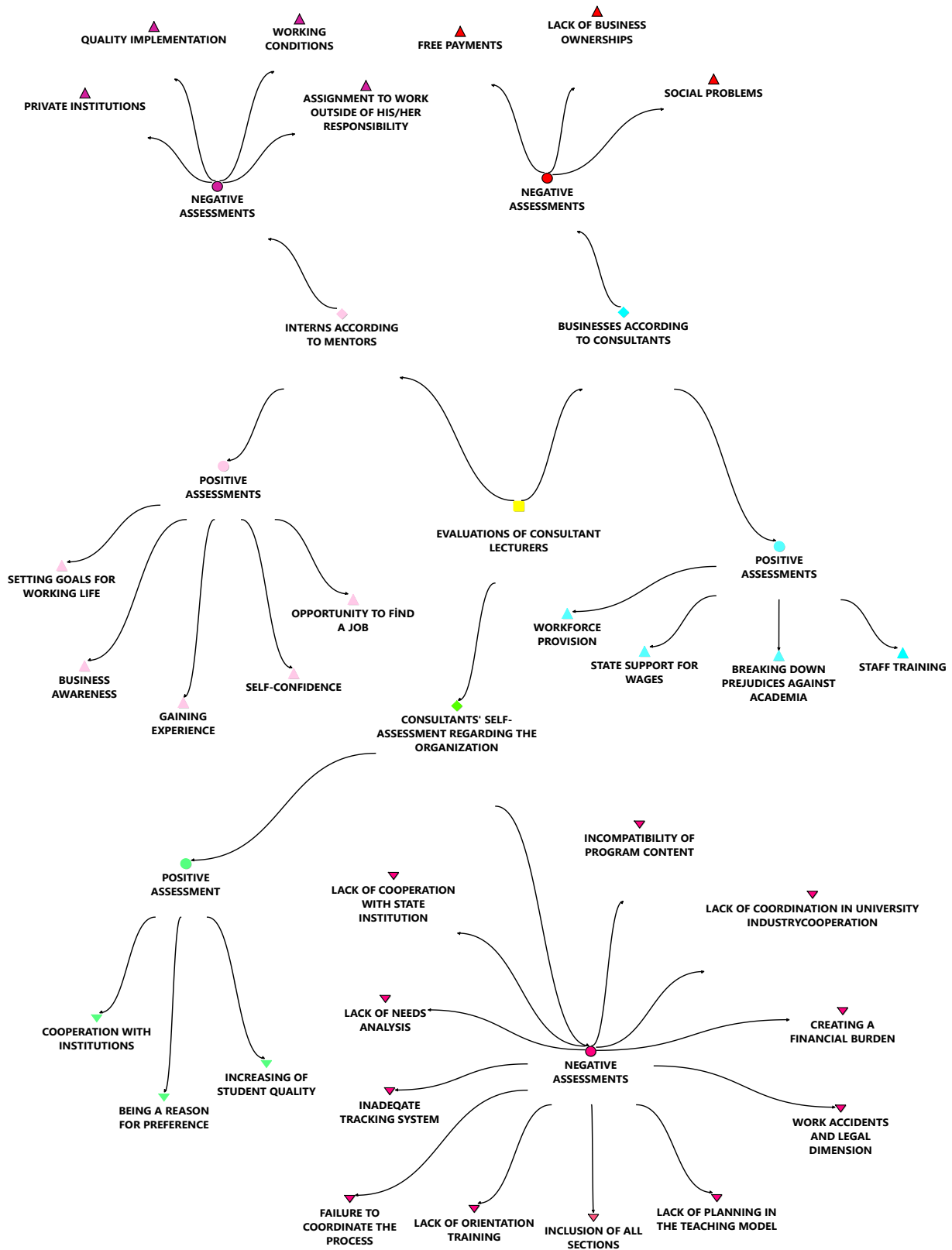


Figure 1. Hierarchical code-sub-code model regarding the 3+1 Vocational Internship Education Model according to the faculty members' opinions

The first sub-problem of the research was expressed as: What are the opinions of advisor faculty members regarding the 3+1 vocational internship education model? The themes, sub-themes, and codes of the findings regarding the faculty members' opinions are presented in Figure 1.

Figure 1 displays the faculty members' opinions on the theme, sub-themes, and codes related to the evaluation of the 3+1 vocational internship education model. The lecturers' viewpoints are categorised into three themes: 'interns according to supervisors', 'enterprises according to supervisors', and 'supervisors' self-evaluation of the institution'. Each theme comprises two sub-themes: positive evaluation and negative evaluation.

The faculty members' opinions on the codes of 'working conditions', 'qualified practice', 'private institutions', and 'assignment to jobs other than their responsibilities' under the 'negative evaluations' sub-theme of the interns theme were provided by the counselors.

"Many students face challenges when seeking internships. They may not be assigned to their preferred institutions or may be given irrelevant tasks at the institutions they are assigned to. Additionally, most institutions do not offer wages for internships. In some workplaces that do offer wages, children are made to work under harsh conditions, and those who object are threatened with the cancellation of their internships." (A1).

"Female students may face challenges in their working conditions, particularly in industrial zones where they may be employed in physically demanding roles. It is important to ensure that all employees are treated fairly and provided with safe working conditions." (A4).

"In contrast to the Ministry of National Education, private kindergartens often lack monthly and daily plans, structured educational approaches, and appropriate behaviour towards children. Additionally, students may not be exposed to proper practices for child development." (A7).

"The inability of our children and students to undertake internships in public schools affiliated with the Ministry of National Education is a disadvantage. This is because the teachers working for the Ministry of National Education are undergraduate graduates who are appointed as permanent teachers through KPSS. Similarly, those working in kindergartens are graduates of girls' vocational high schools or open education, which is the best possibility. Therefore, the lack of training courses and low qualifications among the teaching staff hinders the quality of education that children receive here." (A10).

"In some enterprises, students are sometimes employed to perform tasks outside of their educational responsibilities, such as making tea and cleaning." (A6).

"In kindergartens, students are assigned various tasks, including changing diapers and cleaning toilets. However, some argue that

this can cause students to become disengaged from the educational system." (A8)

The academic staff's evaluations on the sub-theme of 'positive evaluation' under the theme of 'interns according to the counselors' regarding 'opportunity to find a job', 'self-confidence', 'awareness of the business world', 'gaining experience', and 'setting goals for working life' are represented below.

"The primary advantage of this system is the potential for securing employment. It is believed that if a student can demonstrate their skills and determination, they may be offered a position with the company where they intern." (A2).

"Students can gain experience and create a CV through this system, allowing them to answer 'yes' to the question of whether they have previous work experience on their first job application." (A8).

"Gaining self-confidence in the field of work outside of the lesson and learning the job can help fill idle time more efficiently and effectively." (A5).

"Internship programs are crucial for young people to gain self-confidence. While theoretical knowledge gained at the academy is important, it may not always translate to desired performance in practice. Through internships, students are able to gain practical experience and build their self-confidence." (A7).

"Work ethics is an advantageous practice for learning work discipline and improving one's professional skills." (A10).

"I am interested in pursuing a career as a permanent teacher in schools affiliated with the Ministry of National Education." (A9).

"Individuals can gain insight into the challenges of a work environment, the necessary competencies, and the working conditions." (A6).

"The 3 + 1 education model is an effective and efficient learning system that blends theoretical knowledge with practical knowledge." (A2).

"The 3+1 application is functional and advantageous for students to gain practical skills and work experience during a semester in a program." (A10).

"Students can make more informed decisions about their future by gaining practical experience in their profession and understanding the working conditions. It is important to have a clear understanding of whether a profession is suitable or not, rather than relying on personal opinions." (A6).

According to the academic staff, under the sub-theme of 'negative evaluations' of the business theme, their opinions regarding the codes 'social problems', 'lack of ownership by the business', and 'payment of wages' are provided below.

"Social problems are more prevalent in private kindergartens compared to those under the Ministry of National Education (MoNE). The inability of kindergartens to maintain professional distance between teachers can lead to issues such as teacher

rivalry and gossip, which can negatively impact students and create social problems for them." (A10).

"The institution aims to avoid allocating labor, time, and resources to students who lack sufficient technical knowledge and skills. This can result in social and psychological issues for the students." (A8).

"The business world evaluates the model based on its financial impact. The primary concern is the wage question: will it bring a gain in science? This may or may not be the secondary question." (A6).

The academic staff's opinions on the codes related to training personnel, providing labor force, state support in wages, and breaking down prejudices against the academy, under the sub-theme of positive evaluation in the business according to advisors theme, are presented below.

"The perception of academics as employees who deal with unnecessary details, conduct studies disconnected from real life, and lack knowledge of the real sector, thus unable to produce fast and practical solutions, is changing thanks to this system. It is possible that joint studies will emerge." (A3).

"The evaluation of these intern students in enterprises aims to train qualified personnel for the future needs of the companies. This process provides interns with the opportunity to be recruited without having to go through lengthy exam and interview procedures." (A1).

"Thanks to the 3 + 1 program, companies will have many alternatives to find the right employees. They will be able to choose determined, hardworking, and disciplined students to work after the internship, and even train their own employees." (A5).

"Businesses require workers, particularly those who offer affordable labor." (A7).

"In the business world, many young people with low wages are employed in workplaces where their insurance is paid by the university and they receive education. This creates a labor force that is almost cost-free." (A4).

Under the sub-theme of 'negative evaluations' within the broader theme of 'consultants' institutional self-evaluation,' academic staff provide their opinions on the following codes: 'lack of planning in the teaching model,' 'occupational accidents and legal dimensions,' 'lack of cooperation with government institutions,' 'lack of coordination in university-industry cooperation,' 'inclusion of all departments,' and 'incompatibility of program content.

"The introduction of this system to students enrolled in the program was not accompanied by information about the internship obligation. The students were unaware of this requirement when making their choice, indicating a planning error." (A7).

"Due to the sudden transition to the new system without proper needs analysis for each department, a chaotic environment was

created for both students and lecturers. If the transition had been planned properly, the importance and effectiveness of the model could have been better demonstrated." (A10).

"In this model, students who are already working may experience problems as the situation is not foreseen or planned in advance, and they may not be informed about practical training, resulting in overlapping working and internship hours." (A3).

"Accidents resulting in serious injury or death that occur during internships, although not legally the responsibility of the institution, can lead to significant criticism of the internship program." (A4).

"The university's added responsibility of insuring its students for occupational accidents and diseases, as well as following up on them, may lead to legal issues with private sector companies." (A8).

"The options for internships available to certain departments are quite limited, often requiring them to seek opportunities with public institutions. As a result, they cited budget and quota constraints as reasons for not participating. Unfortunately, due to a lack of communication during the needs analysis phase, public institutions were not involved in the implementation of the model and were not provided with sufficient details. This resulted in chaos for each group involved in the implementation. During the first semester, several departments and vocational schools chose not to begin the practice internship." (A1).

"University should contribute to society, but unfortunately, university-industry cooperation has not yet been achieved. It is important to establish clear communication channels between academia and industry to bridge this gap. In our field of work, it is crucial to understand the business lines and the companies operating within them, and vice versa. Although the university has implemented a useful model, it would have been beneficial to first bring together similar business lines and related departments through small-scale meetings. This would have eliminated any uncertainties and improved the effectiveness of the model's implementation, fostering university-industry cooperation." (A5).

"It is important to note that the functionality of this approach may not be universal across all departments. For instance, in an industrial enterprise that produces machinery, it may be beneficial for the manufacturer to train its personnel manually and to have the ability to select candidates based on their fit with the corporate culture." (A6).

"While technical departments may be effective in engineering or health-related fields, their applicability in departments such as banking may be limited due to differences in structure and departmental characteristics. Therefore, inclusion should be based on proper evaluations of the department. We encountered department-based problems during the process, but since we could not find an interlocutor within the coordination, we had to rely on our own solutions." (A9).

"For certain departments, there appears to be a discrepancy between the theoretical knowledge they acquire in academia and

the practical knowledge they encounter. It is my belief that programs should be revised to align with the demands of the real sector, without becoming bogged down in theoretical concepts." (A7).

Under the sub-theme of negative evaluations within the theme of consultants' self-evaluation of the institution, academic staff provided their opinions on the following codes: 'insufficient follow-up system', 'lack of needs analysis', 'lack of coordination of the process', 'financial burden', and 'lack of orientation training'.

"The inadequate and infrequent supervision of interns' training and experience by their supervisors in the institutions where internships are conducted is a significant issue." (A2).

"The 3+1 implementation model can be effective and useful, but its success depends on proper planning. A needs analysis study should have been conducted across the province and departments before deciding to implement the model. Before implementing the model, the university should have gathered numerical data on the number of students and businesses related to each department, as well as any public institutions associated with them. Before implementing the model, the university should have gathered numerical data on the number of students and businesses related to each department, as well as any public institutions associated with them. Before implementing the model, the university should have gathered numerical data on the number of students and businesses related to each department, as well as any public institutions associated with them. Additionally, potential problems and solutions should have been identified." (A8).

"While the 3+1 model may be a valid form of education, the implementation process was not managed effectively. Prior to its implementation, the university should have informed all staff and held departmental discussions to address any concerns or gaps in the system. Afterwards, each department should have been visited and student-student planning should have been conducted. This would have ensured that the protocols, which were made in general terms, could be implemented without any issues. Additionally, representatives from relevant business lines should have been interviewed, joint meetings should have been held, and the system should have been explained. The positive outlook was not maintained during implementation, as 3+1 could not be properly coordinated." (A10).

"This practice places a burden on the university in terms of both workload and financial responsibility for student insurance." (A3).

"Before implementing the 3+1 education model, it is important to provide training for both enterprises and students. Businesses should be informed about the model and their expectations, while students should receive training on workplace rules, professional ethics, corporate confidentiality, and legal processes." (A5).

In the sub-theme of 'positive evaluation' under the theme of 'advisors' self-evaluation of the institution', the academic staff's opinions on the codes 'ability to cooperate with institutions', 'reason for preference', and 'improvement of student quality' are presented below.

"The university has been in contact with other private sector and public institutions in the province since implementing the 3+1 education model. Academicians and business owners have come together on a common platform to exchange views, not only for this application but also for many joint studies." (A2).

"The implementation of the 3+1 model is expected to enhance the quality of student training, which in turn may lead to increased employment opportunities for graduates. This could improve the university's reputation and increase its attractiveness to prospective students." (A5).

"The university benefits from this practice as it provides an educational model that trains intermediate staff in the industry and better equips students in production-oriented programs. The application of theoretical knowledge ensures meaningful learning and improves student quality." (A8).

3.2. Opinions of Intern Students on the 3+1 Vocational Internship Training Model

The second sub-problem of the research was expressed as "What are the opinions of intern students regarding the 3+1 vocational internship education model?" The themes, sub-themes, and codes of the findings regarding the opinions of intern students are presented in Figure 2.

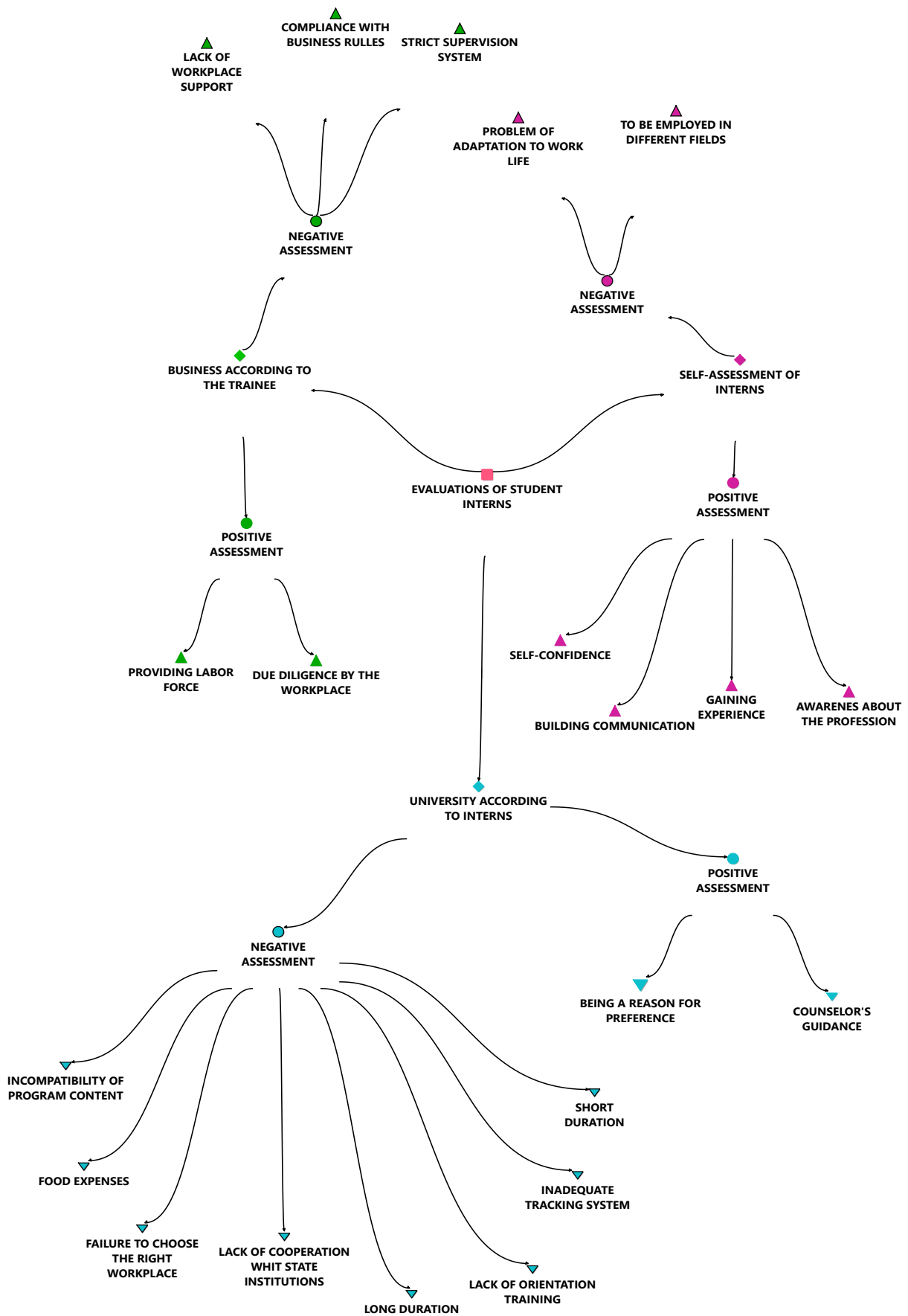


Figure 2. Hierarchical code sub-code model of 3+1 Vocational Internship Training Model based on intern student feedback

Figure 2 shows student interns expressing their opinions on the themes, subthemes, and codes related to the evaluation of the 3+1 vocational internship training model. The student opinions are divided into three themes: "self-assessment of interns," "business according to interns," and "university according to interns." Each theme has two subthemes: positive evaluation and negative evaluation.

The following are student opinions on the codes of 'being employed in different fields' and 'problem of adaptation to business life' under the 'negative evaluations' sub-theme of the 'self-evaluation of interns' theme.

"During the internship, we were assigned to different areas and encountered various challenges. However, we were able to overcome these challenges by seeking guidance from our teacher. In one instance, we were responsible for toilet training children and faced difficulties in changing their diapers." (Ö9).

"During the internship's first semester, I struggled to adjust to the transition from being a student to taking on the responsibilities of a teacher." (Ö13).

"During my hospital internship, I faced challenges adapting to the unfamiliar working environment. The use of unfamiliar medical devices and terminology made it difficult for me to adjust. Additionally, we were required to wear gowns and remove them during shifts, which presented an interesting situation. Throughout the internship, we encountered various processes like this." (Ö16).

The intern students' evaluations of the themes 'gaining experience', 'self-confidence', 'communication', and 'awareness about the profession' under the sub-theme of 'positive evaluation' in the 'self-evaluation of interns' are presented below.

"I attended as a student and left as an experienced teacher." (Ö2).

"In my class, I had the opportunity to interact with special education students, which taught me how to effectively communicate with them." (Ö7).

"I worked in an insurance company and for the first time I learned the names of the companies, their features and personalized offers. I learned how to communicate with customers." (Ö11).

"During my internship, I gained valuable experience in interacting with students of all ages. The emotional farewell I received from each child, including tears and hugs, left a lasting impression on me. Despite my initial nervousness as a non-vocational high school graduate, I learned how to approach them and communicate effectively by making eye contact. I now feel confident in my ability to handle any age group." (Ö19).

"I learned about the concept of a customer and how to effectively communicate with them." (Ö5).

"During my internship at the hospital, I gained valuable experience in communicating with both staff and patients. While it took some time to fully understand the psychology of the

patients, we were able to observe their anxieties and adjust our approach accordingly." (Ö12).

"I entered school with the intention of studying for two years, completing my studies, and applying to the police force. I spent my first year with this goal in mind. Initially, I believed that child development was not a suitable profession for me. However, this internship provided me with the opportunity to learn more about myself and my profession. I came to the realization that it is a challenging but rewarding profession. You die during the day from dealing with so many children, but when you leave at the end of the day, they hug you so much that all your tiredness and experiences are erased." (Ö15).

The following are the intern students' opinions on the sub-theme of 'negative evaluations' under the theme of 'business according to the intern': 'lack of workplace support', 'compliance with business rules', and strict supervision system'.

"During my internship at an insurance company, I encountered difficulties in obtaining necessary information from my workplace. Whenever I asked about a topic, I was informed that the company was currently experiencing a high workload and was directed to search for information on the internet." (Ö5).

"One of the most challenging aspects for me was the requirement to surrender our phones upon entering the daycare center. Retrieval of our phones from the manager's office was only permitted in the event of an urgent matter, and solely after work hours." (Ö15).

"The institution enforced strict entrance and exit times, disallowing absenteeism except for medical reasons with a medical report." (Ö13).

The intern students' opinions on the codes 'the workplace behaves with care' and 'provides labor force' in the 'positive evaluation' sub-theme of the 'business according to the intern' theme are presented below.

"I collaborated with the head nurse of the emergency room and was able to operate computer systems and medication dispensers. The nurse was transparent with us and provided all necessary information." (Ö4).

"During my internship at the hospital, the staff welcomed us warmly and made us feel like part of the team. I still feel emotional when I hear the name of the hospital mentioned." (Ö16).

"During my internship, I fulfilled various tasks assigned by the institution. These tasks included distributing tea, cleaning, and communicating with customers. I was happy to participate in all processes and did not find it bothersome because I was accepted as a staff member and saw it as my workplace." (Ö11).

Within the sub-theme of 'negative evaluations' under the broader theme of 'University according to the interns', intern students express their opinions on various aspects including subsistence expenses, program duration (both long and short), lack of cooperation with government agencies, difficulty in selecting the right workplace,

program content incompatibility, insufficient follow-up systems, and lack of orientation training.

“During my internship at the hospital, my fellow interns and I were not recognized as staff and were not allowed to use the staff services during lunchtime.” (Ö10).

“During my internship at a daycare center, I noticed that some of my colleagues were paid more than me. This was due to the fact that the daycare center they interned at had more employees. Although we performed the same tasks, the difference in pay seemed unfair to me.” (Ö3).

“The duration of the internship appears to be quite long. Leaving the daycare center in the evening, I would prepare the next day’s activities after dinner. This left me with little social life and was quite tiring and exhausting. It may be worth considering reducing the duration of the internship.” (Ö15).

“During my internship at an insurance company, I found that the 15-week period was insufficient to gain a comprehensive understanding of the company and its operations. Therefore, I suggest that the internship period be extended to allow for a more thorough learning experience.” (Ö5).

“As a vocational graduate, I completed my internship at MoNE before and am currently interning at a daycare center. In my experience, the daycare center lacks adequate social environments and knowledge. At times, I wished that MoNE could have made an agreement.” (Ö9).

“The internship training was adequate, however, the selection of enterprises could be improved. Unfair actions were observed during my time at the enterprise, leading me to discuss the situation with my supervisor and ultimately change my internship placement.” (Ö7).

“During my internship in the hospital’s purchasing department, I discovered a disconnect between the theoretical knowledge I gained in school and its practical application. Specifically, I found that I lacked knowledge about hospital systems and purchasing processes.” (Ö18).

“I am currently studying in the Department of Banking and Insurance and taking a course in Political Science. I wish that instead of this course, we had the opportunity to take courses on

screen reading related to general companies or communication skills. Unfortunately, many of the courses offered in the department have not been useful in practice.” (Ö5).

“Our institution would benefit from more frequent visits and guidance from our counselors.” (Ö12).

“Upon entering the business world, we were initially unaware of its norms and expectations, leading to uncertainty in our actions. Fortunately, our daycare center provided us with a week-long training program, during which our manager familiarized us with the institution’s regulations and expectations. However, our peers were not as fortunate and struggled without any prior training.” (Ö2).

Within the sub-theme of 'positive evaluation' in the 'University according to the interns' theme, the opinions of intern students regarding supervisor guidance' and 'preference factors' are presented below.

“Having our advisor with us during this process and providing support when needed made it more comfortable. The guidance of our teacher gave us confidence and comfort when we faced difficulties and lacked information.” (Ö19).

“Upon graduation from this school, I will possess valuable internship experience and a well-prepared product file, which will enhance my employability. During my time at the daycare center, I developed materials and activities that were approved for use in my future job applications. If successful, I believe this will attract more students to Sivas and increase the university’s popularity.” (Ö13).

3.3. Opinions of Business Managers on the 3+1 Vocational Internship Training Model

The third sub-problem of the research was to investigate the opinions of business managers on the 3+1 vocational internship training model. Figure 2 presents the themes, sub-themes, and codes of the findings.

Figure 3 shows the hierarchical code sub-code model for the 3+1 vocational internship training model based on the opinions of business managers.

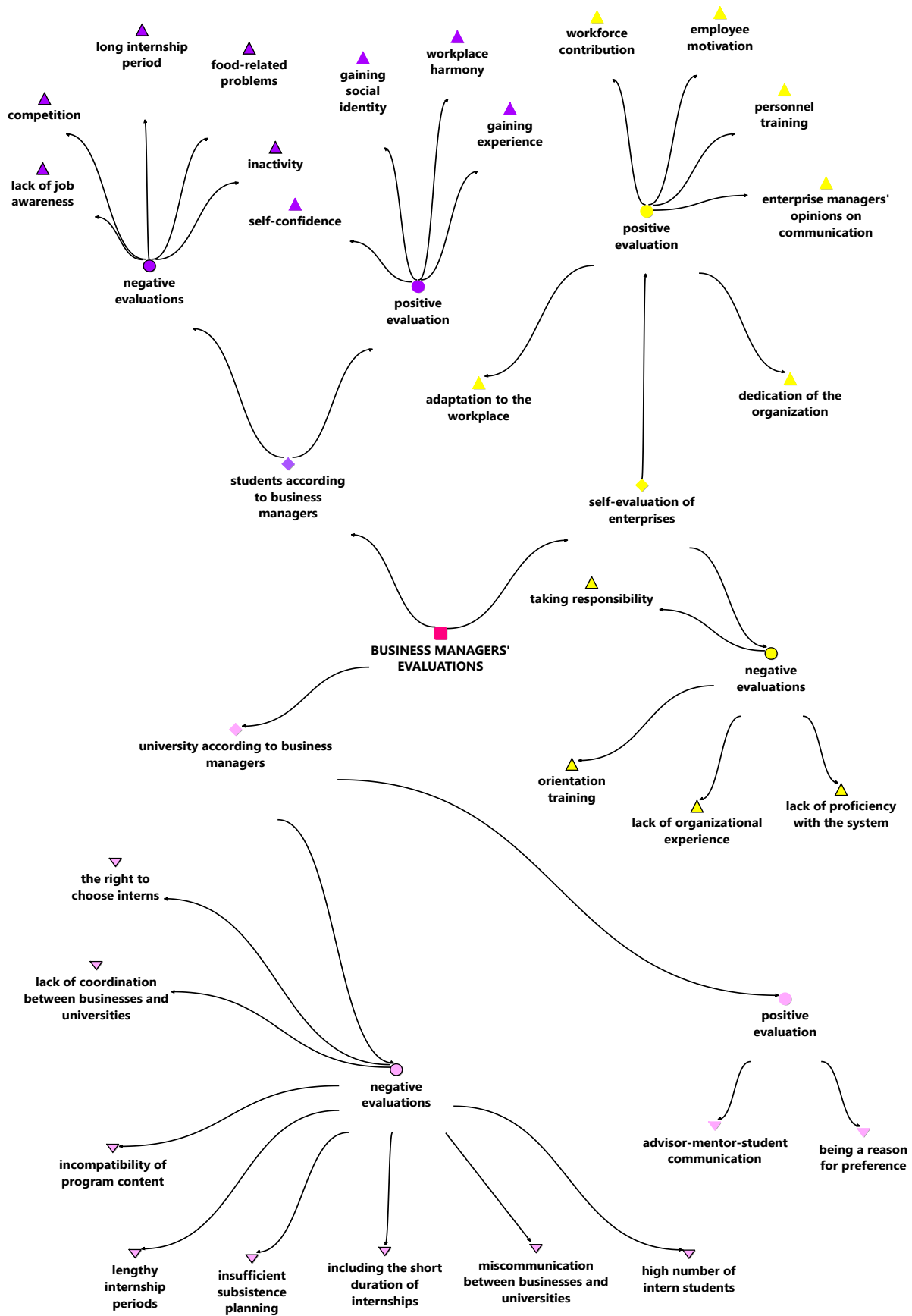


Figure 3. The hierarchical code sub-code model for the 3+1 Vocational Internship Training Model based on the opinions of business managers

Figure 3 displays the business managers' opinions on the theme, sub-themes, and codes related to the evaluation of the 3+1 vocational internship training model. Business managers' opinions can be categorized into three themes: 'self-evaluation of enterprises', 'students according to business managers', and 'university according to business managers'. Each theme has two sub-themes: 'positive evaluation' and 'negative evaluation'.

Under the sub-theme of 'negative evaluations' in the 'self-evaluation of enterprises' theme, enterprise managers' opinions on 'lack of organizational experience', 'taking responsibility', 'orientation training', and 'lack of proficiency with the system' are presented below.

"Many businesses, including ours, were initially hesitant. We accepted these interns for their benefit, and as the process progressed, we became accustomed to each other. They became an integral part of the institution, and we recognized the significance of this practice. Institutions should be informed about this issue in more detail." (İ10).

"You are responsible for many students in this process. The individual is accountable for occupational risks and hazards." (İ3).

"Prospective students should familiarize themselves with the culture and practices of the institution and its affiliated kindergartens. It is important to note that theoretical knowledge alone is insufficient. Orientation training will be provided to our next interns from their first day at our institution." (İ1).

"As a business, we accepted interns for the purpose of enhancing our operations. Upon their arrival, they presented a contract which we duly signed. However, I only reviewed the wage to be paid. I am not familiar with the legal rights and responsibilities of students and universities" (İ3).

Under the sub-theme of 'positive evaluation' in the 'self-evaluation of enterprises' theme, enterprise managers' opinions on communication, dedication of the organization, employee motivation, personnel training, workforce contribution, and adaptation to the workplace are presented.

"There appears to be more positive communication with the academy. We have agreed to collaborate on projects and joint studies with our professors, with whom we would not normally interact. Our communication has been effective and professional." (İ7).

"We inform them about our profession, experiences, and the work we do. We also provide guidance on the rules they should follow and train the interns as if they were our own staff." (İ1).

"In this model, employees are motivated by training interns and transferring knowledge. By discussing the field together and answering the interns' questions, our staff's performance is satisfactory." (İ8).

"As an institution, our goal in accepting interns is to train personnel and to ensure that personnel are trained for the desired qualifications." (İ3).

"If the first week is spent on job training, we can begin to see increased efficiency from our colleagues in the second week. We are beginning to observe their increased involvement in the operations, and they are making valuable contributions to the organization." (İ6).

"During the initial period, we believed that having interns was a disadvantage rather than an advantage. However, our interns proved us wrong by embracing the institution and working as diligently as our staff. As a result, we now require four interns instead of two." (İ10).

"Upon the arrival of a large number of interns, we encountered issues during their first week. We gathered them together and emphasized the importance of acting carefully in a hospital setting. We provided them with a list of issues to be mindful of. Our students adhered to all the warnings and easily adapted to each department, despite being rotated from time to time." (İ5).

Under the sub-theme of 'negative evaluations' of the 'students according to business managers' theme, the opinions of business managers on 'lack of job awareness', 'food-related problems', 'inactivity', 'competition', and 'long internship period' are presented below.

"Our job involves working with young children and, unfortunately, it is not foolproof. There were some issues during the first few weeks because the students had no prior work experience and were still adjusting to their new roles." (İ8).

"Employees are expected to focus on their job responsibilities and refrain from using their phones during work hours. It is important for individuals to take ownership of their work and not use their student status as an excuse for not meeting expectations." (İ10).

"Unfortunately, the students interning at our institution were not provided with food and were not permitted to use the same service as us. It is my belief that these issues can be resolved." (İ7).

"Some students were uninterested and reluctant. They did not listen fully to what we were trying to teach and could not perform at the desired level." (İ9).

"During the internship, two students were informed that a contract would be offered to the one who performed better. However, this led to a problem as they began to view each other as competitors and started fighting. The case required a significant amount of time to be resolved." (İ1).

"The duration of the internship was lengthy, and as time passed, the initial excitement and enthusiasm of our interns dwindled, resulting in a decline in their performance. Therefore, I suggest shortening the internship period or relocating the interns." (İ3).

The following are the opinions of business managers regarding the sub-theme of 'positive evaluation' under the theme of 'students according to business managers':

'gaining social identity', 'gaining experience', 'workplace harmony', and 'self-confidence'.

"I observed that our students developed a sense of social identity. They reported that when individuals they encounter in their daily lives see them in the hospital and offer assistance, others' perception of them changes. This brings them great joy and helps them focus more on their work." (İ2).

"The decision to apply theoretical knowledge into practical use for the benefit of students in the department of child development and education is appropriate." (İ1).

"During their maximum 3-week stay in each laboratory, the interns were trained in various aspects including knowledge and etiquette analysis, laboratory functioning, patient care, communication with services, and the logic and conditions of the tests. This training ensured the correct interpretation of the results." (İ5).

"People tend to forget auditory information, while visual information is not always retained. However, people are more likely to remember things that they have actively done." (İ9).

"The students' quick adaptation to the workplace had a positive effect on both our staff and us." (İ5).

"This situation is expected to enhance students' self-confidence and improve their success rate at the beginning of their business careers." (İ10).

"In three months, students develop self-confidence and self-awareness, which can be useful when starting a business." (İ9).

"The development of self-confidence, socialization, customer communication, and business skills are all important aspects for students to adopt. It is important to note that these skills should be presented objectively and without any subjective evaluations." (İ7).

Under the sub-theme of 'negative evaluations' within the broader theme of 'university according to business managers', the opinions of business managers are presented regarding several aspects, including the short duration of internships, incompatibility of program content, high number of intern students, lack of coordination between businesses and universities, insufficient subsistence planning, lengthy internship periods, miscommunication between businesses and universities, and the right to choose interns.

"Three months may not be sufficient for students to fully understand the system. Within the first two weeks, students become accustomed to the agency's content and working environment. In the third week, we introduce a brief overview of the companies. There are 41 agencies, each with their own unique screens. The internship period for teaching these screens is quite short." (İ4).

"The intern's knowledge of laboratory information, medical terms, and concepts was inadequate. We recognized that it was insufficient in this regard." (İ7).

The large number of students has caused an issue in the Audiometry course, where there is only one device available for forty students." (İ2).

"The laboratory is crowded due to the high number of students present." (İ5).

"The large number of students posed issues for the microbiology or biochemistry department. To reduce the number of students, I supported pathology. In other words, the reason for our lack of space is due to an infection. Our department has faced challenges in this regard." (İ7).

"Decisions should be made jointly with the university before the training begins. I accepted interns for my institution's benefit. However, I would have appreciated a meeting to discuss our field and opinions on the system, leading to joint decisions. It would be unprofessional to suddenly require our students to practice in this system and engage in bilateral relations." (İ10).

"The students encountered issues with lunch, transportation, and housing. Accommodation was particularly problematic for male students." (İ7).

"The length of the internship period is a disadvantage. Over time, students may lose their initial determination and experience increasing mental fatigue. This can lead to intimidation among staff members and internal problems. It is important to address these issues and find ways to support students in maintaining their motivation and focus." (İ1).

"After the educational process began, we experienced communication difficulties with the university due to their lack of responsiveness. We were not informed of the progress or any issues with the process. I would have preferred to have regular meetings, but our advisors only came to the laboratory to see their own students and then left. I did not find this behavior strange, as I am responsible for my own students and was not consulted." (İ2).

"I would like to obtain information about the trainee's progress during the training process. Specifically, I would like to conduct an interview to assess their performance. I prefer to make a decision based on my own desires and the expectations of the interns, rather than having someone else interfere." (İ10).

The following are the opinions of business managers regarding 'advisor-mentor-student communication' and 'being a reason for preference' within the 'positive evaluation' sub-theme of the 'university according to business managers' theme.

"During the training process, the lecturers did not maintain constant communication with the students. During the weeks when they did not visit, I observed them communicating via video calls. In our institution, there is a designated room for phone conversations to avoid disturbing clients. Students are encouraged to use this room for phone calls. I was curious and entered the room, where I observed a student having a video call with their advisor." (İ10).

“Students who have completed an internship are more likely to find employment. This system can increase the university’s preference rate.” (İ3).

4. Discussion

When the findings of the study are examined, the common opinion of the faculty members, students and business managers regarding the 3+1 education model is that the implemented model will increase the preference rate of the university. Stakeholders stated that students no longer evaluate their university choices only based on the score scale, but also according to their employment status after graduation. In the study, they expressed the opinion that the inclusion of the 3+1 education model in the preference guide and the demonstration of the success of the model’s implementation will increase the rate of students choosing universities that implement this model. The related literature determined that the professional practice model contributes to students’ finding employment (Arpat, 2018; Bahadır & Oğuz, 2012; Türk et al., 2017; Karadeniz & Kumaş, 2016). In addition, the 3+1 education model ensures that the theoretical education is transformed into practical training. Faculty members expressed their opinion that with this model that enables students to become more active, education and student quality will increase, and therefore, all sectors will be positively affected by this process.

Business managers and intern students expressed that they found the guidance of their mentors effective and qualified during this process. Faculty members expressed self-criticism, stating that they lacked experience due to this being their first time implementing this model and that the large number of students caused problems in the process’s execution at the desired level. They expressed a view that follow-up, immediate feedback, and correction were not provided as a result of the lack of a regular follow-up system. Students shared a similar view, stating that an effective follow-up system was not established. Karacan and Karacan (2004) determined that a monitoring and follow-up system is one of the most fundamental aspects of an effective internship. Business managers stated that they did not have sufficient communication with their mentors during this process, indicating that the process was under their control. The study concluded that the primary reason for this lack of communication experienced by all stakeholders could be a lack of experience and the lack of necessary information and orientation training before the process began. Business managers stated that the model was not adequately introduced to managers in the same business line and that, as a business, they were not given the right to choose interns. Similarly, Yürekli et al. (2018) found that more detailed and informative training is needed regarding 3+1 practical training. Karacan and Karacan (2004) considered explaining the importance of the training model as a key element of the qualified implementation process. It appears that the vast majority of businesses lack sufficient knowledge about the 3+1

program. Therefore, this result can be interpreted as insufficient promotional and informational activities for the process (Yürekli et al., 2018).

Faculty members also stated that the reason this model hasn’t been used more effectively and efficiently is due to deficiencies and errors made during the decision-making process and the implementation process. They stated that a needs analysis wasn’t conducted during the decision-making process for the 3+1 education model, and that theoretical and business-related information related to their departments wasn’t requested. They emphasized that including all departments without actively examining the model’s applicability to every business line and department leads to problems throughout the process. Martin et al. (2004) stated in their study findings that the success of a model depends on its well-planned nature. Ören and Ören (2018) also noted the importance of establishing the necessary infrastructure before implementing such an application.

Faculty members stated that problems arose during the process due to the lack of effective communication between the coordinator and government institutions. Similarly, students also touched upon this process, emphasizing that they were unable to intern at government institutions and could only intern in the private sector because their applications were rejected. They stated that this situation limited them professionally and that they were unable to observe the workings and operations of government institutions related to their field. Karacan and Karacan (2004) emphasized that finding a suitable internship is a crucial cornerstone of internships. Both faculty members and business managers stated that coordination difficulties arose in ensuring collaboration between government institutions and industry during the implementation of the model.

One of the conclusions drawn from the evaluation of the 3+1 education model by all stakeholders is the inconsistency of program content with practical areas. This finding was shared by students, business administrators, and faculty, and it was stated that this situation is not limited to certain departments but applies to almost every department. Stakeholders stated that the primary reason for this inconsistency is the lack of or limited practical application of theoretical knowledge, and the inadequacy of theoretical knowledge in practical application. Similarly, Akan (2014) stated that the needs of the business sector should be considered in the curriculum development phase of departments.

Considering the Results Regarding the Evaluation of the Model from a Student Perspective, when the 3+1 education model was evaluated from a student perspective, the common opinion of the faculty members, students, and business managers was that the model builds students’ self-confidence and provides experience. The common opinion of all three stakeholders was that by applying the

theoretical knowledge acquired by students to practice through this educational model, students gain experience in their fields, which in turn fosters their academic self-confidence. Akşit et al. (2016) study yielded similar results, indicating that the vocational education model increases professional knowledge, which in turn increases students' professional self-confidence (Ören & Ören, 2016). It was observed that many of the students participating in the program had their prejudices overcome after the vocational practice training and developed a more positive perspective on their professions (Kaya, 2023). Aydemir (2016) based his study on summer internships and found that internships provide experience in professional understanding. In addition, the study concluded that the students and faculty shared a common view that the educational model, by providing practical opportunities, increased students' awareness of the business world and their professions. It also concluded that it served as a kind of career guidance in helping them understand their professions, identify aspects that aligned with or differed from their personalities, and decide whether to continue their professions in the future. This enabled students in vocational education programs to become familiar with professions, develop skills related to their professions, and gain work experience, thus fulfilling the primary objectives of the 3+1 education model. Faculty members also stated that the education model was effective in helping students set goals for their professional lives. A review of studies in the literature revealed that the 3+1 application contributed to students' acceptance of the profession, their understanding of business life (Ören & Ören, 2016), and their awareness of the profession (Yürekli et al., 2018). Çakar (2020) found that adopting the 3+1 practical education model was an effective model for students deciding on their career choices. Türk et al. (2019) emphasized the necessity of the model for students in both social and technical programs. Similarly, Akşit, et al. (2016) stated that the system helps students understand what they want by providing them with the opportunity to compare.

It was concluded that business managers experience difficulties with students' active participation and job awareness. Active participation is key to training qualified personnel and maximizing the benefits of training in applied training. This can be seen as a reflection of the lack of job awareness in the process. According to business managers, the long internship duration results in a decline in intern motivation and performance over time. While the internship duration of the training model was deemed insufficient for some departments, it was considered long for others. It was concluded that the fixed internship duration differs across departments. A similar result was obtained in Emir et al. (2010), who compared students' opinions about the internship duration before and after the internship and found that the opinions were more negative than before. The internship duration may be long for some students, creating monotony and boredom, thus decreasing student motivation. Contrary to the study's findings, the

results indicated that students participating in professional practice found the duration sufficient (Türk et al., 2017). Gümüş and Örgen (2018) stated in their study that almost half of the employers found the 16-week application sufficient.

In their self-assessments, students emphasized that they experienced adjustment difficulties due to the sudden transition from student to working position. It was concluded that students' involvement in a new learning environment and a different social environment during this process can lead to academic, social, and psychological adjustment problems. Furthermore, students stated that they were forced to perform numerous tasks unrelated to their field of study, emphasizing that such situations were quite taxing. Assigning interns outside of their training has been observed to have positive outcomes, such as increased responsibility, problem-solving skills, and professional development, while negative outcomes, such as loss of motivation, risk of exploitation, and departure from the core focus of their training, are among the disadvantages of assigning students' tasks outside of their training (Kaya, 2023). Another study concluded that the majority of students are assigned tasks related to their field during their training (Türk et al., 2017). Furthermore, because some students in the program work full-time, a flexible training program should be developed to facilitate time management related to training.

Considering the results of the evaluation of the model from a business perspective, the consensus among faculty members, students, and business managers is that the model provides businesses with a workforce based on the 3+1 education model. All stakeholders stated that the model provides the business world with a qualified workforce. For businesses, having a qualified workforce is directly proportional to production and quality, and inversely proportional to cost and time. Incorporating a qualified workforce into the sector will contribute to both the company and the regional economy. Businesses provide workforce at a very low cost, with insurance covered by the university and wage support provided by the state. In short, the 3+1 applied education model provides businesses with a workforce opportunity without creating additional costs (Sarıbiyık, 2013). Regarding the workforce, Aymankuy et al. (2013) reported that businesses do not want to be perceived as cheap labor, and businesses see students as cheap labor. Business managers and faculty stated that the 3+1 education model is vital for personnel training. Both stakeholders emphasized that companies can train personnel with the desired characteristics, concluding that the practice offers advantages to businesses. By accurately identifying their qualified workforce needs, businesses can train personnel who meet their criteria and minimize problems encountered during the recruitment and hiring process. Business managers emphasized that communication problems experienced at the beginning of the internship resolve themselves over time. Similarly,

Bahadır and Oğuz (2012) reported that students' communication skills improved significantly as a result of the internship. Korkmaz and Kilci (2024) also noted that the applied training model helped students gain adaptability, thus improving their communication skills. Supporting this finding, Zhong and Weihua (2013) also found that the implemented system strengthened the three-way communication between the school, student, and employer. The reasons students lacked knowledge and self-confidence, as well as a lack of industry experience, could be cited as reasons for their inability to effectively communicate with their environment. Business managers noted that staff assigned to train interns were more motivated and committed to their work, emphasizing their indirect contribution to the workplace. It has been determined that the business world has prejudices against academia. Before the implementation of the education model, the business world expressed that they viewed academia as institutions disconnected from the real sector, unable to transform their knowledge into products, and unable to meet the needs of the sector. With the implementation of the model, the business world has encountered the realities of academia, which they perceived as distant from the current realities of the sector, and has overcome its prejudices. Academia can contribute to the business world by providing new knowledge and ideas, and the business world can contribute to academia by supporting the implementation of these ideas and knowledge. Sarıbyık also emphasized the importance of the business world's ability to benefit from the academic knowledge and experience of faculty members (Sarıbyık, 2013). Another study found that business owners believed that the curricula of vocational schools failed to meet the needs of the sector and that the training was inadequate (Tekbalkan & Karataş, 2021).

The compatibility and complementarity between workplace practices and school education has been increasing over time. This increase stems from the increasing number of companies participating in the on-the-job training system, which increases sector diversity. As a result, students can intern at workplaces aligned with their program, which also increases their professional knowledge (Arpat, 2018).

To improve the quality of workplace training, facilitate monitoring of vocational training, and facilitate its implementation, developing and implementing a practical training module is practically essential. Furthermore, students can be provided with professional development courses before starting 3+1 vocational training programs. To provide state support for students to start their own businesses after graduation, a protocol can be signed with KOSGEB, and students who participate in the application process can receive an "Applied Entrepreneurship Training Certificate." To develop projects that will enhance the quality of vocational training, contact can be made with civil society organizations, and university-industry

collaboration can be strengthened. Evaluation studies can be conducted to improve the quality of the vocational training model, and an action plan can be developed based on the results. Realistic, achievable criteria should be established to determine the competencies expected of students in the program and to ensure program alignment across sectors. Training programs can be tailored to the job market by consulting with the business world. A working committee composed of field experts, program development experts, student representatives, and industry experts can be established, and program revisions can be initiated. With the On-the-Job Training Program, a protocol can be signed with İŞKUR since the wages of students and the wage and insurance expenses of businesses are covered by the state.

Ethical Considerations : In the present study, the regulations stipulated in the "Directive on Scientific Research and Publication Ethics of Higher Education Institutions" were meticulously adhered to. None of the actions stipulated within the section entitled "Actions Contrary to Scientific Research and Publication Ethics," constituting the second part of the directive, have been executed. Cumhuriyet University Educational Sciences Research Proposal Ethics Evaluation Board has stated that the study was ethically sound, as evidenced by its letter dated 27.11.2023 and numbered 363323.

Author Contributions : First author: Methodology and analysis; Second author: Methodology and analysis; Third author: Conceptualization.

Funding : Not applicable.

Conflict of Interest : Not applicable.

Data Availability : The data were collected face-to-face from students, business owners, and supervising instructors who are stakeholders of the 3+1 Internship Program, and can be shared upon request.

References

- Akan, B. (2014). Toplam kalite yönetimi çerçevesinde öğrenci memnuniyeti: Namık Kemal Üniversitesi Hayrabolu MYO uygulaması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(10), 106-123.
- Aksin, M. (2014). *Üniversite-sanayi iş birliği çerçevesinde öğrenci açısından trimester eğitim sisteminin incelenmesi: Gaziantep Üniversitesi Naci Topçuoğlu MYO örneği* [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Akşit, A., Kalfa, V. R., & Arpat, B. (12-14 Ekim 2016). *Bir işveren-öğrenci buluşma modeli: Meslek yüksekokullarında işbaşı eğitim programında öğrenci algılarının belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu örneği* [Konferans bildirisi]. Uluslararası Osmaneli Sosyal Bilimler Kongresi, Bilecik, Türkiye.
- Atalı, G., Özkan, S., Sarıbiyık, M., & Karayel, D. (18-20 Mayıs 2016). *Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında uygulanan uygulamalı eğitim modellerinin incelenmesi* [Konferans bildirisi]. 5th International Vocational Schools Symposium, 276-281, Prizren, Kosova.
- Anderson, L. (2018). Competency-based education: Recent policy trends. *The Journal of Competency-Based Education*, 3(1), e01057.
- Arpat, B. (2018). Meslek yüksekokullarında uygulanan işbaşı eğitimlerinde boylamsal bir değerlendirme: Honaz Meslek Yüksekokulu örneği, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(3), 345-369.
- Arpat, B., Tokbaş, M., Çamurdan, B., & Akşit, A. (2017). Meslek yüksekokullarında 3+1 eğitim modeli stajlarında yapılan iş teklifleri üzerine bir araştırma: Honaz Meslek Yüksekokulu modeli. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 1-11.
- Ay, G., & Uçar, M. (2016). Trimester eğitim uygulamalarında algılanan hizmet kalitesinin ölçülmesi: Naci Topçuoğlu Meslek Yüksekokulu büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencileri ve mezunları üzerine yapılan bir çalışma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 657-673.
- Aydemir, D. H. (2016). Meslek yüksekokullarının yaz stajı uygulamasına genel bakış: Sağlık hizmetleri örneği. *Türk Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 34-42.
- Aymankuy, Y., Tetik, N., Girgin, G. K., & Aymankuy, S. (2013). Lisans öğrencileri ve akademisyenlerin turizm eğitiminde staj sürecine ilişkin görüşleri (BTİOYO’da bir araştırma). *İnsan Bilimleri Dergisi*, 10(1), 101-128.
- Bahadır, M., & Oğuz, H. (2012). Selçuk üniversitesi teknik bilimler meslek yüksekokulu öğrencilerinin staj yapma eğilimlerinin belirlenmesi. *İğdır Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 69-76.
- Clayton, B., & Harris, R. (2018). Recent reforms in vocational education and training. *International Journal of Educational Research*, 16(2), 99-102. <https://doi.org/10.1080/14480220.2018.1501913>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Çakar, İ. (2020). *MYO öğrencilerinin 3+1 uygulamalı eğitim modeli çerçevesinde mesleki beklentilerinin incelenmesi Sakarya MYO örneği* [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çolaksel, M. (2019). *3+1 eğitim modelinin turizm öğrencilerinin mesleki gelişimlerine etkisi: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi örneği* [Doktora tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi
- Dikmen, M., & Baysal, H. (2017). Üniversite sanayi iş birliği kapsamında teknoloji fakültesi işyeri eğitimi modeli üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sürdürülebilir Mühendislik ve Teknoloji Dergisi*, 1 (1), 35-46.
- Gamble, M. T. (2013). *The role of central level staff in supporting high quality instruction* [Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Greensboro]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Geijsel, F., & Meijers, F. (2005). Identity learning: The core process of educational change. *Educational Studies*, 31(4), 419-430.
- Gül, H., & Yürekli, E. (2020). Meslek yüksekokullarında 3+1 işbaşı eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: PAÜ örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2407-2417.
- Gümüş, İ., & Örgenç, C. (2018). Turizm ön lisans eğitiminde uygulamalı mesleki eğitimin beşeri sermayenin etkinliği açısından önemi. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 202-214.
- Haddouchane, Z. A., Bakkali, S., Ajana, S., & Gassemi, K. (2017). The application of the competency-based approach to assess the training and employment adequacy problem. *International Journal of Education*, 5(1), 1-18. <https://doi.org/10.5121/ije.2017.5101>
- İçli, G. (2001). Eğitim, istihdam ve teknoloji. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 9, 67-69.
- Kahyarara, G., & Teal, F. (2008). The returns to vocational training and academic education: Evidence from Tanzania. *World Development*, 36(11), 2223-2242.
- Karacan, S., & Karacan, E. (2004). Meslek yüksek okullarında (MYO) staj uygulamaları üzerine bir araştırma: Kalite ve verimlilik için işyerleri ile MYO’lar arasında işbirliğinin gerekliliği. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 168-184.
- Karadeniz, O., & Kumaş, H. (18-20 Mayıs 2016). *Meslek yüksekokulu öğrencilerinin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasında mesleki uygulama derslerinin (3+1 programları) ve işbaşı eğitim programlarının rolü: Honaz Meslek Yüksekokulu örneği* [Konferans bildirisi]. 5th International Vocational Schools Symposium, Bosna-Hersek.
- Kaya, A. (2023). Muhasebe alanında işyeri eğitimi yapan öğrencilerin uygulamaya ilişkin değerlendirmeleri: Akdeniz üniversitesi örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(2), 562-579.
- Korkmaz, N., & Kilci, Z. (2024). Önlisans öğrencilerinin 3+1 uygulamalı eğitim modeline yönelik tatmin derecelerinin incelenmesi: Susurluk Tarım ve Orman Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 14(1), 118-126.

- Lam, R., & Ng, R. Y. K. (2020). Applying the concept of 'unlearn to learn' for sustainability in vocational and professional education and training (VPET): Implications for teacher training. *TVET@Asia*, 14, 1-13. <https://www.tvet-online.asia/issue/issue-14/lam-etal>
- Lilles, A., Rõigas, K., & Varblane, U. (2020). Comparative view of the EU regions by their potential of university-industry cooperation. *Journal of the Knowledge Economy*, 11, 174-192.
- Liu, H., Hartmann, M., Hariyanto, D., & Liu, M. (2019). Enhancing students' key competencies for sustainable development in chinese technical and vocational education and training (TVET): Implications for TVET teachers. *The Online Journal for Technical and Vocational Education and Training in Asia*, 14(1-17).
- Martin, M., Morris, J., Moore, A., Sadlo, G., & Crouch, V. (2004). Evaluating practice education models in occupational therapy: Comparing 1:1, 2:1 and 3:1 placements. *British Journal of Occupational Therapy*, 67(5), 192-200.
- McGrath, S., & Yamada, S. (2023). Skills for development and vocational education and training: Current and emergent trends. *International Journal of Educational Development*, 102, 102853.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2nd ed). Sage Publications.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Sage Publications.
- Oktay, E., Pelit, E., & Arslan, S. (2010). Turizm alanında ön lisans eğitimi alan öğrencilerin staj öncesi ve sonrası görüşlerinin karşılaştırılması (Afyon Kocatepe üniversitesi örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 141-165.
- Örs Onur, T., & Koç, İ. (2023). Muhasebe ve maliye ön lisans öğrencilerinin "mesleki uygulama" kavramına ilişkin metaforları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(2), 283-303.
- Ölmez, M. (2024). Mesleki eğitim uygulamasında öğrenci/kurum memnuniyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi (3+1 ime sistemine yönelik bir değerlendirme). *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3), 333-348.
- Ören, T. Ş., & Ören, V. E. (2015). 3+1 Eğitim Modelinden beklentiler: Banaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 6(1), 22-27. <https://doi.org/10.2399/yod.16.005>
- Ören, T. Ş., & Ören, V. E. (2018). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin 3+1 Eğitim Modelinden memnuniyet derecelerinin belirlenmesi: Banaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(3), 451-456.
- Özkan, T., & Alan, B. (2022). Meslek yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli kapsamında işyeri uygulaması ve öğrenci kazanımları. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(1), 153-167.
- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek yüksekokullarında nitelikli işgücü yetiştirmek için 3+1 eğitim modeli. *Academic Platform-Journal of Engineering and Science*, 1(1), 39-41. <https://doi.org/10.5505/apjes.2013.32042>
- Serdenciuc, N. L. (2013). Competence-based education- Implications for the training of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76, 754-758.
- Şahin Ören, T., & Ören, V. E. (2015). 3+1 Eğitim Modelinden beklentiler: Banaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 6(1), 22-27. <https://doi.org/10.2399/yod.16.005>
- Şahin Ören, T., & Ören, V. E. (2018). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin 3+1 Eğitim Modelinden tatmin derecelerinin belirlenmesi: Banaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* (3), 451-456.
- Tekbalkan, M., & Karataş, F. (2021). Turizm işletme yöneticilerinin meslek yüksekokullarında uygulanan 3+1 Eğitim Modelinden beklentilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 31-40.
- Türk, K., Bakkal, S., & Türk, D. (2017). Sosyal ve teknik program öğrencilerinin 3+1 mesleki uygulama sonrası beklentilerinin karşılaştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 137-147.
- Türk, K., Bakkal, S., & Türk, D. (2019). 3+1 mesleki uygulama sonrası sosyal programlar ile teknik programlarda okuyan öğrencilerin uygulama sonrası beklentilerinin karşılaştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 137-147.
- Uçar, C., & Özerbaş, M. A. (2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki ve Türkiye'deki konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.
- Yurttaş, İ. İ., Özdem, S., & Özüm, S. (26-29 Nisan 2018). *Meslek yüksekokullarında nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanmasına yönelik yeni yaklaşımlar: 3+1 eğitim modeli Alaca Avni Çelik Meslek Yüksekokulu örneği* [Konferans bildirisi]. 2. Uluslararası Mesleki Bilimler Sempozyumu, Antalya, Türkiye.
- Yüreklı, E., Arpat, B., & Çamurdan, B. (2018). Muhasebe meslek mensuplarının 3+1 işbaşı eğitim modeline yaklaşımları: Denizli ilinde bir alan araştırması. *Ekonomik, İdari ve Politik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 102-110.
- Zhong, Z., & Li, W. (2013, June). *Independent college of electrical engineering and automation professional "improved 3+1" training mode practice and exploration*. Proceedings of the 2013 Conference on Education Technology and Management Science (ss. 817-820) içinde. Atlantis Press.