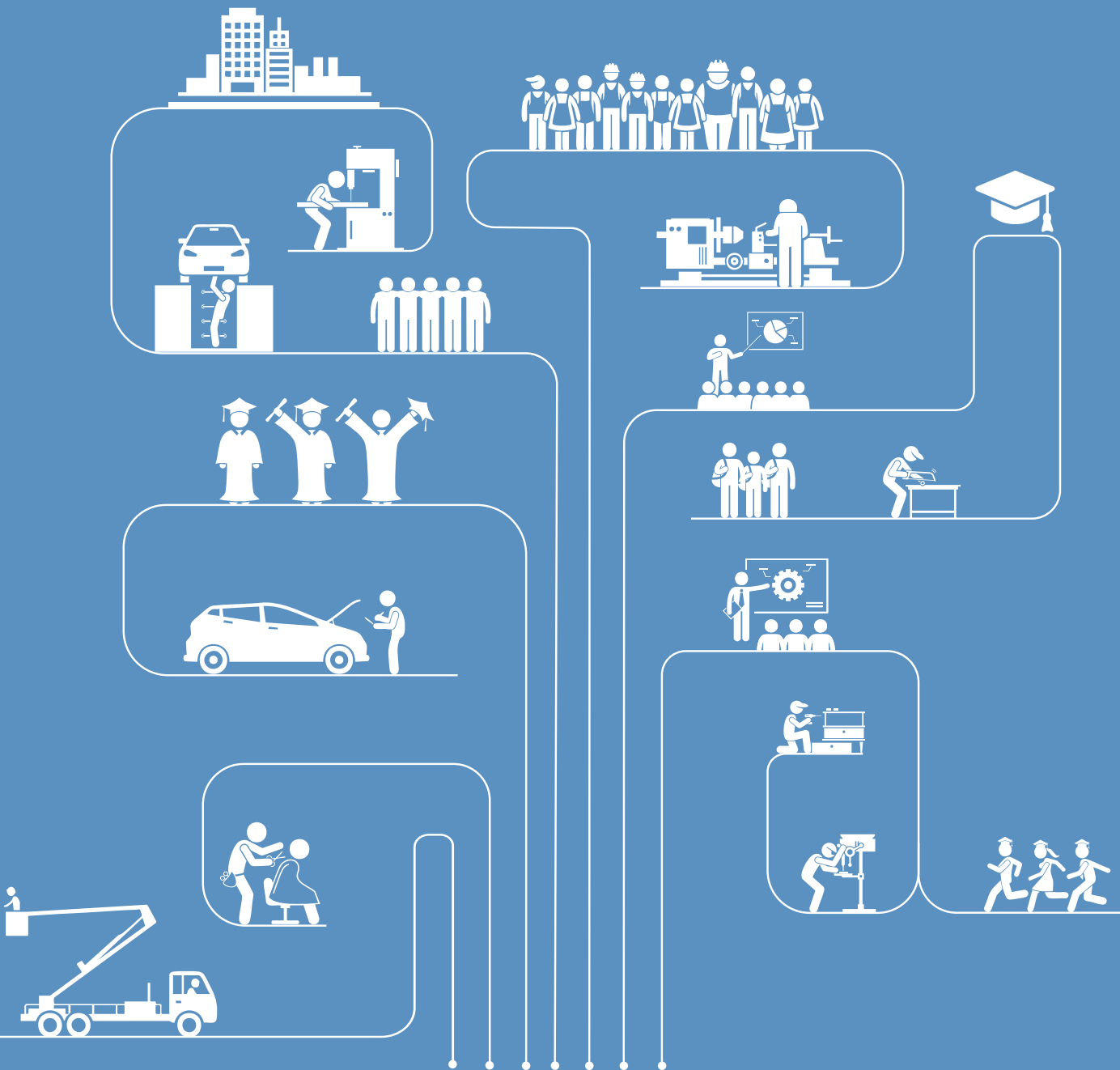


İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİ VE MESLEKÎ BECERİLERİN
KAZANILMASINA YÖNELİK PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNE
DAYALI BİR ARAŞTIRMA



**İSTANBUL
TİCARET
ODASI 1882**



iTOSAM
İSTANBUL TİCARET ODASI
STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

MESLEK LİSELERİNDE STAJ

İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİ VE MESLEKİ BECERİLERİN KAZANILMASINA
YÖNELİK PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNE DAYALI BİR ARAŞTIRMA

Yazarlar

Prof. Dr. Yusuf Alpaydın

Prof. Dr. Faruk Taşcı

Kürşad Kültür

Talha Bektaş



SEKTÖREL ARAŞTIRMALAR
YAYIN NO: 2025 - 9
İSTANBUL

İTO Çağrı Merkezi

444 0 486

İTO Yayın Kurulu

Mehmet Develioğlu
Münir Üstün
Prof. Dr. Nihat Alayoğlu
Erhan Çardaklı
Hasan Uluç Hacıhasanoğlu
A.Erdem Kiracı
Tolunay Dayı Yalçın

İstanbul Ticaret Odası yayınlarına
internet sitemizden ulaşabilirsiniz.
www.ito.org.tr

Yazarlar

Prof. Dr. Yusuf Alpaydın
Prof. Dr. Faruk Taşcı
Kürşad Kültür
Talha Bektaş

Tashih

Hicret Kobalas

Tasarım

Furkan Şimşek (İTOSAM)

Baskı

Yeditepe Ofset Yayıncılık Reklamcılık ve Ambalaj San. Tic. Ltd. Şti.
Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi
C Blok 2 BC 2 Zeytinburnu/İstanbul
Sertifika No: 51568

ISBN 978-625-6722-58-3 (Basılı)
ISBN 978-625-6722-59-0 (Elektronik)

1.Baskı: Aralık 2025, İstanbul

Copyright © İTO (İstanbul Ticaret Odası)

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir bölümü, yazarın ve İTO'nun önceden yazılı izni olmaksızın mekanik olarak, fotokopi yoluyla veya herhangi bir şekilde çoğaltılamaz. Bu eserin bazı bölümleri veya paragrafları, sadece araştırma veya özel çalışmalar amacıyla yazarın adı ve İTO belirtilerek bilgisi dahilinde kullanılabilir.

 /itokurumsal  /itosamkurumsal

İÇİNDEKİLER

GRAFİK LİSTESİ.....	5
TABLO LİSTESİ.....	6
ŞEKİL LİSTESİ.....	7
KISALTMA LİSTESİ.....	9
SUNUŞ.....	11
YÖNETİCİ ÖZETİ.....	12

1. GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU.....	15
1.2. ARAŞTIRMA SORULARI.....	16
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ, KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI.....	16

2. ARKA PLAN

2.1. TÜRKİYE'DE MESLEKÎ ORTAÖĞRETİMİN YAPISI VE ÖNEMİ.....	19
2.1.1. MESLEKÎ BECERİLERİN ÜLKE EKONOMİSİNE KATKISI.....	20
2.1.2. İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	22
2.1.3. POLİTİKA BELGELERİNDE BECERİ EĞİTİMİNİN YERİ.....	24
2.2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	24
2.2.1. OKUL-İŞLETME İŞ BİRLİĞİ DİNAMİKLERİ.....	24
2.2.2. İŞBAŞINDA ÖĞRENMENİN TEMEL ÖZELLİKLERİ.....	26
2.3. MEVZUAT VE UYGULAMALAR.....	27
2.3.1. 3308 SAYILI MESLEKÎ EĞİTİM KANUNU.....	28
2.3.2. ORTAÖĞRETİM KURUMLARI YÖNETMELİĞİ.....	29
2.3.3. İSTANBUL'DA PROTOKOL TABANLI MESLEKÎ EĞİTİM UYGULAMALARI VE İŞLETMELERLE İŞ BİRLİĞİ MODELLERİ.....	29
2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	30

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	37
3.2. PAYDAŞLARIN SEÇİMİ VE BELİRLENMESİ.....	39
3.2.1. NİTEL AŞAMADA ÇALIŞMA GRUBU SEÇİMİ.....	40
3.2.2. NİCEL AŞAMADA ÖRNEKLEM SEÇİMİ.....	41

3.2.2.1. PAYDAŞLARIN GENEL DEMOGRAFİK DAĞILIMI.....	41
3.2.2.2. KOORDİNATÖR ÖĞRETMENLERİN SEÇİM YÖNTEMLERİ VE DAĞILIMLARI.....	43
3.2.2.3. USTA ÖĞRETİCİLERİN SEÇİM YÖNTEMLERİ VE DAĞILIMLARI.....	46
3.2.2.4. ÖĞRENCİ VE MEZUNLARIN SEÇİM YÖNTEMLERİ VE DAĞILIMLARI.....	48
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....	50
3.3.1. VERİLERİN TOPLANMASI.....	51
3.3.1.1. NİTEL AŞAMADA VERİ TOPLAMA SÜRECİ.....	51
3.3.1.2. NİCEL AŞAMADA VERİ TOPLAMA SÜRECİ.....	51
3.3.2. VERİLERİN ANALİZİ.....	52
3.3.2.1. NİTEL AŞAMADA VERİLERİN ANALİZİ.....	52
3.3.2.2. NİCEL AŞAMADA VERİLERİN ANALİZİ.....	53
3.4. ARAŞTIRMA ETİĞİ.....	53

4. BULGULAR

4.1. NİTEL BULGULARIN ANALİZİ VE YORUMLANMASI.....	55
4.1.1. MEZUNLARIN GÖZÜNDEN STAJ DENEYİMİ: BECERİ KAZANIMI, UYUM SORUNLARI VE KARIYER ETKİLERİ.....	57
4.1.1.1. STAJIN SAĞLADIĞI KATKILAR VE ÖĞRENME ÇIKTILARI.....	58
4.1.1.2. İZLEME, İLETİŞİM VE İŞ BİRLİĞİ EKOSİSTEMİ.....	61
4.1.1.3. STAJIN KARIYER PLANLAMASINA ETKİSİ VE GELECEK PERSPEKTİFİ.....	63
4.1.1.4. ÇALIŞMA KOŞULLARI, GÜVENLİK VE KURUMSAL SORUMLULUKLAR.....	65
4.1.2. ÖĞRETMEN REHBERLİĞİNDE STAJ SÜRECİ: UYGULAMA ZORLUKLARI, DENETİM, BELGELENDİRME VE ALAN UYUMLARI.....	68
4.1.2.1. DENETİM SÜRECİ, MEVZUAT VE BELGELENDİRME SORUNLARI.....	69
4.1.2.2. ÖĞRETİM İÇERİĞİ, BECERİ GELİŞİMİ VE ALAN UYUMU.....	72
4.1.2.3. OKUL-İŞLETME-TOPLUM İŞ BİRLİĞİ VE GEÇİŞ SÜREÇLERİ.....	75
4.1.2.4. İŞLETME KAYNAKLI UYGULAMA ZORLUKLARI VE İLETİŞİM SORUNLARI.....	78
4.1.2.5. UYUM VE MOTİVASYON SORUNLARI.....	80
4.1.3. İŞVEREN PERSPEKTİFİNDEN MESLEKİ EĞİTİM: ÖĞRENCİ YETERLİKLERİ, UYGULAMA SORUNLARI VE İŞ BİRLİĞİ İHTİYAÇLARI.....	82
4.1.3.1. OKUL-İŞLETME İŞ BİRLİĞİ VE KURUMSAL EŞGÜDÜM.....	84
4.1.3.2. STAJ UYGULAMALARI VE UYUM SÜREÇLERİ.....	87
4.1.3.3. ÖĞRENCİLERİN BİREYSEL YETERLİKLERİ VE DAVRANIŞSAL SORUNLAR.....	89
4.1.4. PAYDAŞLAR BAĞLAMINDA NİTEL BULGULARIN KARŞILAŞTIRILMASI: MEZUN, ÖĞRETMEN VE İŞVEREN PERSPEKTİFLERİ.....	92
4.1.4.1. MEZUNLARIN GÖZÜNDEN STAJ DENEYİMİ.....	93
4.1.4.2. ÖĞRETMEN REHBERLİĞİNDE STAJ SÜRECİ.....	93
4.1.4.3. İŞVEREN PERSPEKTİFİNDEN MESLEKİ EĞİTİM.....	93
4.1.4.4. GENEL DEĞERLENDİRME VE İYİLEŞTİRME ALANLARI.....	94

4.1.4.5. LİTERATÜR BULGULARI İLE GENEL SONUÇLARIN KARŞILAŞTIRILMASI.....	95
4.2. NİCEL BULGULARIN ANALİZİ VE YORUMLANMASI.....	103
4.2.1. ÖĞRENCİ VE MEZUNLARLA İLGİLİ BULGULAR.....	104
4.2.2. KOORDİNATÖR ÖĞRETMENLERLE İLGİLİ BULGULAR.....	108
4.2.3. USTA ÖĞRETİCİLERLE İLGİLİ BULGULAR.....	111
4.2.4. ÖĞRENCİ, MEZUN VE KOORDİNATÖR ÖĞRETMENLERE SORULANLAR.....	116
4.2.5. DENEYİMLERE İLİŞKİN ÇAPRAZ ANALİZ ÖZETLERİ.....	130
4.2.5.1. ÖĞRENCİLERİN STAJ DENEYİMLERİNE İLİŞKİN ÇAPRAZ ANALİZLERİN ÖZETİ.....	130
4.2.5.2. MEZUNLARA İLİŞKİN ÇAPRAZ ANALİZLERİN ÖZETİ.....	131
4.2.5.3. USTA ÖĞRETİCİLERLE İLGİLİ ÇAPRAZ ANALİZLERİN ÖZETİ.....	131

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	133
5.2. ÖNERİLER.....	135
KAYNAKÇA.....	138
EKLER.....	152
EK: 1 - ODAK GRUP GÖRÜŞME SORULARI.....	152
YENİ MEZUNLARLA ODAK GRUP GÖRÜŞMESİ.....	152
KOORDİNATÖR ÖĞRETMEN ODAK GRUP GÖRÜŞME SORULARI.....	153
İŞLETME TEMSİLCİSİ ODAK GRUP GÖRÜŞME SORULARI.....	154
EK: 2 - ANKET FORMU.....	155
MEZUNLAR/ÖĞRENCİLER, KOORDİNATÖR ÖĞRETMENLER VE USTA ÖĞRENCİLERE YÖNELİK ARAŞTIRMA SORULARI.....	159

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. OECD Ülkelerinde En Yüksek Eğitim Düzeyi ve Yaş Grubuna Göre İstihdam Oranları (2022).....	21
Grafik 2. Paydaşların Eğitim Durumu (Kişi Sayısı).....	43
Grafik 3. Koordinatör Öğretmenlerin Ankete Katılım Sayıları.....	44
Grafik 4. Koordinatör Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumdaki Meslekî Kıdem Dağılımları.....	45
Grafik 5. Eğitim Görülen/Eğitim Verilen/Stajyer Kabul Edilen Alan/Dal.....	46
Grafik 6. Koordinatör Öğretmen ve Usta Öğretici Medeni Durumları.....	47
Grafik 7. Koordinatör Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Eğitim Durumu.....	47
Grafik 8. Koordinatör Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Meslekî Kıdem Dağılımları.....	48
Grafik 9. Mezunların Eğitime Devam Durumları.....	49
Grafik 10. Mezun Öğrencilerin Çalışma Durumu.....	105
Grafik 11. Mezunların Staj Yapılan İşletmede Staj Sonrası İstihdam Durumları.....	106
Grafik 12. Mezunların Aylık Kazançları.....	107
Grafik 13. Öğrenci ve Mezunların Staj Yapılan İşletmeyi Bulma Yolu.....	108
Grafik 14. Koordinatör Öğretmenlerin Sektör Deneyimleri.....	108
Grafik 15. İş Ortamına Adaptasyon Hakkında İşletmelerden Alınan Geri Bildirim.....	110
Grafik 16. Usta Öğreticilerin Görev/Pozisyon Dağılımları.....	112
Grafik 17. İşyerinde Çalıştırılan Stajyer Sayısı (Yıllık Dağılımlar).....	113
Grafik 18. İşletmelerin Ticari Faaliyet Alanları.....	114
Grafik 19. İşletmelerin Faaliyet Yıllarına İlişkin Dağılımlar.....	115
Grafik 20. İşletmelerin Sahip Olduğu Çalışan Sayılarına İlişkin Dağılımlar.....	115
Grafik 21. İşletmelerin Lokasyonu/Konumu Dağılımı.....	116
Grafik 22. Mevzuat ve Bilgilendirme.....	120
Grafik 23. Sosyal Beceriler ve İş Uyumu Katılım Ortalamaları.....	126

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Mezunların Gözünden Staj Deneyimi Ana Teması (Tema/Kategori Frekansları).....	57
Tablo 2. Stajın Sağladığı Katkıları ve Öğrenme Çıktıları (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	59
Tablo 3. İzleme, İletişim ve İş Birliği Dinamikleri (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	61
Tablo 4. Stajın Kariyer Planlamasına Etkisi ve Gelecek Perspektifi (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	63
Tablo 5. Çalışma Koşulları, Güvenlik ve Kurumsal Sorumluluklar (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	66
Tablo 6. Öğretmen Rehberliğinde Staj Süreci Ana Teması (Tema/Kategori/Alt Kategori Frekansları).....	68
Tablo 7. Denetim Süreci, Mevzuat ve Belgelendirme Sorunları (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	70
Tablo 8. Öğretim İçeriği, Beceri Gelişimi ve Alan Uyum (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	73
Tablo 9. Okul-İşletme-Toplum İş Birliği ve Geçiş Süreçleri (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	76
Tablo 10. İşletme Kaynaklı Uygulama Zorlukları ve İletişim Sorunları (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	79
Tablo 11. Uyum ve Motivasyon Sorunları (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	81
Tablo 12. İşveren Perspektifinden Meslekî Eğitim Ana Teması (Tema/Kategori Frekansları).....	83
Tablo 13. Okul-İşletme İş Birliği ve Kurumsal Eşgüdüm (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	84
Tablo 14. Staj Uygulamaları ve Uyum Süreçleri (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	87
Tablo 15. Öğrencilerin Bireysel Yeterlikleri ve Davranışsal Sorunlar (Tema/Kategori/Kod Frekansları).....	90
Tablo 16. Stajyer Öğrenci Eşleştirme Kriterleri.....	111
Tablo 17. Staj Süresince Karşılaşılan Sorunlar.....	118
Tablo 18. Staj Süresince Karşılaşılan Sorunlarla Başa Çıkma Yaklaşımları.....	119
Tablo 19. Çalışma Ortamı ve Altyapı.....	121
Tablo 20. Okul İşletme İş Birliği.....	122
Tablo 21. İş Yeri Bulma, İşe Adaptasyon ve Çalışma Koşulları.....	123
Tablo 22. İdari Destek ve Bürokratik Uygulamalara Katılım Ortalamaları.....	124
Tablo 23. Rehberlik ve Yönlendirme Faaliyetleri Katılım Ortalamaları.....	125
Tablo 24. Kişisel Beceriler Gelişim ve İş Uyumu Katılım Ortalamaları.....	125
Tablo 25. Meslekî ve Teknik Beceriler.....	127
Tablo 26. İzleme, Değerlendirme ve Geribildirim Süreci.....	128
Tablo 27. Genel Memnuniyet.....	129

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Odak Grup Görüşmeleri Katılımcı Cinsiyetleri.....	40
Şekil 2. Paydaşların Katılım Sayıları.....	41
Şekil 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	42
Şekil 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	42
Şekil 5. Öğrencilerin Eğitim Gördüğü Sınıfın Dağılımı.....	49
Şekil 6. İşyerindeki Statü (Mezun Çalışan ve Usta Öğreticiler).....	50
Şekil 7. Staj Deneyimlerinin Verimliliğini Etkileyen Sorunlar.....	55
Şekil 8. Öğretmen Rehberliğinde Staj Sürecinde Yaşanan Zorluklar.....	56
Şekil 9. İşverenlerin Staj Deneyimiyle İlgili Endişeleri.....	56
Şekil 10. Meslekî Eğitimde Staj Süreçlerinin İyileştirilmesi.....	92
Şekil 11. İşletmelerde Beceri Eğitiminin Geliştirilmesi Konusundaki Beklentiler.....	94
Şekil 12. Öğrenci ve Mezunların Meslek Lisesi Eğitimlerini Değerlendirme Sonuçları.....	104
Şekil 13. Koordinatör Öğretmenlerin Sorumlu Oldukları Stajyer Dağılımı.....	109
Şekil 14. İşletmenin Faaliyet Gösterdiği Sektör Dağılımı.....	113
Şekil 15. Staj Süresince İşletmede Sorunlu Karşılaşma Durumu.....	117

KISALTMA LİSTESİ

AMP	: Anadolu Meslek Programı
AR	: Artırılmış Gerçeklik (İngilizce)
ATP	: Anadolu Teknik Programı
CEDEFOP	: European Centre for the Development of Vocational Training (Avrupa Meslekî Eğitimi Geliştirme Merkezi)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İK	: İnsan Kaynakları
İMMİB	: İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
İŞKUR	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KVKK	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MYK	: Meslekî Yeterlilik Kurumu
OECD	: Organisation for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü)
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
OSB MTAL	: Organize Sanayi Bölgesi Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi
PDK	: Protokol Danışma Kurulu
PYK	: Protokol Yürütme Kurulu
SDG	: Sustainable Development Goals (Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: İstatistiksel Paket Programı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TVET	: Teknik ve Meslekî Eğitim (İngilizce)
VR	: Sanal Gerçeklik (İngilizce)

Sunuş

İstanbul Ticaret Odası olarak Türkiye'nin ekonomik kalkınma hedefleri ve sanayileşme süreci için nitelikli insan kaynağı gelişiminin stratejik bir konumda olduğuna inanıyoruz. Türkiye sanayisinin ve ticaretinin merkezi olan büyükşehirlerde meslekî eğitimin önemi daha da artmaktadır. Bu doğrultuda Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ile imzalanan *Meslekî Eğitim İş Birliği Protokolü* çerçevesinde meslekî ve teknik eğitim kurumlarının özel sektörle güçlü iş birlikleri kurması gerektiğine inanıyoruz. Geliştirdiğimiz projelerle desteklenen meslek liselerinde sektör temsilcileri ile yapılan iş birliklerinin faydası ortaya çıkmaktadır. Eğitim programlarının sektör ihtiyaçlarına göre güncellenmesi ve işletmelerle öğrenci eşleşmesi süreçlerinin geliştirilmesi bu sürecin iyi uygulama örnekleri arasında yer almaktadır.

Bu kapsamda, “*Meslek Liselerinde Staj İşletmelerde Beceri Eğitimi ve Meslekî Becerilerin Kazanılmasına Yönelik Paydaş Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*” başlığını taşıyan bu değerli çalışmayı sizlere sunmaktan memnuniyet duyuyoruz. İTO ve Millî Eğitim Müdürlüğü arasında imzalanan protokol çerçevesinde İstanbul'daki 54 meslekî lisede gerçekleştirilen bu araştırma, meslekî eğitimdeki beceri eğitimi (staj) süreçlerinin etkinliğini göstermesi açısından önemli. Öğrenciler, mezunlar, koordinatör öğretmenler ve usta öğreticiler gibi temel paydaşların deneyimleri, görüşleri ve değerlendirmeleri ışığında hazırlanan bu rapor, süreci çok boyutlu olarak analiz etmeyi amaçlamıştır.

Araştırma, süreçlerdeki güçlü yönleri, karşılaşılan zorlukları ve uygulama sorunlarını ortaya koyarak öğrencilerin meslekî beceri kazanımlarını ve iş hayatına geçişlerini kolaylaştıracak somut politika önerileri geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu sayede nitelikli iş gücünün yetiştirilmesine katkıda bulunduğu gibi meslekî eğitim ve staj politikalarının şekillendirilmesinde önemli bir veri kaynağı da ortaya çıkarılmıştır.

İSTANBUL TİCARET ODASI

Yönetici Özeti

Araştırmanın Konusu ve Amacı

Türkiye'nin ekonomik büyüme, istihdam ve sosyal refah hedeflerine ulaşmasında nitelikli insan kaynağının sağlanması, meslekî ve teknik ortaöğretimin stratejik hedeflerindendir. Bu eğitim modeliyle ülke ekonomisinin katma değeri yüksek üretimine, yenilikçilik kapasitesine ve küresel rekabet gücüne katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Özellikle sanayi ve hizmet sektörünün yoğunlaştığı İstanbul, meslekî eğitimli bireylerin iş gücü piyasasına katkısının belirginleştiği bir merkezdir.

Türkiye'de meslekî ve teknik eğitimin işletmelerle bütünleşmesinin tarihi Ahilik teşkilatına kadar uzanmakla birlikte modern uygulamalar Cumhuriyet dönemiyle başlamıştır. 2016 yılında yapılan yasal düzenlemelerle 9. sınıftan itibaren alan seçimiyle yeni bir sürece geçilmiş ve denetimli beceri eğitimi süreçleri planlanmıştır. Günümüzde *3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu* ile yasal çerçeveye kavuşturulan bu model, on ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerin personel sayısının en az %5'i oranında meslekî eğitim verme ve ile eğitici personel, eğitim birimi veya usta öğretici bulundurma yükümlülüğünü getirmektedir. İşbaşında öğrenmeyi destekleyen bu süreç; öğrencilerin iş ortamında karşılaştığı sorunların sistematik izlenmesini, beceri eğitim planlarının sektör temsilcileriyle hazırlanmasını ve okul-işletme koordinasyon mekanizmalarının güçlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Bu kapsamda, *"Meslek Liselerinde Staj- İşletmelerde Beceri Eğitimi ve Mesleki Becerilerin Kazanılması: Paydaş Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma"* başlıklı çalışma İTO ve Millî Eğitim Müdürlüğü arasında imzalanan protokol çerçevesinde İstanbul'daki 54 meslekî lisede gerçekleştirilmiştir. Türkiye sanayisinin ve ticaretinin merkezi olan İstanbul'da meslekî eğitimin mevcut durumu ve paydaş görüşleri konu edinilmiştir.

Bu araştırmanın temel amacı, meslekî eğitimdeki beceri eğitimi (staj) süreçlerinin mevcut durumunu; mezun öğrenciler, koordinatör öğretmenler ve usta öğreticiler (işveren temsilcileri) gibi temel paydaşların deneyimleri, görüşleri ve değerlendirmeleri ışığında çok boyutlu olarak analiz etmektir. Bu analizler doğrultusunda süreçlerdeki güçlü yönleri, karşılaşılan zorlukları ve uygulama sorunlarını ortaya koyarak öğrencilerin meslekî beceri kazanımlarını ve iş hayatına geçişlerini kolaylaştıracak somut politika önerileri geliştirmek amaçlanmıştır.

Araştırma, staj sürecini çoklu bakış açısıyla ele alarak sorunların tespitine ve çözüm önerilerine odaklanması, nitelikli iş gücünün yetiştirilmesine katkıda bulunması ve Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ile İstanbul Ticaret Odası (İTO) gibi karar verici kurumlar için meslekî eğitim ve staj politikalarının şekillendirilmesinde önemli bir veri kaynağı niteliğinde olmasıyla büyük önem taşımaktadır.

Yöntem

Bu kapsamlı araştırma, karma yönteme dayalı keşfedici sıralı desen modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma, nitel (odak grup görüşmeleri) ve nicel (Bilgisayar Destekli Yüz Yüze Görüşme-CAPI ve Bilgisayar Destekli Telefon Görüşmesi-CATI destekli anketler) aşamalardan oluşmaktadır. Nicel aşamada İstanbul'daki 54 meslekî lise kapsamında toplam 3059 katılımcıdan (mezun, öğrenci, koordinatör öğretmen ve usta öğreticiler) veri toplanmıştır. Nitel aşamada ise farklı sosyoekonomik yapıya sahip yedi farklı okuldan katılımcılarla odak grup görüşmeleri yapılmış, elde edilen veriler MAXQDA yazılımı aracılığıyla sistematik olarak analiz edilmiştir.

Bulgular

Araştırma bulguları, meslekî eğitimdeki staj sürecinin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çok boyutlu katkılar sunduğunu ancak aynı zamanda önemli yapısal ve uygulama sorunları barındırdığını net bir şekilde ortaya koymuştur. Kazanılan becerilerin iş gücü piyasasında yeterince karşılık bulmaması, stajın sadece bir uygulama değil aynı zamanda işe yerleşme aracı olarak etkinliğinin artırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Başlıca bulgular şunlardır:

- ✓ **Stajın Katkıları ve Öğrenme Çıktıları:** Staj süreci; öğrencilerin iş dünyasına ilişkin algılarını netleştirmelerini, teknik ve uygulamalı beceriler kazanmalarını, kişisel gelişimlerini (özgüven, iletişim, sorumluluk alma, çözüm odaklı düşünme) güçlendirmelerini sağlamaktadır. Hatta bazı durumlarda doğrudan iş teklifi almalarına yol açmaktadır. Katılımcıların genel olarak meslek lisesi eğitimini olumlu değerlendirme oranı (%53,9) memnuniyetsizlik oranından (%11,6) fazladır.
- ✓ **İzleme, İletişim ve İş Birliği Dinamikleri:** Okul, işletme ve MEB arasındaki izleme, iletişim ve iş birliği süreçlerinde önemli eksiklikler tespit edilmiştir. İşletmelerin stajyerlere karşı zaman zaman ilgisiz tutumu, denetim süreçlerinin zayıf olması ve kurumlar arası bilgi paylaşımındaki yetersizlikler, stajın etkin bir öğrenme alanı olmasını sınırlamaktadır. Öğretmenler, özellikle işletme bulma ve iletişime kapalı işletmelerle iş birliği kurmada güçlükler yaşamaktadır.
- ✓ **Çalışma Koşulları ve Kurumsal Sorumluluklar:** Stajyerlerin iş yerindeki somut deneyimleri, insan ilişkileri ve fizikî şartlar staj kalitesini doğrudan etkilemektedir. En sık karşılaşılan sorunlar arasında meslek harici iş yaptırılması (%16,4), ekonomik koşullar (maaş azlığı/geç ödenme) (%16,4), mobbing (%14,3) ve hakaret/kötü davranış (%7,4) yer almaktadır. Genel olarak işletmelerin stajyerlere yönelik rol tanımlarını yeterli bulduğu belirtilse de (%71,1), her beş katılımcıdan birinin (%21,5) staj süresince sorun yaşadığı tespit edilmiştir.
- ✓ **Öğrenci Yeterlilikleri ve İş Gücü Piyasası Entegrasyonu:** Okulda verilen bilgi ile işletmede beklenen beceriler arasında ciddi bir kopukluk olduğu, müfredatın piyasa ihtiyaçlarına tam uyumlu olmadığı ve okullardaki cihaz eksikliklerinin beceri gelişimini sekteye uğrattığı ifade edilmiştir. Mezunların yaklaşık yarısı (%47,9) iş gücüne katılamamış, eğitim aldığı alanda çalışanların oranı ise sınırlı kalmıştır (%29,8). Staj yapılan işletmede mezuniyet sonrası istihdam edilme oranı oldukça düşüktür (%20,7).

Öneriler

Bu araştırma öncelikle meslek lisesi tartışmalarında paradigma değişiminin şart olduğunu göstermiştir. İş gücü piyasasındaki yapısal sorunlar; meslek lisesi mezunlarını ve işletmeleri, beceri eğitim süreçlerinin niteliğinden daha fazla etkilemektedir. Bu nedenle meslekî eğitim politikalarının merkezi olan meslek liselerinin niteliğiyle birlikte, ekonomik yapının sorunları ve iş gücü piyasasının düzenlenmesine odaklanması daha isabetli olacaktır.

Araştırma, işletmelerde beceri eğitimi sürecinin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çok boyutlu katkılar sunduğunu ancak aynı zamanda önemli yapısal ve uygulama sorunları barındırdığını net bir şekilde göstermektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda meslekî eğitimin kalitesini artırarak nitelikli iş gücünün yetiştirilmesine ve istihdam edilebilirliğin yükseltilmesine katkı sağlamak üzere aşağıdaki önemli öneriler geliştirilmiştir:

- ❑ **Kurumsal İş Birliği ve İletişim Ağlarının Güçlendirilmesi:** Okul, işletme ve ilgili kamu kurumları (MEB, İl İstihdam Kurulları vb.) arasında sistematik ve etkili iletişim kanalları kurulmalıdır. Çalıştaylar, karşılıklı ziyaretler ve ortak projeler teşvik edilmelidir.
- ❑ **Müfredatın Güncellenmesi ve Öğrenci Hazırlığı:** Okul müfredatının sektörün güncel ihtiyaçları ve teknolojik gelişmelerle uyumlu hâle getirilmesi kritik öneme sahiptir. Okulların teknik altyapısı ve cihaz imkânları güçlendirilmelidir. Alan tanıtımları daha etkili yapılarak öğrencilerin meslek lisesi bölümlerini daha bilinçli seçmeleri teşvik edilmelidir.
- ❑ **Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Rehberlik Desteği:** Stajyerlerin rol tanımları netleştirilmeli, iş güvenliği eğitimleri yeterli düzeyde verilmeli ve öğrencilerin hak ve sorumlulukları konusunda etkin bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Koordinatör öğretmenlerin daha aktif ve öğrenci merkezli rehberlik yapmaları önerilmektedir.
- ❑ **Mevzuatın Güncellenmesi ve Uygulamanın Kolaylaştırılması:** Usta öğreticilik belgesi gibi mevzuatsal gerekliliklerin saha gerçekleriyle uyumlu hâle getirilmesi ve belge alma süreçlerinin nitelikli eğitim açısından eksikliklerinin gözden geçirilmesi değerlendirilmelidir. Mevzuatın tüm paydaşlara, özellikle öğrencilere, anlaşılır ve etkili biçimde aktarılması sağlanmalıdır.
- ❑ **Mezun İstihdamı ve Kariyer Desteği:** Staj sonrası iş teklifi alan öğrenci oranını artırmaya yönelik işletmelerle daha sıkı iş birliği yapılmalı, mezunlara yönelik sistematik bir izleme sistemi kurulmalı, kariyer planlaması ve mentörlük desteği sağlanmalıdır.

1. GİRİŞ

Meslekî ve teknik ortaöğretim; Türkiye'nin ekonomik kalkınma hedefleri, sanayileşme süreci ve beşerî sermaye gelişimi açısından stratejik bir konuma sahiptir. Nitelikli insan kaynağının önemi; ekonomik büyüme, istihdam ve sosyal refah artışı gibi makro hedeflerin gerçekleşmesinde giderek artmakta, bu bağlamda meslekî ve teknik eğitimin rolü daha belirgin hâle gelmektedir. Uluslararası literatürde de meslekî eğitimin ülkelerin kalkınma dinamikleriyle güçlü bir ilişki içerisinde olduğu ve üretken iş gücünün yetiştirilmesinde temel araçlardan biri olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye'nin genç ve dinamik nüfusunun olması özellikle İstanbul gibi büyükşehirlerde meslekî eğitimin önemini daha da artırmaktadır. İstanbul, Türkiye sanayisinin ve ticaretinin merkezi olarak yüksek istihdam potansiyeli barındırmakta ve bu durum meslekî ve teknik eğitim kurumlarının özel sektör ile daha güçlü iş birlikleri kurmasını zorunlu kılmaktadır. İstanbul Ticaret Odası (İTO) ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) gibi kuruluşların desteklediği protokol okulları, organize sanayi bölgesi içinde açılan meslek liseleri ve sektörle iş birliği içeren projeler İstanbul'un meslekî eğitim sistemine katkı sağlayan uygulamalar arasında yer almaktadır.

İşletmelerde beceri eğitimi; meslekî eğitimin yalnızca teorik bilgiyle sınırlı kalmamasını, öğrencilerin gerçek iş yaşamı deneyimi kazanmasını ve iş dünyasıyla ilk somut temaslar kurmalarını sağlayan kritik bir geçiş evresidir. Bu süreç, öğrencinin meslekî bilgi ve becerileri gerçek üretim ortamında deneyimleyerek geliştirdiği uygulamalı öğrenme sürecidir. İşbaşında öğrenme modeli, klasik okul temelli eğitim modellerinden daha çok iş gücü piyasasına hazırlayıcı bir rol üstlenir. Ekonomik açıdan işletmeler için de önemli fırsatlar sunar; işletmeler hem kendi insan kaynağını tanıma ve geliştirme şansı yakalar hem de genç iş gücünü üretim sürecine dâhil ederek verimlilik artışı sağlar. Uluslararası iyi uygulama örneklerinde işletmeler bu süreci kurumsal sosyal sorumluluk değil insan kaynakları yönetimi stratejisinin bir parçası olarak görmektedir.

1.1. Problem Durumu

Staj süreci, her ne kadar öğrencilerin iş yaşamına hazırlanmasında kritik bir geçiş evresi olsa da beraberinde çeşitli zorlukları da barındırmaktadır. Mezunlar açısından staj süreci kimi zaman meslekî farkındalığı artıran ve kariyer yönelimine netlik kazandıran bir deneyim olarak öne çıkarken kimi zaman ise pasif uygulamalar nedeniyle hayal kırıklığı yarata oluşturabilmektedir. Öğretmenler için işletmeyle okul arasında yaşanan koordinasyon eksiklikleri, izleme sıklığının düşüklüğü ve mevzuatla ilgili sınırlılıklar etkin rehberlik yapmalarını güçleştirmektedir. İşverenler açısından ise stajyerlerdeki motivasyon düşüklüğü, sorumluluk alma isteksizliği ve temel beceri eksiklikleri sıkça dile getirilen sorunlardır. Ayrıca okul-işletme iş birliğinin zayıflığı ve geri bildirim mekanizmalarının işlememesi, bu sürecin daha verimli hâle gelmesini engellemektedir. Bu çoklu perspektifler, staj sürecinin yalnızca bireysel değil aynı zamanda kurumsal ve sistemsal bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

1.2. Araştırma Soruları

Bu araştırma, yukarıda belirtilen problem durumu çerçevesinde aşağıdaki temel sorulara yanıt aramaktadır:

- ✓ Paydaşlar (öğrenciler, mezunlar, koordinatör öğretmenler ve usta öğreticiler) işletmelerde beceri eğitimi ve staj süreçlerini nasıl değerlendirmektedir?
- ✓ İşletmelerde beceri eğitimi ve staj süreçlerinde paydaşların karşılaştığı temel sorunlar ve zorluklar nelerdir?
- ✓ Paydaş grupları, meslekî becerilerin kazanılması ve staj süreçlerinin geliştirilmesi için hangi çözüm önerilerini sunmaktadır?
- ✓ Farklı paydaş gruplarının staj süreçlerine ilişkin memnuniyet düzeyleri ve algıları arasında anlamlı farklılıkları var mı?
- ✓ Staj yapılan işletmenin lokasyonu, faaliyet yılı, stajyeri bulma biçimi gibi demografik faktörler paydaşların staj sürecine ilişkin algılarını ve memnuniyet düzeylerini etkiliyor mu?

1.3. Araştırmanın Amacı, Önemi, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın temel amacı, Türkiye'deki meslekî eğitim sistemi içerisinde yer alan işletmelerde beceri eğitimi (staj)¹ süreçlerinin mevcut durumunu; mezun öğrenciler, koordinatör öğretmenler ve işveren temsilcileri (usta öğreticiler) gibi temel paydaşların deneyimleri, görüşleri ve değerlendirmeleri ışığında çok boyutlu olarak analiz etmektir. Araştırma, bu süreçlerdeki güçlü yönleri, karşılaşılan zorlukları, uygulama sorunlarını ve paydaşların beklentilerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Nihai olarak, staj uygulamalarının etkinliğini ve verimliliğini artırarak öğrencilerin meslekî beceri kazanımlarını ve iş hayatına geçişlerini kolaylaştıracak politika önerileri geliştirmek amaçlanmaktadır.

Staj süreci, meslekî eğitimin teorik bilgiyi pratik deneyimle birleştiren, öğrencilerin gerçek iş yaşamını tanımasını ve sektöre adaptasyonunu sağlayan kritik bir aşamadır. Bu araştırmanın önemi, birkaç temel noktada toplanmaktadır:

Araştırma çoklu bakış açısı ile staj sürecini üç temel paydaşın (mezunlar, öğretmenler, işverenler) perspektifinden ele alarak konuya bütüncül bir bakış açısı sunmakta ve her bir grubun deneyimlerini, sorunlarını ve beklentilerini ayrıntılı bir şekilde ortaya koymaktadır.

¹ “İşletmelerde Beceri Eğitimi” ve “Staj”, ifadelerinin mevzuatta ve günlük hayatta kullanımı arasında fark bulunmaktadır. Mer’i mevzuatta (3308 Sayılı Kanun ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği) “İşletmelerde Beceri Eğitimi” ifadesi, Anadolu meslek programı (AMP) öğrencilerinin 12. sınıfta haftada 3 gün olarak gerçekleştirdikleri öğrenme faaliyetini; “Staj” ifadesi ise Anadolu teknik programı (ATP) öğrencilerinin yaz tatilinde gerçekleştirdikleri 40 günlük çalışmayı tanımlamaktadır. Bu çalışma her ne kadar AMP öğrencilerinin “İşletmelerde Beceri Eğitimi” faaliyetine odaklanmış olsa da metinde bu faaliyetten zaman zaman “staj”, öğrencilerden ise “stajyer” olarak bahsedilmektedir. Metinde geçen “staj” ve “stajyer” ifadelerinin ATP öğrencilerinin zorunlu staj programı ile ilişkisi yoktur.

Araştırma sorunların tespiti ve çözüm önerileri kapsamında işletmelerde beceri eğitiminin kalitesini etkileyen yapısal, mevzuatsal, pedagojik ve uygulamaya yönelik sorunları derinlemesine analiz ederek bu sorunların çözümüne yönelik somut ve uygulanabilir politika önerileri sunmaktadır.

Nitelikli iş gücüne katkı bağlamında araştırma, meslekî eğitimin kalitesini artırarak ve staj süreçlerini iyileştirerek iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli ve donanımlı iş gücünün yetiştirilmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Politika geliştirmeye zemin hazırlama bağlamında elde edilen bulgular ve geliştirilen öneriler; Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), ilgili meslek odaları (örneğin İTO bağlamı) ve diğer karar verici kurumlar için meslekî eğitim ve staj politikalarının şekillendirilmesinde önemli bir veri kaynağı niteliğindedir.

Araştırma, işletmelerde beceri eğitimi ve meslekî becerilerin kazanılması süreçlerini kapsamaktadır. Araştırmanın kapsamı aşağıdaki boyutlarda ele alınmıştır:

Paydaşlar

- ✓ Meslekî eğitim kurumlarından mezun olmuş ve staj deneyimi yaşamış bireyler.
- ✓ Meslekî eğitim kurumlarında görev yapan ve staj süreçlerinde koordinatörlük görevi üstlenen öğretmenler.
- ✓ Stajyer öğrenci kabul eden işletmelerin temsilcileri/usta öğreticiler.

Tematik Alanlar

- ✓ Mezunlar açısından; stajın katkıları ve öğrenme çıktıları (iş deneyimi, teknik ve kişisel gelişim), izleme-iletişim-iş birliği dinamikleri, stajın kariyer planlamasına etkisi, çalışma koşulları, güvenlik ve kurumsal sorumluluklar.
- ✓ Öğretmenler açısından; denetim süreci, mevzuat ve belgelendirme sorunları (özellikle usta öğreticilik), öğretim içeriği-beceri gelişimi ve alan uyumu, okul-işletme-toplum iş birliği, işletme kaynaklı uygulama zorlukları, öğrencilerin uyum ve motivasyon sorunları.
- ✓ İşverenler açısından; okul-işletme iş birliği ve kurumsal eşgüdüm, staj uygulamaları ve uyum süreçleri (iş disiplini, kültürel uyum, geri bildirim), öğrencilerin bireysel yeterlilikleri ve davranışsal sorunları (meslekî hazırlık, sosyal beceriler, tutumlar).

Her araştırmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır:

- ✓ **Veri Dağılımı:** Nicel verilerin analizinde birçok değişkenin normal dağılım varsayımını tam olarak karşılamadığı tespit edilmiş, bu nedenle parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bu durum, analizlerin gücünü etkileyebilecek bir faktör olarak değerlendirilebilir.

- ❑ **Genellenebilirlik:** Araştırmanın örneklem seçim yöntemi, örneklem büyüklüğü ve katılımcıların demografik özellikleri hakkında metinlerde ayrıntılı bilgi sunulmamıştır. Bu nedenle elde edilen bulguların daha geniş bir popülasyona genellenebilirliği konusunda ihtiyatlı olunmalıdır.
- ❑ **Veri Toplama Yöntemlerinin Doğası:** Araştırma, odak grup görüşmeleri ve anketler yoluyla elde edilen beyana dayalı verilere dayanmaktadır. Bu tür veriler, katılımcıların algıları, hatırlama düzeyleri veya sosyal istenirlik gibi faktörlerden etkilenebilir.
- ❑ **Kapsanmayan Değişkenler:** Araştırma geniş bir yelpazede birçok konuyu ele almakla birlikte, staj süreçlerini etkileyebilecek okul türü farklılıkları, bölgesel ekonomik farklılıklar veya belirli sektörlerle özgü daha derinlemesine analizler gibi bazı değişkenler bu çalışmanın kapsamı dışında kalmış olabilir.
- ❑ **Eksik Veri Durumları:** Bazı anket maddelerinin belirli paydaş grupları tarafından yanıtlanmamış olması (Örneğin S 01.3'ün öğrenciler ve mezunlar tarafından değerlendirilmemesi), bütün paydaş grupları arasında doğrudan karşılaştırma yapılmasını bazı durumlarda sınırlamıştır.

2. ARKA PLAN

2.1. Türkiye’de Meslekî Ortaöğretimin Yapısı ve Önemi

Meslekî ve teknik ortaöğretim, Türkiye’nin ekonomik kalkınma hedefleri, sanayileşme süreci ve beşerî sermaye gelişimi açısından stratejik bir konuma sahiptir. Ekonomik büyüme, istihdam ve sosyal refah artışı gibi makro hedeflerin gerçekleşmesinde nitelikli insan kaynağının önemi giderek artmakta, meslekî ve teknik eğitimin rolü daha belirgin hâle gelmektedir.² Uluslararası literatürde de meslekî eğitimin ülkelerin kalkınma dinamikleriyle güçlü bir ilişki içerisinde ve üretken iş gücünün yetiştirilmesinde temel araçlardan biri olduğu vurgulanmaktadır.³

Türkiye’de meslekî ve teknik ortaöğretim; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olarak Anadolu meslek ve Anadolu teknik programları, meslekî eğitim merkezleri (MESEM), çok programlı liseler ve organize sanayi bölgelerinde kurulan özel meslek liseleri aracılığıyla yürütülmektedir. Meslekî ve teknik eğitimin kapsamı, eğitim verilen alanlar ve sektörler itibarıyla oldukça çeşitlenmiş; sanayi, hizmet, bilişim ve yeni nesil teknoloji alanlarını içine alan geniş bir yapıya kavuşmuştur.⁴

2024 yılında yayımlanan *Meslekî ve Teknik Eğitimde Kalite Politikası Belgesi* ile Türkiye’de meslekî ortaöğretimin yapısında köklü bir dönüşüm hedeflenmiştir. Bu kapsamda öğrencilerin meslekî yönelimlerinin erken yaşta başlaması için 9. sınıftan itibaren doğrudan alan eğitimi almaları uygulamaya konulmuştur. Bu değişikliklerle öğrencilerin mesleklerine yönelik farkındalıklarının artırılması, alanlarında daha derinlemesine beceriler kazanmaları ve mezuniyet sonrası iş gücü piyasasına daha donanımlı bireyler olarak katılmaları amaçlanmaktadır. Belgede yer alan stratejik hedefler doğrultusunda meslekî yönlendirme ve rehberlik sistemlerinin güçlendirilmesi, alan seçiminde bilinçli tercihlere dayalı bir yapı kurulması ve mezunların istihdam edilebilirliğinin artırılması öncelikli politika alanları arasında yer almaktadır.⁵

Öğrenciler, meslek alanlarında teorik ve uygulamalı eğitimlerini okul ortamında sürdürmekte, 12. sınıfa geldiklerinde ise haftanın üç günü işletmelerde beceri eğitimi almakta, kalan iki günde okulda teorik eğitimlerini tamamlamaktadırlar. Böylece eğitim-istihdam ilişkisini güçlendiren ikili eğitim modeli uygulanmaktadır. Öğrenciler hem iş ortamını tanıma hem de üretim sürecine katılma fırsatı bulmakta; meslekî sorumluluk, disiplin, zaman yönetimi gibi iş yaşamına ilişkin davranışsal beceriler kazanmaktadır.⁶

² Nazım Öztürk, “İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü”, 2005, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/197573>.

³ “Learning for Jobs”, OECD, 9 Ağustos 2010, https://www.oecd.org/en/publications/learning-for-jobs_9789264087460-en.html; “Work Based Learning Programme – WBL”, International Labour Organization, 28 Temmuz 2023, <https://www.ilo.org/publications/work-based-learning-programme-wbl>.

⁴ “Uygulama öğrencilerinin Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim öğretim kurumlarında yapacakları öğretmenlik uygulamasına ilişkin yönerge”, 2018, https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_06/25172143_YYnerge.pdf.

⁵ “Mesleki ve Teknik Eğitim Politika Belgesi (MEB)”, 2024, https://mtgmm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_09/18170207_16_09_2024_mtgmpolitikabelgesi.pdf.

⁶ Ayşe Aydın, “Genç İşsizliği Sorununun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Sosyal Güven: sy 11 (01 Şubat 2017), <https://doi.org/10.21441/sguz.2017.53>.

Meslekî eğitimin bu yapısı ve önemi, yalnızca bireylerin meslekî gelişimi ile sınırlı kalmamakta; aynı zamanda Türkiye'nin ekonomik kalkınması, istihdam stratejileri ve rekabet gücü politikaları açısından da belirleyici rol oynamaktadır. Meslekî eğitimde kalite artışı, iş gücü piyasasına uygun programların geliştirilmesi ve mezun istihdam oranlarının artırılması, Türkiye'nin kalkınma planlarında ve eğitim politikalarında öncelikli hedefler arasında yer almaktadır.⁷

2.1.1. Meslekî Becerilerin Ülke Ekonomisine Katkısı

Meslekî beceri kazanımı, modern ekonomilerin temel kalkınma dinamiklerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Nitelikli insan gücü, ekonomik büyüme ve rekabet gücü politikalarının vazgeçilmez bir bileşeni olarak kabul edilmekte; meslekî ve teknik eğitim bu sürecin en önemli insan kaynağı geliştirme aracı olarak öne çıkmaktadır.⁸

İktisat literatüründe de eğitim ile ekonomik kalkınma arasındaki güçlü ilişki uzun yıllardır vurgulanmakta; beşerî sermaye yatırımları, ülkelerin üretim kapasiteleri, istihdam oranları ve yenilikçilik performansı üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.⁹

Türkiye açısından bakıldığında, meslekî becerilerin geliştirilmesi hem iş gücü piyasasında arz-talep dengesini sağlamakta hem de ekonomik büyümenin sürdürülebilirliğine katkı sunmaktadır. Türkiye genç ve dinamik nüfus yapısıyla önemli bir insan kaynağı potansiyeline sahiptir. Ancak bu potansiyelin üretken iş gücüne dönüştürülmesi yalnızca okullaşma oranlarının artırılması ile değil eğitim içeriğinin iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun hâle getirilmesi ile de mümkün olabilmektedir.¹⁰

Son yıllarda OECD ve CEDEFOP gibi uluslararası kuruluşların yayımladığı raporlarda da meslekî eğitim sistemlerinin performansının artırılmasında üç temel faktör öne çıkmaktadır: (i) İş gücü piyasası ile eğitim sistemi arasında güçlü bağların kurulması, (ii) işletmelerin beceri geliştirme sürecine aktif olarak katılması, (iii) eğitim programlarının esnek, yenilikçi ve beceri odaklı hâle getirilmesi.¹¹ Avrupa'da 15-19 yaş grubundaki gençlerin %50'si meslekî eğitime katılıyor.

EQAVET (*Avrupa Meslekî Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvencesi*) çerçevesi, Türkiye açısından meslekî eğitimin kalite temelli dönüşümünde stratejik bir referans noktasıdır. Bu yapı; meslekî ve teknik eğitimde izleme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme döngüsünü merkeze alarak kurumlar arası standartlaşma ve şeffaflığı destekler. EQAVET'in öngördüğü "Planla-uygula-değerlendir-gözden geçir." modeli, staj süreçlerinin de yapılandırılmış, izlenebilir ve geri bildirim temelli hâle gelmesine katkı sunabilir. Türkiye EQAVET çerçevesini kullanarak ulusal düzeyde bir kalite güvence sistemi kurabilir ve Ulusal Kalite Güvencesi Referans Noktası (NRP) üzerinden sektörel paydaşlarla ortak po-

⁷ On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019, Temmuz); On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), T.C. Cumhurbaşkanlığı 12. Kalkınma Planı (2023).

⁸ ILO "Work Based Learning Programme - WBL"; "Learning for Jobs".

⁹ Öztürk, "İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü".

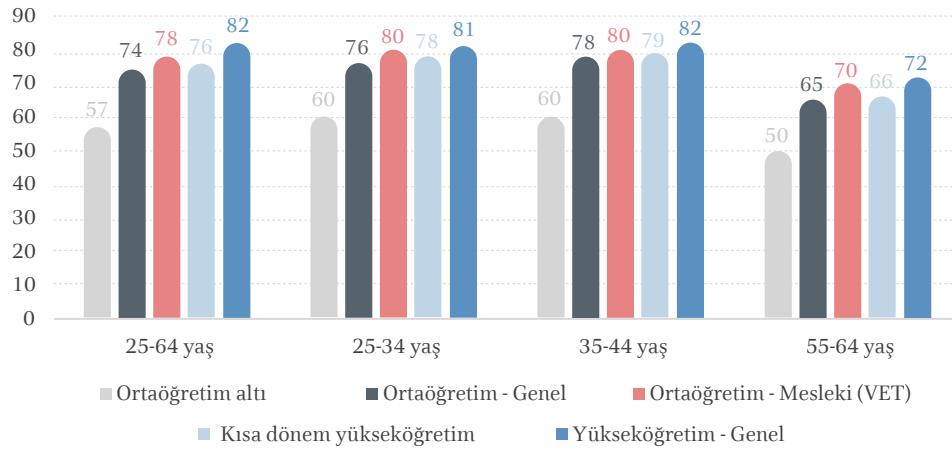
¹⁰ On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı; T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı İnternet Hizmetleri Daire Başkanlığı, "MEB 2023 Eğitim Vizyon Belgesi", 2018, <https://www.meb.gov.tr/2023-egitim-vizyonu-aciklandi/haber/17298/tr>.

¹¹ "Skill mismatch in Europe Europe's challenge is not just to improve skill levels, but to match people with the right skills to the right jobs" (European Centre for the Development of Vocational Training, 2020), https://www.cedefop.europa.eu/files/9023_en.pdf; "OECD Skills Outlook 2021", OECD, 15 Haziran 2021, https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2021_0ae365b4-en.html.

litika ve uygulama rehberleri geliştirebilir. Bu durum hem Avrupa ile yeterliliklerin karşılaştırılabilirliği artırır hem de iş dünyasının ihtiyaçlarına daha hızlı cevap verebilen bir eğitim sistemi inşa edilmesine zemin hazırlar. EQAVET Ağı'nın vaka çalışmaları ve rehberlik faaliyetlerinden yararlanmak, Türkiye'deki meslekî eğitim kurumlarının kapasitesini artırmada etkili olacaktır.¹²

OECD ülkelerinde meslekî eğitim ve öğretim (VET) sistemleri, iş gücü piyasasına geçişi hızlandıran, beceri uyumunu sağlayan ve ekonomik dinamizmi destekleyen stratejik bir araç olarak görülmektedir. Türkiye açısından VET özellikle genç işsizliğin azaltılması, nitelikli iş gücünün artırılması ve bölgesel kalkınmanın desteklenmesi için güçlü bir politika kaldıraç noktasıdır. OECD verilerine göre birçok ülkede meslekî programlara kayıt oranı %40'ın üzerindeyken, bu sistemler iş temelli öğrenme ile işveren-öğrenci bağına güçlendirmektedir. Türkiye'nin VET sistemini güçlendirmek için okul ve işletme temelli öğrenmeyi harmanlayan hibrit modelleri yaygınlaştırması; ile dijital ve yeşil becerileri içeren müfredatları sistematik biçimde entegre etmesi kritik önemdedir. OECD'nin sunduğu karşılaştırılmalı veri setleri ve araçlar (ör. PISA-VET), Türkiye'nin hem kendi sistemini değerlendirmesine hem de uluslararası standartlarla uyumlu hâle getirmesine olanak tanımaktadır. Böylece meslekî eğitim yalnızca istihdam değil aynı zamanda sosyal kapsayıcılık ve bölgesel fırsat eşitliği açısından da dönüştürücü bir role sahip olacaktır.¹³

Grafik 1. OECD Ülkelerinde En Yüksek Eğitim Düzeyi ve Yaş Grubuna Göre İstihdam Oranları (2022)



Kaynak: "OECD | Vocational Education and Training (VET)", OECD, erişim 05 Haziran 2025, <https://www.oecd.org/en/topics/vocational-education-and-training-vet.html>.

OECD 2024 verilerine göre eğitim düzeyi ile istihdam oranı arasında güçlü bir ilişki gözlemlenmektedir. Özellikle meslekî ve teknik eğitim (VET) mezunları, tüm yaş gruplarında genel lise mezunlarına kıyasla daha yüksek istihdam oranlarına sahiptir. Bu durum, VET programlarının iş gücü piyasasına geçişte sağladığı pratik becerilerin ve uygulamalı öğrenmenin istihdam edilebilirliğini artırdığını

¹² "EQAVET - European Quality Assurance in Vocational Education and Training", Employment, Social Affairs and Inclusion, erişim 05 Haziran 2025, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eqavet-european-quality-assurance-vocational-education-and-training_en.

¹³ "OECD | Vocational Education and Training (VET)", OECD, erişim 05 Haziran 2025, <https://www.oecd.org/en/topics/vocational-education-and-training-vet.html>.

artırdığını göstermektedir. 25-34 yaş grubunda VET mezunlarının istihdam oranı %77 civarındayken bu oran genel lise mezunlarında yaklaşık %74'tedir. Yaş ilerledikçe istihdam oranlarında genel bir düşüş gözlenirse de yükseköğretim ve meslekî eğitim mezunları diğer gruplara kıyasla yine avantajlı konumdadır. Bu tablo, Türkiye açısından VET sisteminin niteliğini artırmanın ve mezunları iş dünyasıyla daha bütünleşik bir yapıya kavuşturmanın stratejik önemine işaret etmektedir. VET'in erken yaşta istihdama geçişi kolaylaştırması ve yaşlı gruplarda dahi istihdamı sürdürebilir kılması, ekonomik büyüme ve sosyal istikrar için önemli fırsatlar sunmaktadır.

Türkiye özelinde hazırlanan *11. ve 12. Kalkınma Planları ile Türkiye Meslekî Eğitim Strateji Belgesi*'nde de meslekî eğitimin ülke ekonomisine katkısını artıracak politika hedefleri belirlenmiştir. Bu belgelerde yerli üretimin güçlendirilmesi, istihdam dostu büyüme, genç işsizliğin azaltılması ve sektörel beceri uyumsuzluklarının giderilmesi gibi başlıklara odaklanılmaktadır.¹⁴

Özellikle sanayi bölgeleri, organize sanayi bölgeleri (OSB), teknoparklar ve yeni nesil üretim odaklı sektörlerde meslekî eğitim almış bireylerin istihdamı yerli üretim kapasitesini güçlendirmekte ve dışa bağımlılığı azaltmaktadır. İstanbul gibi sanayi ve hizmet sektörünün yoğun olduğu bölgelerde meslekî eğitilmiş bireylerin iş gücü piyasasına katkısı çok daha belirgin hâle gelmektedir. İstanbul Ticaret Odası'nın yürüttüğü protokol okulları, işletmelerde beceri eğitimi uygulamaları ve sektörel iş birlikleri bu sürecin iyi uygulama örnekleri arasında yer almaktadır.¹⁵

Dolayısıyla meslekî becerilerin ülke ekonomisine katkısı yalnızca kısa vadeli istihdam artışı ile sınırlı değildir. Uzun vadede katma değeri yüksek üretim, yenilikçilik kapasitesinin gelişmesi, girişimcilik ekosisteminin güçlenmesi ve Türkiye'nin küresel rekabet gücünün artması da meslekî eğitim yoluyla yetiştirilen insan kaynağına doğrudan bağlıdır.

2.1.2. İşletmelerde Beceri Eğitiminin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de meslekî ve teknik eğitimin işletmelerle bütünleşmesi hem tarihsel hem de yapısal olarak sanayileşme ve kalkınma politikalarıyla doğrudan ilişkilidir. Türkiye'de meslekî eğitimin kökeni Osmanlı döneminde Ahilik teşkilatına ve lonca sistemine kadar uzanmış ancak modern anlamda işletmelerde beceri eğitimi uygulamaları Cumhuriyet dönemiyle birlikte kurumsallaşmıştır.¹⁶

Cumhuriyet'in ilk yıllarında meslekî eğitimin temel amacı, sanayileşme sürecine uygun iş gücü yetiştirmek olmuştur. Sanat okulları, endüstri meslek liseleri ve kız teknik okulları gibi yapılarla kurumsal bir kimlik kazanan meslekî eğitim, 1950'li yıllardan itibaren sanayi ve ticaret odalarının meslekî eğitimdeki rollerinin artmasıyla daha fazla işletme odaklı hâle gelmeye başlamıştır.¹⁷

¹⁴ On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı; On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), T.C. Cumhurbaşkanlığı 12. Kalkınma Planı.

¹⁵ Canbal vd.- "Meslekî ve Teknik Ortaöğretimde Paradigma Değişimi için Yeni Bir Adım: Eğitim Programlarının Güncellenmesi".

¹⁶ Engin Demir ve H. Şen, "Cumhuriyet Dönemi Meslekî ve Teknik Eğitim Reformları", Ege Eğitim Dergisi 10, sy 2 (01 Ağustos 2009): 39-58, <https://doi.org/10.12984/EED.12487>.

¹⁷ Subhan Ekşioğlu ve Mehmet Taşpınar, "Evaluation of modular education program implementation in vocational and technical high schools-Meslekî ve teknik liselerde uygulanan modüler öğretim programının değerlendirilmesi", Uluslararası İnsan bilimleri dergisi 11, sy 2 (Kasım 2014): 1203.

1970’li yıllarda hazırlanan yabancı uzman raporları ve kalkınma planlarında Türkiye’de meslekî eğitimin yapısal sorunları tespit edilmiş ve çözüm önerileri geliştirilmiştir. Ancak Türkiye’de işletmelerde beceri eğitiminin yasal zemini 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu ile oluşturulmuştur. Bu kanunla öğrencilerin haftanın belirli günlerinde okulda teorik eğitim alması, diğer günlerinde ise işletmelerde beceri eğitimi alması zorunlu hâle getirilmiştir.¹⁸ İşletmelerde beceri eğitimi uygulaması bu tarihten sonra Türkiye’de meslekî eğitimin ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir.

Meslekî ve teknik eğitimin gelişimine yönelik olarak Türkiye’de çeşitli dönemlerde kapsamlı projeler yürütülmüştür. 1970’li yıllarda başlayan Okul Sanayi Ortaklığı (OSANOR) projesiyle sanayi ile okulun fiziksel yakınlığı sağlanmaya çalışılmış, ardından 2000’li yıllarda başlatılan Meslekî Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP), İKMEP ve METGE gibi projelerle müfredatların modüler sisteme dayalı güncellenmesi, sektör temsilcileriyle iş birliğinin artırılması ve uygulamalı eğitim olanaklarının güçlendirilmesi hedeflenmiştir.¹⁹ Aynı dönemde organize sanayi bölgelerinde (OSB) açılan meslek liseleri, sektör odaklı protokol okulları ve iş dünyası ile yapılan iş birlikleri işletmelerde beceri eğitiminin kapsamını genişletmiştir.²⁰ Bu projeler, sektör ihtiyaçlarına uygun insan kaynağı yetiştirmeyi ve işletmelerde beceri eğitimi süreçlerini iyileştirmeyi amaçlamış ancak uygulamada yapısal bazı sorunların devam ettiği görülmüştür.

İstanbul özelinde bakıldığında işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarının öncüsü konumunda İTO yer almaktadır. İTO tarafından yürütülen protokol okulları modeli, işletmelerle yapılan iş birliği protokolleri ve eğitim programlarının sektör ihtiyaçlarına göre uyarlanması çalışmaları İstanbul’un meslekî eğitim sistemine önemli katkılar sağlamıştır. İstanbul’da işletmelerde beceri eğitimi süreci hem sanayi hem de hizmet sektörünün ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde çeşitlendirilmiştir.

2021 yılında yapılan mevzuat değişiklikleri ile Türkiye’de meslekî ve teknik eğitimde önemli bir yapısal dönüşüm gerçekleşmiştir. Bu düzenleme ile öğrenciler 9. sınıftan itibaren doğrudan alan seçmekte ve meslekî eğitim sürecine başlamaktadır. İşletmelerde beceri eğitimi süreci daha planlı, yapılandırılmış ve denetimli hâle getirilmiş; işletmelerle yapılan sözleşmeler, öğrenci değerlendirme süreçleri ve kalite güvencesi mekanizmaları güçlendirilmiştir.²¹

Günümüzde işletmelerde beceri eğitimi Türkiye’nin meslekî ve teknik eğitim politikalarının ve ekonomik kalkınma stratejilerinin temel uygulama araçlarından biri hâline gelmiştir. İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanların yetiştirilmesinde işletmelerin aktif rol alması, okul-işletme birliği modellerinin yaygınlaştırılması ve uygulama kalitesinin artırılması Türkiye’nin meslekî eğitimdeki temel öncelikleri arasında yer almaktadır.

¹⁸ Ceyda Özsoy, “Türkiye’de Meslekî ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi” (2018), https://media.proquest.com/media/hms/PRVW/1/QK8cJ?_s=Dj0D3MT%2Brlx27V%2BCENhFUQkp%2B4%3D#view=FitV.

¹⁹ Ekşioğlu ve Taşpınar, “Evaluation of modular education program implementation in vocational and technical high schools-Meslekî ve teknik liselerde uygulanan modüler öğretim programının değerlendirilmesi”.

²⁰ Canbal vd., “Meslekî ve Teknik Ortaöğretimde Paradigma Değişimi İçin Yeni Bir Adım: Eğitim Programlarının Güncellenmesi”.

²¹ “Meslekî ve Teknik Eğitim Politika Belgesi (MEB)”.

2.1.3. Politika Belgelerinde Beceri Eğitiminin Yeri

Türkiye’de meslekî ve teknik eğitim politikalarının şekillenmesinde kalkınma planları, ulusal strateji belgeleri, Millî Eğitim şûraları ve hükûmet programları belirleyici rol oynamaktadır. İşletmelerde beceri eğitimi uygulamaları; bu politika belgelerinde ağırlıklı olarak iş gücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki bağın güçlendirilmesi, beceri uyumsuzluklarının giderilmesi, nitelikli insan kaynağı yetiştirilmesi ve genç işsizliğinin azaltılması hedefleri çerçevesinde ele alınmaktadır.

Türkiye’de 11. Kalkınma Planı (2019-2023) ve 12. Kalkınma Planı (2024-2028), meslekî eğitimin geliştirilmesi konusunda detaylı hedefler ortaya koymuştur. Bu belgelerde özellikle işletmelerde beceri eğitiminin yaygınlaştırılması, işletme-temelli eğitim modellerinin geliştirilmesi, sektörel beceri haritalarının oluşturulması ve özel sektör ile eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi öncelikli alanlar arasında gösterilmiştir.²²

Ayrıca *Türkiye Meslekî Eğitim Politika Belgesi, 2023 Eğitim Vizyonu ve Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli* gibi politika belgelerinde de meslekî ve teknik eğitim sisteminin iş gücü piyasası ile entegrasyonu vurgulanmıştır. Bu belgelerde işletmelerde beceri eğitiminin niteliğinin artırılması, öğrencilerin sektörle erken yaşta tanıştırılması, beceri kazanım süreçlerinin dijitalleşmesi ve kalite güvencesi sistemlerinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.²³

Türkiye’de politika belgelerinin sahaya yansıyan önemli uygulamaları arasında *Meslekî Eğitim İş Birliği Protokolü*, organize sanayi bölgelerinde açılan meslek liseleri, sektör odaklı protokol okulları ve işletmelerle yapılan özel iş birlikleri yer almaktadır. Bu modeller sayesinde işletmelerde beceri eğitimi uygulamaları daha planlı ve kurumsal bir yapıya kavuşturulmuştur.

2.2. Kuramsal Çerçeve

2.2.1. Okul-İşletme İş Birliği Dinamikleri

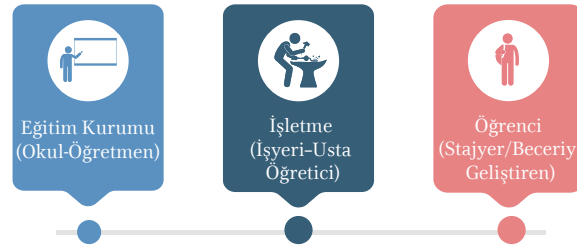
Meslekî ve teknik eğitim sistemlerinde okul-işletme iş birliği, öğrenciye uygulamalı beceri kazandırmanın ve iş gücü piyasası ile eğitim arasındaki bağı güçlendirmenin temel mekanizması olarak değerlendirilmektedir. İşletmelerde beceri eğitimi uygulaması bu bağlamda yalnızca eğitim kurumları ile özel sektör arasında bir ilişki değil aynı zamanda ekonomik kalkınmanın insan kaynağı stratejisi olarak kabul edilmektedir.²⁴

Okul-işletme iş birliği üç temel aktör üzerinden şekillenmektedir:

²² On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı; On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), T.C. Cumhurbaşkanlığı 12. Kalkınma Planı.

²³ T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı İnternet Hizmetleri Daire Başkanlığı, “MEB 2023 Eğitim Vizyon Belgesi”; “Mesleki ve Teknik Eğitim Politika Belgesi (MEB)”.

²⁴ ILO “Work Based Learning Programme – WBL”; “Learning for Jobs”.



Bu aktörlerin koordinasyonu, işletmelerde beceri eğitiminin etkinliği açısından belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Okul, eğitim planlaması ve öğrenci yönlendirmesinden; işletme, uygulama ortamının sağlanmasından; öğrenci ise öğrenme sürecine aktif katılımdan sorumludur. Türkiye’de bu model, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu ile yasal çerçeveye kavuşturulmuştur.²⁵

Ancak uygulamada okul-işletme iş birliği dinamiklerini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır:

- ✓ İşletmenin ölçeği ve sektör yapısı,
- ✓ İş gücü piyasasının talepleri,
- ✓ Okulun kurumsal kapasitesi,
- ✓ Öğrencinin yeterlilik düzeyi,
- ✓ Koordinatör öğretmen uygulaması,
- ✓ İşyeri eğiticisinin (usta öğretici) nitelikleri.

Literatürde yapılan araştırmalar, okul-işletme iş birliğinin güçlü yönlerinin yanında bazı zayıf yönlerine de dikkat çekmektedir. Türkiye özelinde bu iş birliğinin sorun alanları olarak şunlar öne çıkmaktadır;²⁶

- ✓ İşletmelerde öğrenciye yeterli rehberlik ve eğitim ortamı sağlanamaması,
- ✓ İşverenin üretim önceliğinin eğitimden önde olması,
- ✓ Öğrencilerin motivasyon sorunları ve düşük iş disiplini,
- ✓ Okul ile işletme arasındaki iletişim eksiklikleri,
- ✓ Beceri eğitimi planlarının yeterince sektörel ihtiyaca göre hazırlanmayışı.

Öte yandan İstanbul gibi metropollerde okul-işletme iş birliğinin gelişimi, İTO gibi kurumların katkılarıyla daha kurumsal bir yapıya kavuşmuştur. Protokol okulları modeli, işletmelerin doğrudan eğitim süreçlerine katılımını artıran önemli bir uygulama olarak değerlendirilmektedir.²⁷

Uluslararası modellerde ise Almanya’daki ikili (dual) sistem ile Avusturya, İsviçre, Güney Kore gibi ülkelerde iş gücü piyasası odaklı eğitim modelleri örnek gösterilmektedir. Bu modellerde işletmeler sadece uygulama ortamı sunmaz aynı zamanda meslekî eğitim sisteminin finansmanı, kalite güvencesi ve eğitim tasarım süreçlerinde de etkin rol oynar.²⁸

²⁵ Y. Kepenekci, “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Ulusal Hukuksal Dayanakları”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi 40, sy 1 (01 Mayıs 2007): 001-015, https://doi.org/10.1501/EGIFAK_0000000165.

²⁶ Eren Kesim ve Yasemin Kalayci, “An analysis of graduate theses in the field of vocational and technical education prepared in turkey”, Anadolu Journal Of Educational Sciences International 11, sy 1 (01 Ocak 2021): 287-322, <https://doi.org/10.18039/ajesi.815033>; Ekşioğlu ve Taşpınar, “Evaluation of modular education program implementation in vocational and technical high schools-Meslekî ve teknik liselerde uygulanan modüler öğretim programının değerlendirilmesi”.

²⁷ Canbal vd., “Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Paradigma Değişimi için Yeni Bir Adım: Eğitim Programlarının Güncellenmesi”.

²⁸ OECD Skills Outlook 2021”.

Türkiye’de okul-işletme iş birliği dinamiklerinin güçlendirilmesi için önerilen uygulamalar arasında şunlar öne çıkmaktadır:

- ✓ Sektörel beceri haritalarının hazırlanması,
- ✓ İşletmelerde eğitim sorumlularının meslekî gelişiminin desteklenmesi,
- ✓ İşletme-öğrenci eşleştirme süreçlerinin iyileştirilmesi,
- ✓ Okul-sanayi danışma kurullarının etkinleştirilmesi,
- ✓ İş birliği protokollerinin standart hâle getirilmesi.

Sonuç olarak işletmelerde beceri eğitimi süreci, Türkiye’de meslekî ve teknik eğitimin güçlendirilmesinde kritik bir alan olmaya devam etmektedir. Eğitim-istihdam ilişkisinin kalıcı ve güçlü hâle gelmesi, ancak okul-işletme iş birliğinin kurumsal ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmasıyla mümkün olabilecektir.

2.2.2. İşbaşında Öğrenmenin Temel Özellikleri

Meslekî ve teknik eğitim sistemlerinde işbaşında öğrenme (on-the-job learning), öğrencinin meslekî bilgi ve becerileri gerçek üretim ortamında deneyimleyerek geliştirdiği uygulamalı öğrenme sürecidir. İşletmelerde beceri eğitimi, bu modelin en yaygın uygulama biçimlerinden biri olarak hem pedagojik hem de ekonomik yönü olan bir eğitim stratejisi olarak değerlendirilir.²⁹

İşbaşında öğrenmenin temel özelliklerinden ilki, öğrenmenin üretim sürecine entegre edilmesidir. İşletme ortamı, öğrencinin eğitim gördüğü sınıf ortamından farklı olarak gerçek zamanlı problemler, zaman yönetimi, iş disiplini, takım çalışması gibi becerilerin gelişim esini sağlayan bir öğrenme atmosferi oluşturur. Bu nedenle işbaşında öğrenme modeli, klasik okul temelli eğitim modellerinden daha çok iş gücü piyasasına hazırlayıcı bir rol üstlenir.³⁰

Pedagojik açıdan bakıldığında işbaşında öğrenme:

- ✓ Öğrenenin aktif rol aldığı,
- ✓ Sorumluluk geliştirdiği,
- ✓ Deneyim odaklı ve problem çözme temelli bir eğitim sürecidir.

Türkiye’de işletmelerde beceri eğitimi uygulaması, işbaşında öğrenme sürecinin yasal ve kurumsal çerçevesini oluşturmaktadır. Bu süreçte öğrenciler hem üretim sürecine katılmakta hem de okulda edindikleri teorik bilgileri pekiştirme imkânı bulmaktadır.³¹

Ekonomik açıdan işbaşında öğrenme, işletmeler açısından da önemli fırsatlar sunar. İşletmeler hem kendi insan kaynağını tanıma ve geliştirme şansı yakalar hem de genç iş gücünü üretim sürecine dâhil ederek verimlilik artışı sağlar. Uluslararası iyi uygulama örneklerinde işletmeler bu süreci kurumsal sosyal sorumluluk değil insan kaynakları yönetimi stratejisinin bir parçası olarak görmektedir.³²

²⁹ ILO “Work Based Learning Programme – WBL”; “Learning for Jobs”.

³⁰ “OECD Skills Outlook 2021”.

³¹ Kepenekci, “Türkiye’de Meslekî ve Teknik Eğitimin Ulusal Hukuksal Dayanakları”.

³² “Work Based Learning Programme – WBL”.

İşbaşında öğrenmenin başarısı;

- ✓ İşletmedeki eğitim ortamının kalitesi,
- ✓ Usta öğretici veya eğiticinin yeterliliği,
- ✓ İşe uygun beceri kazanımı için yapılan planlama,
- ✓ İş ve eğitim dengesinin sağlanması

gibi unsurlara bağlıdır.³³

Türkiye özelinde yapılan araştırmalar, işbaşında öğrenmenin etkin olabilmesi için şu önerileri gündeme getirmektedir;³⁴

- ✓ İşletme eğitimcilerine hizmet içi eğitim verilmesi,
- ✓ Öğrencilerin iş ortamında karşılaştığı sorunların sistematik olarak izlenmesi,
- ✓ Beceri eğitim planlarının sektör temsilcileri ile hazırlanması,
- ✓ Okul-işletme koordinasyon mekanizmalarının güçlendirilmesi.

Sonuç olarak işbaşında öğrenme süreci, meslekî eğitimin hem uygulamalı eğitim boyutunu hem de iş gücü piyasasıyla bağlantısını güçlendiren bir yapıdır. Türkiye’de işletmelerde beceri eğitimi uygulaması bu modelin sahaya yansıyan en önemli biçimi olarak değerlendirilmektedir. İşbaşında öğrenmenin kalitesi ve yaygınlığı arttıkça mezunların istihdam edilebilirliği ve meslekî yeterlilik düzeyleri de buna paralel olarak yükselmektedir.

2.3. Mevzuat ve Uygulamalar

Bu kısımda Türkiye'deki meslekî eğitim sisteminin yasal çerçevesi, uygulama esasları ve özellikle İstanbul'daki iş birliği modelleri ele alınmaktadır. 3308 sayılı *Meslekî Eğitim Kanunu*; çırak, kalfa ve ustaların eğitim süreçlerini düzenleyerek iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre nitelikli bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu kanun; işletmelerin meslekî eğitime katılım yükümlülüklerini, eğitim sürelerini ve öğrencilerin ücret-sigorta haklarını belirlemektedir. *Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği* ise bu kanunu tamamlayarak okul ve işletme bağlamındaki ders süreleri, işletmelerle sözleşme imzalanması ve eğitim planlamasına sektör temsilcilerinin katılımı gibi detayları düzenlemektedir.

Son olarak İstanbul'da Millî Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, İTO, İstanbul Sanayi Odası (İSO) ve İstanbul Ticaret Üniversitesi (İTÜ) arasında imzalanan bir protokol vardır. Bu protokol, kamu-özel sektör iş birliğini güçlendirerek meslekî eğitim kalitesini artırmayı ve mezun istihdamını desteklemeyi hedeflemektedir. Oluşturulan Protokol Danışma Kurulu (PDK) ve Protokol Yürütme Kurulu (PYK) eğitim süreçlerinin koordinasyonunu sağlarken İstanbul Ticaret Odası da 54 meslekî ve teknik Anadolu lisesinin koordinasyonundan sorumlu olup "okul hamisi" modeliyle işletmelerin okullara aktif destek vermesini sağlamaktadır.

³³ Eren Kesim ve Yasemin Kalayci, "An analysis of graduate theses in the field of vocational and technical education prepared in turkey", *Anadolu Journal Of Educational Sciences International* 11, sy 1 (01 Ocak 2021): 287-322, <https://doi.org/10.18039/ajesi.815033>.

³⁴ Kesim ve Kalayci, "An analysis of graduate theses in the field of vocational and technical education prepared in turkey".

2.3.1. 3308 Sayılı Meslekî Eğitim Kanunu

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, Türkiye'de meslekî eğitimin yasal altyapısını oluşturan temel düzenlemelerden biridir. Kanun ilk olarak 1986 yılında yürürlüğe girmiş ve zamanla birçok değişikliğe uğrayarak güncellenmiştir. Ana amacı; çırak, kalfa ve ustaların yanı sıra meslekî eğitim gören öğrencilerin eğitim süreçlerini okul ve işletme ortamında düzenlemek, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli bireyler yetiştirmektir.

Kanun, işletmelerde meslek eğitimini; öğrencilerin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise okullarda veya işletmelerin kurduğu eğitim birimlerinde almasını esas alan bir yapı üzerine inşa eder. Bu bağlamda özellikle 10'dan fazla personel çalıştıran işletmeler, personel sayısının %5'inden az olmamak kaydıyla meslekî eğitim vermekle yükümlü kılınmıştır. Bu işletmelerin eğitici personel görevlendirmesi, eğitim birimi kurması ve usta öğretici bulundurması zorunludur.

Temel düzenlemelerden bazıları şunlardır:

- ✓ **Madde 1-3:** Kanunun amacı, kapsamı ve temel tanımlar (çırak, kalfa, usta, staj, işletmelerde eğitim vb.) tanımlanmıştır.
- ✓ **Madde 10-15:** Çıraklık sistemine giriş koşulları, sözleşmeler, deneme süresi, eğitimin teorik ve pratik yönleri, usta öğretici zorunluluğu gibi konular düzenlenmiştir.
- ✓ **Madde 18:** İşletmelerin eğitime katılım yükümlülükleri belirtilmiştir. On ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerin, öğrencilere beceri eğitimi sağlama yükümlülüğü detaylandırılmıştır. Bu işletmeler eğitim birimi kurmakla yükümlüdür.
- ✓ **Madde 20:** Teorik eğitim süresi haftada 12 saatten az olamaz. Eğitim haftanın belirli günlerinde okulda, belirli günlerinde işletmede yapılır.
- ✓ **Madde 24-25:** Beceri eğitimi yaptırmayan işletmelere yönelik katılım payı ödemesi zorunluluğu getirilmiş; öğrencilerin ücret ve sigorta hakları düzenlenmiştir. Öğrencilere asgarî ücretin belirli bir oranında ödeme yapılması zorunludur.
- ✓ **Madde 31:** Usta öğreticilik, pedagojik formasyon eğitimi olarak belge alınmasını zorunlu kılar.
- ✓ **Madde 41:** Denetim süreçleri ve yükümlülöklere uymayan işletmelere uygulanacak idarî yaptırımlar açıklanmıştır.

Ayrıca İstanbul gibi sanayi ve ticaretin yoğun olduğu şehirlerde İl Mesleki Eğitim kurullarının kurulması ve işletmelerin bu kurullar aracılığıyla izlenmesi, planlama yapılması, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi gibi mekanizmalar da bu kanun kapsamında yapılandırılmıştır.

Sonuç olarak 3308 sayılı Kanun, işletmelerde beceri eğitiminin sadece okul dışı bir uygulama değil meslekî eğitimin ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulayan ve kamu-özel iş birliğini hukukî temele oturtan bir çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve özellikle büyük şehirlerde sektör temsilcilerinin aktif katılımıyla uygulamaya geçirilmekte, meslekî eğitimin kalitesini ve iş gücü piyasasına uyumunu artırmayı amaçlamaktadır.

2.3.2. Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği

3308 sayılı Kanunu tamamlayıcı nitelikte olan *Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*, meslekî eğitimin okul ve işletme bağlamındaki uygulama esaslarını detaylı olarak düzenlemektedir. Bu yönetmelik uyarınca:

- ✓ Ders süresi okulda 40 dakika, işletmede 60 dakika olarak uygulanmaktadır.
- ✓ 11. ve 12. sınıf meslek dersi uygulamaları öncelikle işletme ortamında yapılmakta ve uygun koşul oluşmadığında okulda sürdürülmektedir.
- ✓ Öğrenciler, işletmelerle sözleşme imzalamakla yükümlü olup bu sözleşme üzerinden SGK sigorta işlemleri yapılmaktadır.
- ✓ Eğitim haftalık süresi sektör ve işletme yapısına göre yoğunlaştırılmış olarak düzenlenebilir ancak yasal sınırlar aşılmaz.
- ✓ Sektör temsilcileri işletmelerdeki eğitim sürecinde aktif rol alabilir.
- ✓ İki ay içinde işletmeyle eşleşemeyen öğrencilerin kayıt hakları sona erebilir.

Yönetmelik ayrıca öğretim programlarının MYK (Mesleki Yeterlilik Kurumu) standartlarına göre güncellenmesini, işletmelerin eğitim planlamasına katılmasını ve iş birliği protokollerinin yapılmasını teşvik etmektedir.

2.3.3. İstanbul'da Protokol Tabanlı Meslekî Eğitim Uygulamaları ve İşletmelerle İş Birliği Modelleri

Türkiye'de işletmelerde beceri eğitiminin sistematik biçimde yürütülmesi amacıyla kamu-özel sektör iş birliğine dayalı çeşitli protokoller geliştirilmiştir. Bu kapsamda 2019 yılında Millî Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, İTO, İstanbul Sanayi Odası (İSO) ve İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) arasında imzalanan protokol, İstanbul'da meslekî ve teknik eğitim alanında bütüncül bir iş birliği modeli oluşturmuştur. Protokol ile meslekî eğitimde kaliteyi artırmak, sektörle daha sıkı ilişkiler kurmak ve mezunların istihdamını desteklemek amacıyla işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarına dayalı bir yapı kurulmuştur.

Protokol kapsamında oluşturulan Protokol Danışma Kurulu (PDK) ve Protokol Yürütme Kurulu (PYK), uygulamaların koordinasyonundan sorumlu yapılardır. PDK; Millî Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, İSO, İTO ve İTÜ temsilcilerinden oluşmakta olup politika geliştirme ve genel yönetim konularında karar alıcı rol üstlenmektedir. Uygulama düzeyinde görev yapan PYK ise işletmelerde beceri eğitiminin planlanması, eğitim içeriklerinin güncellenmesi, sektörün ihtiyaç duyduğu alanlarda öğretmen istihdamı ve mezun istihdamının desteklenmesi gibi çok yönlü sorumlulukları yerine getirmektedir.

PYK aynı zamanda öğretmen ve yönetici görevlendirme süreçlerinde de aktif rol oynamaktadır. Atölye, laboratuvar ve genel bilgi dersleri öğretmenlerinin atanmasında PYK görüş bildirmekte, uygun adayları belirleyerek PDK'ya sunmaktadır. Yine okul müdürü ve müdür yardımcılarının görevlendirme sürecinde PYK'nın önerileri esas alınmakta ve atamalar Millî Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu yönüyle PYK sadece eğitim-öğretim faaliyetlerinin değil kurumsal yapının da şekillenmesinde belirleyici bir organdır.

Protokol kapsamındaki okullarda İTO'nun özgün bir rolü bulunmaktadır. İTO, bu protokolle İstanbul'da toplam 54 Meslekî ve Teknik Anadolu lisesinin koordinasyonundan sorumludur. İTO, protokol kapsamındaki süreçlerin etkinliğini artırmak amacıyla her okul için bir "okul hamisi" belirleyerek sistemin koordinasyonuna aktif destek sağlamaktadır. Hami işletmeler, protokol kapsamındaki okullarda eğitim verilen meslek alanlarından en az biriyle ilişkili sektörlerde faaliyet gösteren İTO üyesi işletmeler arasından seçilir. Bu işletmeler, okullarla İTO arasında köprü rolü üstlenmekte ve staj yeri temininden okul donatımına, sektörün ihtiyaç duyduğu becerilerin aktarımından mezun istihdamının yönlendirilmesine kadar geniş bir yelpazede destek sunmaktadır. Hami modeli, kamu-özel sektör iş birliğinin yerelde etkili uygulanmasına olanak tanıyan özgün bir örnek olarak değerlendirilmektedir.

2.4. İlgili Araştırmalar

Staj ve işletmelerde beceri eğitimi konusunda yapılan araştırmalara göre bu tür eğitimler öğrencilerin iş piyasasına hazırlanmasında ve iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun yetenekler kazanmalarında önemli bir yere sahiptir. Hızlı teknolojik gelişmeler ve gelişen küresel ekonomiler, beceri edinimini bireysel ve toplumsal ilerlemenin kritik bir belirleyicisi hâline getirirken beceri geliştirmede hem fırsatların hem de zorlukların öneminin altı çizilmektedir.³⁵ Bu zorlukların başında çoğu işletmenin kurumsal kapasitesinin düşük olması gelmektedir. Türkiye'de staj ve işletmelerde beceri eğitimi konusunda yapılan araştırmalarda temel zorluklar arasında öncelikle yeterli staj yerlerinin bulunamaması konusu öne çıkmaktadır. Türkiye'de öğrencilerin meslekî becerilerini geliştirebilecekleri kaliteli staj yerlerinin sınırlı olması büyük bir sorundur. Bu durum, öğrencilerin staj ve beceri eğitimi alırken karşılaştıkları zorluklardan biridir.³⁶

Staj süreçlerinin yeterince denetlenmemesi ve standart bir kalite yönetiminin olmaması, öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesini etkileyebilmektedir. Stajyerleri işe alırken işletmelerin karşılaştığı bürokratik zorluklar ve yasal belirsizlikler, işletmelerin stajyer alımını tercih etmemesine yol açabilmektedir. Çin'de yapılan bir araştırmada da işletmelerin kurumsal kapasitesi ve insan kaynakları (İK) politikasındaki eksiklerin beceri geliştirmeyi zorlaştırdığına dikkat çekilmektedir. Lin'e (2018) göre çalışanlara meslekî eğitim sunan küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler), iş büyümesi ve çalışan performansı açısından meslekî eğitimde önemli faydalar görmektedir. Ancak birçok KOBİ; daha çok ürün, pazar ve organizasyonel yapı düzenlemelerine odaklanan insan kaynakları gelişimi için net bir stratejiden yoksundur.³⁷

Türkiye'de meslekî ve teknik ortaöğretimin gelişimini inceleyen bir araştırmada özellikle sektörle iş birliğinin kurumsal düzeyde sürdürülememesi, sanayinin talep ettiği nitelikte bireylerin yetiştirilememesi, güncel iş gücü ihtiyaçlarına cevap veremeyen eğitim programları ve etkin olmayan

³⁵ Shweta Sharma ve Ms Poorva, "Skill development opportunities and challenges in various job markets", IJFMR - International Journal For Multidisciplinary Research 5, sy 6 (03 Aralık 2023), <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i06.9734>.

³⁶ Cemal Kalsen, İzzet Kaplan, ve Muzaffer Şimşek, "Vocational and technical high school 12th grade students' perceptions of their internships in businesses and skill training studies-Meslekî ve teknik liseleri 12. sınıf öğrencilerinin işletmelerde yaptıkları staj ve beceri eğitimi çalışmalarına ilişkin algıları", journal of new results in science 14, sy 3 (06 Ekim 2017): 3044-60, <https://doi.org/10.14687/JHS.V14I3.4569>.

³⁷ Guochao Lin, "The research of vocational training performance in small and medium enterprises in China", içinde Proceedings of the 2018 International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2018) (2018 International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2018), Paris, France: Atlantis Press, 2018), 221-24, <https://doi.org/10.2991/essd-18.2018.62>.

meslekî yönlendirme süreçleri gibi problemlerin geçmişten bugüne meslekî ve teknik eğitimin temel zorlukları arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Eğitim sisteminin esnekleştirilmeye çalışılmasına karşın merkezîyetçi yapının sürmesi, okulların çevresel ve sektörel ihtiyaçlara hızlı tepki verebilmesini sınırlamaktadır. Aynı zamanda meslekî ve teknik eğitimin toplumsal algısı ve farkındalığı konusunda yeterli ilerleme sağlanamamıştır. Tüm bu unsurlar, staj ve işletmelerde beceri eğitimi süreçlerinin işlevselliğini azaltmakta eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirecek yapısal çözümlere olan ihtiyacı sürdürmektedir.³⁸

Meslekî ve teknik eğitimde teorik olarak tamamlanan eğitimin ardından staj yapmanın gençlerin iş gücü piyasasına geçişini kolaylaştırdığını, staj yapan bireylerin daha kısa sürede iş bulduğunu ve sıklıkla staj yaptıkları işletmelerde istihdam edildiklerini ortaya koymuştur.³⁹ Meslekî eğitim alanında yapılan bir örnek olay incelemesinde ise yapılandırılmış staj programlarının öğrencilerin meslekî beceri gelişimini ve mezuniyet sonrası istihdam şansını artırdığı ortaya konmuştur. Staj sürecinde öğrenciler hem uygulama deneyimi kazanmakta hem de sektöre daha hızlı entegre olabilmektedir. Bulgular, okul-sektör iş birliğine dayalı staj uygulamalarının nitelikli iş gücü yetiştirmede etkili bir araç olduğunu göstermektedir.⁴⁰ Bu bulgularla paralel olarak İŞKUR tarafından işsizlere yönelik düzenlenen meslek edindirme kurslarını inceleyen bir başka çalışmada pratik eğitimin artırılması ve eğitime katılan bireylere belirli bir süre staj imkânı sağlanmasının bireylerin istihdam edilebilirliğini artırdığı tespit edilmiştir.⁴¹

Turizm alanında yapılan bir araştırma, öğrencilerin staj yaptıkları işletmelerdeki memnuniyet düzeylerinin mezuniyet sonrası kariyer tercihlerini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Ücret ve çalışma saatleri gibi faktörler memnuniyet düzeyini artırırken sosyal olanakların yetersizliği olumsuz algıya yol açmaktadır.⁴²

Aynı alanda yapılan bir diğer çalışmada işletmelerde beceri eğitimi uygulamasına katılan lise öğrencilerinin büyük çoğunluğunun staj sürecine, koordinatör öğretmenlere ve işletme yöneticilerine yönelik olumlu görüş bildirdiği tespit edilmiştir. Öğrenciler, bu deneyimi meslekî yaşantılarına yönelik faydalı ve yol gösterici bir süreç olarak değerlendirmiştir.⁴³

Pak (2015) tarafından yine turizm alanında yapılan çalışmada öğrencilerin büyük bir kısmının staj sürecinde okulda öğrendikleri bilgileri işletmede uygulamakta zorlandıkları, sektörün eğitim

³⁸ Subhan Ekşioğlu ve Mehmet Taşpınar, "Evaluation of modular education program implementation in vocational and technical high schools-Meslekî ve teknik liselerde uygulanan modüler öğretim programının değerlendirilmesi", *Uluslararası İnsan bilimleri dergisi* 11, sy 2 (Kasım 2014): 1203.

³⁹ Zeki Deniz Dost ve Kamil Ufuk Bilgin, "Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde Deneyim Ve Staj Etkisi", *Çalışma İlişkileri Dergisi* 1 (15 Ocak 2020): 119-53, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/56709/655398>.

⁴⁰ Didem Özer Çaylan, Verda Akpınarlı, ve Durmuş Ali Deveci, "Öğrencilerin Staj Programları ile İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe 'Rotamız Arkas' PROJESİ ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 14, sy 1 (2016).

⁴¹ İsmail Hakkı Dinçay, "İşkur Tarafından Düzenlenen Meslek Edindirme Kurslarının Etkinliği", *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8, sy 16 (30 Aralık 2020): 373-97, <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbid/issue/58684/815855>.

⁴² Barış Erdem, Erkan Akgöz, ve İbrahim Gündoğdu, "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uluslararası Staj Deneyimlerine İlişkin Memnuniyet Algıları: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Örneği (Satisfaction Perception of Undergraduate Tourism Students Regarding Their International Internship Experiences: Case of Kyrgyz-Turkish Manas University)", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 6, sy 2 (28 Haziran 2018): 73-98, <https://doi.org/10.21325/jotags.2018.203>.

⁴³ Kenan Bilici, "Turizm Otelcilik Meslek Alanı Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi (Staj) Uygulamasına İlişkin Görüşleri görünümü", 2023, <https://www.egitimeozgunbakis.com/index.php/pub/article/view/25/23>.

stajyerlere yeterince değer vermediği ve işletmelerin çoğunlukla stajyerleri farklı alanlarda çalıştırdığı belirlenmiştir.⁴⁴

Muhasebe bölümü öğrencileri üzerine yapılan bir araştırmada, öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi sürecinde aynı işleri tekrar etmekten kaynaklı motivasyon kaybı yaşadıkları ve bazı işletmelerin öğrencileri meslekî gelişim dışında işlerde görevlendirdiği tespit edilmiştir. Öğrenciler, sürecin iş hayatına hazırlık açısından faydalı olduğunu belirtmekle birlikte uygulamada rehberlik, planlama ve görev çeşitliliği açısından yetersizlikler olduğunu ifade etmişlerdir.⁴⁵

Meslekî ve teknik ortaöğretimde modüler öğretim programının kullanılmasını inceleyen bir nitel araştırma öğrencilerin güncel uygulamaları yetersiz bulunduğunu, donatım eksikliği ve zaman yetersizliği gibi nedenlerle işletmede beceri eğitimine öğrencilerin yetersiz başladığını ortaya koymuştur.⁴⁶ Meslek lisesi öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine yapılan bir araştırmada, öğrencilerin belirli bir sektörde kariyer yapmanın toplumsal saygınlık sağladığını düşündükleri ancak istihdam koşullarına yönelik olumsuz algıların kariyer planlarını olumsuz etkilediği belirlenmiştir.⁴⁷ Meslekî ve teknik eğitimin sorunlarının araştırıldığı ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri alınarak yapılan bir araştırmada öğrencilerin staj sürelerinin yetersiz ve etkisiz olduğu, mezun öğrenciler için istihdam oluşturulması için sektörle iş birliği yapılması gerekliliği ortaya konmuştur.⁴⁸

İşveren gözünden okul-sanayi iş birliğini inceleyen bir araştırma; işverenlerin okul-sanayi ilişkilerinin güçlendirilmesini istediğini ve bununla birlikte öğretim programının iş hayatına daha uygun hâle getirilmesini, öğrencilere ödenen ücretin sektörlere göre farklılaştırılmasını, öğrencilerin işletmede beceri eğitimine daha erken başlamaları gerektiğini belirtmektedir.⁴⁹

Son yıllarda Türkiye'de meslekî ve teknik ortaöğretimde uygulanan eğitim programları, 2023 Eğitim Vizyonu ve 11. Kalkınma Planı doğrultusunda güncellenmiştir. Yapılan revizyonlarla öğrencilerin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilmeleri amacıyla mesleğe özgü becerilerin yanı sıra akademik ve genel becerilerin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Güncellenen programlarda uygulamalı eğitime, dijital becerilere ve bölgesel ihtiyaçlara yönelik esnek yapılar ön plana çıkarılmıştır. Bu yaklaşımlar, işletmelerde beceri eğitimi süreçlerinin daha verimli işlemesine ve mezunların istihdam edilebilirliğinin artmasına katkı sağlamaktadır.⁵⁰

⁴⁴ Öyküm Pak, "Türkiye'de Mesleki Turizm Eğitimi Ve Zorunlu Staj: Turizm Meslek Lisesi Örneği" (2015), https://acikerisim.ikcu.edu.tr/yayinaea/bitstream_0741af6f3f3c-4222-b3fd-ba4fe03d3eda.pdf.

⁴⁵ Fatih Özkan ve Cenk Aksoy, "Ticaret Meslek Lisesi Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulaması, Gaziantep İlinde Bir Alan Araştırması" 6, sy 12 (01 Ocak 2015): 283-305, <http://dx.doi.org/>.

⁴⁶ Doç Dr Mehmet Gömlüksiz ve Pınar Erten, "Mesleki Ve Teknik Ortaöğretimde Modüler Öğretim Programının Uygulanmasında Karşılaşılan Güçlükler: Nitel Bir Çalışma (ss.174-198)", Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim 7 (Mart 2010): 174-98.

⁴⁷ Atınç Olcay ve Mehmet Düzgün, "Turizm Sektörünün İstihdam Niteliğinin Öğrencilerin Kariyer Planları Üzerindeki Etkisi", Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi 12 (Kasım 2015).

⁴⁸ Betül Güzen ve Yahya Han Erbaş, "Ortaöğretim Kurumlarında Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunları ve Çözüm Önerileri", Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 23, sy 1 (30 Haziran 2023): 82-104, <https://doi.org/10.53629/sakaefd.1280501>.

⁴⁹ Didem Koca ve Ülkü Ortakaya, "An Examination of the Role of Vocational Training Centers in Ensuring School-Industry Cooperation from Employer's Perspective: The Ostim Case", OPUS Journal of Society Research 20, sy Human Behavior and Social Institutions (25 Ekim 2023): 1056-72, <https://doi.org/10.26466/opusjsr.1349283>.

⁵⁰ Mehmet Salih Canbal vd., "Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Paradigma Değişimi için Yeni Bir Adım: Eğitim Programlarının Güncellenmesi", Eğitim ve İnsan 11 (Temmuz 2020): 1-26.

Beceri eğitimi ve meslekî becerilerin kazanılması, işletmelerde insan kaynakları gelişiminin kritik bileşenleridir. İstihdama edilebilirliği artırmada, iş performansını iyileştirmede ve örgütsel başarıyı yönlendirmede çok önemli bir rol oynarlar.

Meslekî beceri eğitimi, bireyleri modern iş gücünün taleplerini karşılamaya hazırlamak için gereklidir. Araştırmalar, meslekî eğitim ve beceri eğitiminin özellikle tarım dışı sektörlerde istihdam edilebilirliği ve serbest meslek fırsatlarını önemli ölçüde artırdığını göstermektedir.⁵¹ Örneğin meslekî eğitime sahip bireylerin, böyle bir eğitim almayanlara kıyasla serbest meslek faaliyetlerinde bulunma olasılığı daha yüksektir. Bu, meslekî eğitimin bireyleri kendi istihdam fırsatlarını oluşturmaları için güçlendirmedeki rolünü vurgulamaktadır.

Meslekî beceri eğitimi, bireyleri çağdaş iş gücü piyasasının taleplerine hazırlamak ve istihdam edilebilirliklerini artırmak açısından da kritik bir araçtır. Yapılan araştırmalar, meslekî ve beceri geliştirme programlarına katılan bireylerin %67'sinin iş gücü piyasasına daha kısa sürede entegre olduğunu ve bu bireylerin %54'ünün ise daha yüksek ücretli ve kalıcı istihdam olanaklarına eriştiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca meslekî eğitim almış bireylerin %62'si iş memnuniyeti ve kariyer gelişimi açısından daha olumlu bir deneyim yaşadığını bildirmiştir. Bu bulgular, meslekî eğitimin yalnızca teknik bilgi kazandırmakla kalmayıp aynı zamanda bireyleri sürdürülebilir ve kaliteli istihdama yönlendirme açısından da önemli bir rol oynadığını göstermektedir.⁵²

Meslekî eğitim kurumlarında öğrencilerin iş gücü piyasasına geçiş sürecinde yaşadığı zorluklar, eğitim ile sektör beklentileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Yapılan bir çalışmada binlerce öğrenci ve yüzlerce işletme ile yapılan saha araştırmaları sonucunda iş piyasasıyla uyumlu müfredat geliştirme, okul-işletme iş birlikleri kurma ve kariyer planlamasına yönelik modüller oluşturma gibi çeşitli stratejiler geliştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre uygulamaya alınan bu stratejiler sayesinde mezunların altı ay içinde istihdam oranı %15, sektörle bağlantı düzeyi %20 ve işletme tarafından tanınma oranı %25 artmıştır.⁵³ Bu bulgular, meslekî eğitim kurumlarında yetkinlik temelli ve piyasa odaklı programların öğrencilerin istihdam edilebilirliğini artırmada etkili olduğunu göstermektedir.

İşletmelerde meslekî eğitim uygulamalarının başarısı yalnızca yasal düzenlemelere veya iş birliği protokollerine değil bu süreçlerin sahadaki etkin yönetimine de bağlıdır. Yapılan araştırmalar, bu süreçte öğretmenlerin yalnızca bilgi aktaran değil aynı zamanda işletmelerle eğitim kurumları arasında köprü kuran koordinatörler olarak kritik roller üstlendiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin iş dünyasıyla kurduğu etkileşim; öğrencilerin beceri kazanım sürecine doğrudan etki etmekte, uygulamalı eğitimin niteliğini ve öğrencilerin istihdam edilebilirliğini artırmaktadır. Etkili bir okul-işletme ortaklığının karşılıklı güven, açık iletişim, ortak hedef belirleme ve rollerin net biçimde tanımlanması gibi unsurlar üzerinden şekillendiği vurgulanmaktadır.⁵⁴

⁵¹ Pradeep Kumar Choudhury, Hrushikesh Mallick, ve Amit Kumar, "Vocational Education, Skill Training and Self-Employment: Evidence from India's Non-Farm Sector", *Journal of Vocational Education and Training*, 03 Haziran 2024, 1-27, <https://doi.org/10.1080/13636820.2024.2359369>.

⁵² V. Bhatt, R. Yadav, ve M. Khan, "An Empirical Study on the Impact of Integrating Vocational Education and Skill Development Programs on the Labor Market", *Research and Advances in Education* 3, sy 6 (01 Haziran 2024): 15-25, <https://doi.org/10.56397/rae.2024.06.02>.

⁵³ Fang Guo, Shujun Luo, ve Wei Han Li, "The Docking of Talent Training Strategies and Job Market in Higher Vocational Colleges under the Background of Slow and Difficult Employment", *Journal of Contemporary Educational Research* 8, sy 6 (03 Temmuz 2024): 268-73, <https://doi.org/10.26689/jcer.v8i6.7111>.

⁵⁴ Rahmiati Ruwaida ve Putu Sudira, "School Partnership Management with Industry and the World of Work to Improve Student Automotive Skills Competency", *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 57, sy 1 (17 Mayıs 2024): 183-94, <https://doi.org/10.23887/jpp.v57i1.61034>.

Malezya'da meslek kolejleri; kaliteli insan sermayesi geliştirmek için İş İçi Eğitim (OJT) programları, kalite güvence girişimleri ve profesyonel paylaşım programları gibi işbirlikçi uygulamalar yapmıştır.⁵⁵ Bu ortaklıklar sadece mezunların istihdam edilebilirliğini iyileştirmekle kalmaz aynı zamanda müfredatın endüstri standartlarıyla uyumlu olmasını sağlar. Benzer şekilde Endonezya'da okullar ve endüstriler arasındaki ortaklıklar, öğrencileri iş dünyasına hazırlamada iş birliğinin önemini vurgulayan teknolojik ve meslekî eğitim inovasyonunun bir biçimi olarak kabul edilmiştir.⁵⁶

Sanayi-eğitim ortaklıklarının rolü, sürdürülebilir sosyo-ekonomik büyüme bağlamında daha da vurgulanmaktadır. Sürdürülebilirlik ilkelerini ve endüstri katılımını müfredat tasarımına entegre etmek, eğitim programlarının mevcut ve gelecekteki pazar talepleriyle uyumlu olmasını sağlar.⁵⁷ Bu yaklaşım sadece beceri kazanımını geliştirmekle kalmaz aynı zamanda kapsayıcı kalkınma için Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini (SDG'ler) destekler.

Meslekî eğitimde iş başı eğitim ve stajlar, öğrencilerin teorik bilgilerini gerçek çalışma ortamlarında uygulamalarını sağlayarak beceri gelişimlerini destekleyen önemli araçlar olarak değerlendirilmektedir.⁵⁸ Bu tür programlar, öğrencilerin mesleklerine dair pratik deneyim kazanmalarına, sektörün taleplerine uygun yetkinlikler edinmelerine ve iş dünyasına daha hızlı adapte olmalarına olanak tanımaktadır. Özellikle üretim, bilgi teknolojileri, sağlık ve tarım gibi alanlarda uygulanan yenilikçi staj modelleri, öğrencilerin gelişen teknolojilere ve sektör standartlarına uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır.

Türkiye'deki en fazla öğrenciye sahip 10 üniversitenin mezunlarının ve öğrencilerinin istihdam edilebilirliğini artırmak için uyguladıkları politika ve stratejileri analiz eden bir araştırma, üniversitelerin web siteleri ve stratejik planları incelemiş ve mezun istihdam edilebilirliği modellerine dayalı kriterler ışığında içerik analizi yapmıştır. Üniversitelerin yaygın olarak kullandığı yöntemler arasında kariyer merkezleri/ofisleri, teorik dersler, staj olanakları, kariyer fuarları, iş yeri ziyaretleri ve mentörlük programları yer almaktadır.⁵⁹ Örneğin mühendislik ve imalat sektörlerinde uygulanan çifte eğitim sistemleri, sınıf eğitimini doğrudan endüstriyel uygulamalarla birleştirerek öğrencileri daha donanımlı hâle getirmektedir. Ayrıca sanal (VR) ve artırılmış (AR) gerçeklik teknolojileriyle desteklenen stajlar, öğrencilere karmaşık süreçleri güvenli bir ortamda deneyimleme fırsatı sunmaktadır. Eğitim kurumları ve özel sektör arasındaki iş birlikleri, staj imkânlarını çeşitlendirerek öğrencilerin istihdam edilebilirliğini artırmakta ve mezunların iş gücüne daha hazır hâle gelmelerine yardımcı olmaktadır.⁶⁰

⁵⁵ Ramli Sappar, Mohd Azlan Mohammad Hussain, ve Rafeizah Mohd Zulkifli, "The Implementation of Collaborative Industry Practices in Malaysian Vocational Colleges", *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 13, sy 2 (10 Nisan 2024): 134-42.

<https://hrmars.com/index.php/IJARPED/article/view/21140/The-Implementation-of-Collaborative-Industry-Practices-in-Malaysian-Vocational-Colleges>.

⁵⁶ Fadya Safitri Rahman vd., "Kolaborasi Sekolah Dan Industri: Menyiapkan Siswa Untuk Dunia Kerja", *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia* 2, sy 3 (11 Haziran 2024): 158-66, <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i3.3076>.

⁵⁷ Pingqi Tong, "Building a sustainable future: The role of industry education integration in vocational training", *Education Insights* 1, sy 3 (09 Ekim 2024): 1-7, <https://doi.org/10.70088/fjsm3j57>.

⁵⁸ Rama Yusvana, "Addressing the Skills Gap in Technical and Vocational Training for Sustainable Socio-Economic Growth and Development", *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 22 Ocak 2025, <https://rsisinternational.org/journals/ijriss/articles/addressing-the-skills-gap-in-technical-and-vocational-training-for-sustainable-socio-economic-growth-and-development/>.

⁵⁹ Efe Çınar, "Üniversite Eğitiminde İstihdam Edilebilirlik: Türkiye'de En Çok Öğrenciye Sahip Üniversitelerin Politika ve Stratejilerinin Analizi" 7, sy 1 (30 Haziran 2023): 131-54, <http://dx.doi.org/>.

⁶⁰ Feng-Kuang Chiang, Xiaojing Shang, ve Lu Qiao, "Augmented Reality in Vocational Training: A Systematic Review of Research and Applications", *Computers in Human Behavior* 129, sy 107125 (01 Nisan 2022): 107125, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107125>.

Malezya gibi ülkelerde kamu ve özel sektör ortaklıkları, öğrencilerin üretkenliklerini artırmak ve yerel ekonomiyi desteklemek amacıyla çeşitli staj programlarını geliştirmeye odaklanmaktadır. Bu iş birlikleri sayesinde öğrenciler, sektörün ihtiyaçlarına uygun eğitim alarak iş dünyasına daha etkili bir şekilde entegre olabilmektedirler. Sonuç olarak meslekî eğitimde iş başı eğitim ve stajlar, öğrencilerin kariyer gelişimlerini destekleyerek hem bireysel düzeyde hem de ekonomik kalkınma açısından kritik bir rol oynamaktadır.⁶¹

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik düzeylerini artırmaya yönelik geliştirilen “Beş Aşama ve Altı Adım” modeli, meslekî beceri gelişimini iş yeri temelli bir yaklaşımla yeniden yapılandırmaktadır. Bu modelde temel ve meslekî becerilerden başlayarak üretime dayalı kapsamlı beceri eğitimi ve iş sonrası uygulamaya kadar uzanan beş aşama sahip uygulamalı bir öğrenme süreci tasarlanmıştır. Eğitim süreci; danışma, planlama, karar alma, uygulama, denetleme ve değerlendirme gibi altı pedagojik adıma dayandırılmış böylece öğrencilerin öğrenme süreçlerine aktif katılımı ve meslekî sorunlara çözüm geliştirme becerisi ön plana çıkarılmıştır. Modelin en belirgin özelliği; okul ve sanayi iş birliğiyle yürütülen uygulamalı eğitimlerin, öğrencilerin gerçek üretim ortamlarında görev alarak iş başı deneyim kazanmalarını sağlamasıdır. Bu bağlamda öğrenciler yalnızca gözlemci değil üretim sürecinin aktif birer katılımcısı olarak staj süreçlerinde görev almakta böylece meslekî özyeterlik, iletişim ve problem çözme gibi istihdam odaklı becerilerini geliştirmektedir. Modelin etkililiği, Markov zinciri temelli bir değerlendirme yöntemiyle ölçülmüş ve geleneksel yöntemle eğitilen öğrencilere kıyasla bu modelle eğitim alanların istihdamla ilişkili performanslarının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.⁶²

Meslekî eğitim programlarının etkisini optimize etmek için politika yapımcılar ve eğitimciler eğitim müfredatını endüstri ihtiyaçlarıyla uyumlu hâle getirmeli, eğitim altyapısına yatırımı artırmalı ve kamu-özel ortaklıklarını genişletmelidir.⁶³ Yaklaşım, eğitim programlarının beceri açığını gidermede alakalı ve etkili olmasını sağlar. Ek olarak kariyer planlaması için öğretim modüllerinin geliştirilmesi ve yetkinlik temelli eğitim ilkelerinin entegrasyonu meslekî eğitimin kalitesini daha da artırabilir.⁶⁴

Araştırmalar, meslekî beceri eğitimi ve işbaşı uygulamalarının genç bireylerin istihdam edilebilirliklerini ve girişimcilik kapasitelerini anlamlı biçimde artırdığını ortaya koymaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde meslekî eğitim yoluyla edinilen pratik bilgi ve beceriler, yalnızca bir işe yerleşme imkânını değil aynı zamanda kendi işini kurma cesaretini de pekiştirmektedir. Staj ve uygulamalı öğrenme süreçleri, gençlerin üretken bireyler hâline gelmelerine katkı sağlayarak iş gücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırmakta, bu süreçte alınan rehberlik ve kazanılan deneyim kariyer başlangıçlarında kritik bir rol oynamaktadır.⁶⁵

⁶¹ Rama Yuvana, “Addressing the Skills Gap in Technical and Vocational Training for Sustainable Socio-Economic Growth and Development”, *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 22 Ocak 2025, <https://rsisinternational.org/journals/ijriss/articles/addressing-the-skills-gap-in-technical-and-vocational-training-for-sustainable-socio-economic-growth-and-development/>.

⁶² Jiandong Tian ve Guifang He, “Research on Innovative Teaching to Enhance the Employability of College Students Based on the ‘Five Links and Six Steps’ Method”, *Ain Shams Engineering Journal* 15, sy 5 (01 Mayıs 2024): 102677, <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102677>.

⁶³ V. Bhatt, R. Yadav ve M. Khan, “An Empirical Study on the Impact of Integrating Vocational Education and Skill Development Programs on the Labor Market”, *Research and Advances in Education* 3, sy 6 (01 Haziran 2024): 15-25, <https://doi.org/10.56397/rae.2024.06.02>.

⁶⁴ Romanus Otieno Odhiambo vd., “Enhancing Partnerships for Industry-Led Vocational Training and Education (e-Pivot) in the Horticulture Value Chains of Kenya”, *African Journal of Science, Technology and Social Sciences* 1, sy 1 (26 Eylül 2022), <https://doi.org/10.58506/ajstss.v1i1.59>.

⁶⁵ Funke Medun ve Sunday Ade Bello, “The Influence of Vocational Skills Training on Youth Employability and Job Creation in Lagos State”, *International Journal of Research and Innovation in Social Science* 26 Ağustos 2024, <https://rsisinternational.org/journals/ijriss/articles/the-influence-of-vocational-skills-training-on-youth-employability-and-job-creation-in-lagos-state/>.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada karma yönteme dayalı keşfedici sıralı desen modeline dayalı bir yöntem benimsenmiştir. Öncelikle odak grup görüşmeleriyle elde edilen nitel veriler ışığında araştırma temaları belirlenmiş, ardından bu temaları test etmeye yönelik geniş katılımlı anket uygulamalarıyla nicel veriler toplanmıştır. Nitel analizlerde gömülü teori yöntemiyle açık, eksenel ve seçici kodlama süreçleri izlenmiş olup veriler MAXQDA programı ile sistematik biçimde analiz edilmiştir.

Nicel aşamada ise parametrik olmayan testler tercih edilmiş; gruplar arası karşılaştırmalar, madde ayırt edicilik analizleri ve ortalama puan hesaplamalarıyla desteklenmiştir. Bu iki aşamalı yapı hem tematik derinlik hem de genellenebilirlik sağlamıştır. Katılımcı seçiminde amaçlı örnekleme ve maksimum çeşitlilik ilkelerine dayalı olarak öğrenciler (2210 kişi), mezunlar (305), koordinatör öğretmenler (239) ve usta öğretmenlerden (305) oluşan toplam 3059 kişilik bir örneklem oluşturulmuştur.

Görüşmeler hibrit yöntemle (CAPI ve CATI) gerçekleştirilmiş, veri toplama süreci etik kurul onayı ve resmi izinlerle desteklenmiştir. Katılımcı profilleri; eğitim durumu, meslekî kıdem, medeni durum ve çalışma statüleri gibi demografik göstergelerle detaylandırılmıştır. Bu yapı, araştırmanın güvenilirliğini ve uygulama geçerliliğini artıran önemli bir güç kaynağı olmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Keşfedici sıralı karma yöntem tasarımı, araştırma sürecinde nitel ve nicel verilerin ardışık biçimde toplanarak analiz edildiği bir yaklaşımdır. Bu modelde araştırma öncelikle nitel aşamayla başlar; derinlemesine görüşmeler, odak grup çalışmaları veya açık uçlu sorular aracılığıyla kapsamlı bir keşif yapılır.⁶⁶

Bu aşamada geliştirilen temalar ve kavramlar daha sonra geniş örneklemlerde test edilmek üzere nicel aşamanın altyapısını oluşturur.⁶⁷ Nitel aşama, araştırmanın anlam boyutunu ve bağlamsal zenginliğini öne çıkarırken nicel aşama bu öncülleri ölçmeye ve genellemeye olanak tanır.⁶⁸ Her iki aşamanın entegrasyonu, araştırmanın tutarlılığı, geçerliliği ve derinliği açısından kritik bir rol oynar.⁶⁹

⁶⁶ Elizabeth Agyeiwaah, "An Exploratory Sequential Mixed Methods Design: A Research Design for Small Tourism Enterprises in Ghana", içinde *Advanced Research Methods in Hospitality and Tourism* (Emerald Publishing Limited, 2022), 25-45, <https://doi.org/10.1108/978-1-80117-550-020221003>; Louise Doyle, Anne-Marie Brady, ve Gobnait Byrne, "An Overview of Mixed Methods Research", *Journal of Research in Nursing*, JRN 14, sy 2 (Mart 2009): 175-85, <https://doi.org/10.1177/1744987108093962>.

⁶⁷ May-Britt Solem, "Mixed Methods Research", içinde *Critical Realism for Health and Social Research*, 1st Edition (London: Routledge, 2024), 175-88, <https://doi.org/10.4324/9781032639130-12>.

⁶⁸ Patricia Mary Larkin, Cecily Marion Begley, ve Declan Devane, "Breaking from Binaries - Using a Sequential Mixed Methods Design", *Nurse Researcher* 21, sy 4 (Mart 2014): 8-12, <https://doi.org/10.7748/nr2014.03.21.4.8.e1219>.

⁶⁹ Krista Jokiniemi, Riitta Meretoja, ve Anna-Maija Pietilä, "Constructing Content Validity of Clinical Nurse Specialist Core Competencies: Exploratory Sequential Mixed-Method Study", *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 32, sy 4 (01 Aralık 2018): 1428-36, <https://doi.org/10.1111/s-cs.12588>.

Bu tasarımın esnek yapısı, araştırmacıların süreci iteratif biçimde yeniden şekillendirmesine izin verir. Örneğin ilk bulgulara dayanarak anket sorularında veya örneklem seçiminde değişiklik yapılabilir.⁷⁰ Ayrıca araştırma geçerliliği açısından hem içsel tutarlılığı (yüz geçerliliği) hem de dışı vurum gücü (genellenebilirlik) artırılabilir.⁷¹ Uygulama örnekleri, TVET öğretmen eğitiminde sürdürülebilirlik,⁷² kültürel geçişlerin analizi⁷³ ve klinik hemşirelik yeterliklerinin belirlenmesi gibi çok çeşitli alanları kapsar.⁷⁴ Bu çalışmalar, keşif sıralı tasarımın yalnızca akademik değil aynı zamanda politika üretimi ve uygulama sahasında da yüksek potansiyel taşıdığını göstermektedir.

Veri entegrasyonu bu tasarımın merkezinde yer alır. Nitel aşamada elde edilen temaların nicel aşamada test edilmesi yalnızca ardışık bir yapı değil aynı zamanda teorik bütünlüğü de sağlar.⁷⁵ Bu süreçte kullanılan ortak ekranlar (joint displays), verilerin görsel ve anlamsal birleştirilmesini kolaylaştırır.⁷⁶

Entegrasyon yalnızca veri toplama süreçlerinde değil aynı zamanda raporlama ve yorumlama aşamasında da gerçekleştirilir. Bu sayede nitel bulgular, nicel verilerle desteklenebilir veya açıklanabilir. Örneğin bir anket sonucundaki eğilimler, daha önceki odak grup görüşmelerinden çıkan temalarla ilişkilendirilebilir.⁷⁷

Görsel araçlar (kelime bulutları, veri matrisi, çizelgeler) da entegrasyonun kavramsallaştırılmasına katkı sağlar. Araştırmanın farklı evreleri arasında köprü kurarak disiplinler arası analiz olanağı sunar.⁷⁸ Bu tasarım modeli, sosyal bilimlerdeki karmaşık yapıları anlamak için elverişli bir çerçeve sunar. Öncelikle çok katmanlı sosyal olguları incelemeye olanak tanır; bağlamı anlamaya yönelik nitel bulguların ardından gelen nicel testler, bütünsel analiz sağlar.⁷⁹ Üçgenleme (triangulation) yoluyla farklı veri kaynaklarından gelen bulguların doğrulanması mümkün olur. Bu, araştırmanın güvenilirliğini artırır.⁸⁰

⁷⁰ Siphiwe Gogo ve Innocent Musonda, "The Use of the Exploratory Sequential Approach in Mixed-Method Research: A Case of Contextual Top Leadership Interventions in Construction H&S", *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, sy 12 (14 Haziran 2022): 7276, <https://doi.org/10.3390/ijerph19127276>.

⁷¹ Vivek Paonam, "From Depth to Breadth: Assessing the Efficacy of Sequential Exploratory Research in Capturing Intergenerational Cultural Shifts", *African Journal of Biomedical Research* 27, sy 5S (19 Aralık 2024): 229-35, <https://doi.org/10.53555/ajbr.v27i5s.5262>.

⁷² Jailani Md Yunos, Lai Chee Sern, ve Nor Hidayah Hamdan, "Sustainability of TVET TE Programme: An Exploratory Sequential Mixed Method Design", *Advanced Science Letters* 23, sy 1 (01 Ocak 2017): 220-22, <https://doi.org/10.1166/asl.2017.7138>.

⁷³ Paonam, "From Depth to Breadth: Assessing the Efficacy of Sequential Exploratory Research in Capturing Intergenerational Cultural Shifts".

⁷⁴ Jokiniemi, Meretoja, ve Pietilä, "Constructing Content Validity of Clinical Nurse Specialist Core Competencies: Exploratory Sequential Mixed-Method Study".

⁷⁵ Olayinka O. Shiyanbola vd., "Using an Exploratory Sequential Mixed Methods Design to Adapt an Illness Perception Questionnaire for African Americans with Diabetes: The Mixed Data Integration Process", *Health Psychology and Behavioral Medicine* 9, sy 1 (13 Eylül 2021): 796-817, <https://doi.org/10.1080/21642850.2021.1976650>.

⁷⁶ Elizabeth Berman ve Tufts University, "An exploratory sequential mixed methods approach to understanding researchers' data management practices at UVM: Integrated findings to develop research data services", *Journal of eScience librarianship* 6, sy 1 (31 Mart 2017): e1104, <https://doi.org/10.7191/jeslib.2017.1104>; Rachel Jackson-Gordon ve Vicki L. Plano Clark, "Using a Joint Display for Building Integration in a Sequential Study: Informing Data Collection for a Participatory Second Phase", *Journal of Mixed Methods Research* 18, sy 2 (Nisan 2024): 137-46, <https://doi.org/10.1177/15586898231179848>.

⁷⁷ Youri Hwang, M. Tish Knobf, ve Lois S. Sadler, "Integration in Mixed-Methods Research with an Exemplar Explanatory Sequential Study", *Nursing Research* 74, sy 2 (2025): 144-49, <https://doi.org/10.1097/NNR.0000000000000796>.

⁷⁸ Glykeria Skamagki vd., "The Concept of Integration in Mixed Methods Research: A Step-by-Step Guide Using an Example Study in Physiotherapy", *Physiotherapy Theory and Practice* 40, sy 2 (Şubat 2024): 197-204, <https://doi.org/10.1080/09593985.2022.2120375>.

⁷⁹ Madhusudan Subedi, "Use of Mixed Methods in Social Sciences Research", *Nepalese Journal of Development and Rural Studies* 20, sy 01 (31 Aralık 2023): 96-105, <https://doi.org/10.3126/njdr.v20i01.64166>.

⁸⁰ Martino Maggetti, "Mixed-Methods Designs", içinde *Handbuch Organisationssoziologie* (Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2018), 1-18, https://doi.org/10.1007/978-3-658-16937-4_12-1.

Ayrıca teori üretimi açısından da önemli katkılar sağlar: İlk aşamada geliştirilen hipotezler, ikinci aşamada sınanarak geçerlilik kazanır.⁸¹

Ancak bu tasarımın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Metodolojik karmaşıklık, araştırmacının her iki yönetime de hâkim olmasını gerektirir. Ayrıca süreç kaynak yoğun olup zaman, insan gücü ve finansman gerektirir. Entegrasyon süreci de dikkatli planlama ve yorumlama gerektirir; zayıf entegrasyon, tutarsız bulgulara yol açabilir.⁸²

Keşfedici sıralı karma yöntem araştırması, nitel ve nicel yöntemlerin güçlü yönlerini birleştirerek araştırma sürecini daha bütüncül hâle getirir. Bu model, yalnızca akademik bilgi üretimine değil aynı zamanda politika geliştirme ve saha uygulamalarına da katkı sağlayacak şekilde yapılandırılabilir. Entegrasyon mekanizmalarının dikkatli kullanımı ve esnek araştırma stratejileriyle birlikte uygulandığında sosyal bilimlerdeki karmaşık problemleri çözmek için güçlü bir metodolojik araç sunar.

3.2. Paydaşların Seçimi ve Belirlenmesi

Araştırmanın nitel aşamasında odak grup görüşmeleri için oluşturulan çalışma grubu; mezunlar, öğretmenler ve işletme temsilcilerinden oluşan toplam 45 katılımcıyla şekillendirilmiş, örnekleme sürecinde amaçlı ve maksimum çeşitlilik ilkeleri benimsenmiştir. Katılımcıların seçiminde hem temsil gücü hem de deneyim dikkate alınmıştır. Cinsiyet dağılımına bakıldığında mezun grubunda kadın ve erkek dengesi görece korunmuşken (%37 kadın), öğretmen grubunda erkek ağırlığı dikkat çekicidir (%85). Buna karşın işletme temsilcilerinde kadın katılım oranı (%42) diğer gruplara kıyasla daha yüksektir. Bu durum, sektörel cinsiyet yapısının örnekleme sürecine yansımalarını ortaya koymaktadır.

Nicel aşamada ise İstanbul'daki 54 meslekî lise kapsamında toplam 3059 kişiden veri toplanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu öğrenciler (2210 kişi) oluştururken mezunlar ve usta öğreticilerden 305'er, koordinatör öğretmenlerden 239 kişi yer almıştır. Katılımcıların %80,6'sı lise, %15,5'i lisans mezunudur. Koordinatör öğretmenlerin dağılımında bazı okulların öne çıktığı, kıdem dağılımında ise deneyimli öğretmenlerin ağırlıkta olduğu görülmüştür. Usta öğreticiler arasında en fazla stajyer kabul edilen alanlar; elektrik-elektronik (%18,8), bilişim teknolojileri (%17,8) ve büro yönetimi (%10,9) olmuştur. Ayrıca mezunların %70,5'inin yükseköğretime devam etmediği, çalışanların ise büyük çoğunluğunun (%88,4) ücretli statüde bulunduğu saptanmıştır. Bu veriler, saha araştırmasının çok boyutlu yapısını ve temsiliyet düzeyini güçlendirmektedir.

⁸¹ Matthew T. McCrudden ve Erin M. McTigue, "Implementing Integration in an Explanatory Sequential Mixed Methods Study of Belief Bias about Climate Change with High School Students", *Journal of Mixed Methods Research* 13, sy 3 (Temmuz 2019): 381-400, <https://doi.org/10.1177/1558689818762576>.

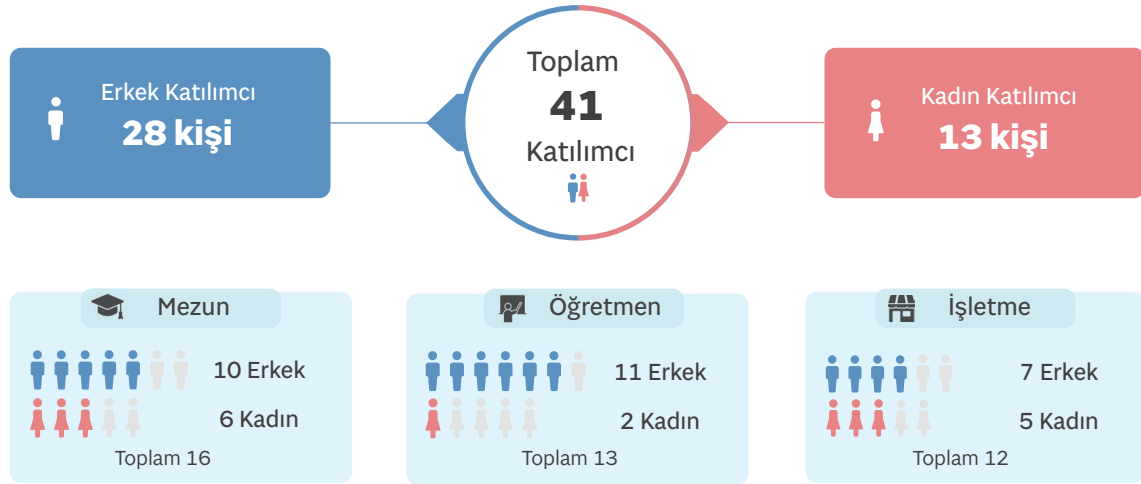
⁸² Gogo ve Musonda, "The Use of the Exploratory Sequential Approach in Mixed-Method Research: A Case of Contextual Top Leadership Interventions in Construction H&S".

3.2.1. Nitel Aşamada Çalışma Grubu Seçimi

Nitel aşamada odak grup görüşmeleri için çalışma grubu, amaçlı ve maksimum çeşitlilik örneklem ilkeleriyle oluşturulmuştur. Bu kapsamda farklı sosyoekonomik yapıya sahip ve meslekî eğitim sunan yedi farklı okuldan katılımcılar belirlenmiştir. Çalışma grubunda toplam 41 kişi yer almakta olup bu kişiler mezunlar, öğretmenler ve işletme temsilcileri olmak üzere üç ana grupta toplanmıştır. Nitel aşamada odak grup görüşmeleri 15-31 Ekim 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Mezun grubunda 10 erkek, 6 kadın; öğretmen grubunda 11 erkek, 2 kadın; işletme temsilcileri grubunda ise 7 erkek ve 5 kadın yer almaktadır. Katılımcıların seçiminde görüşme yapılacak kişilerin ilgili kurum ya da sürece dair deneyim sahibi olmalarına, iletişim kurmaya açık olmalarına ve temsiliyet gücüne sahip olmalarına dikkat edilmiştir. Bu yapılandırma ile meslekî eğitimin farklı paydaşlarına ait çok boyutlu bakış açıları yakalanarak derinlemesine nitel veriler elde edilmesi amaçlanmıştır (Şekil 1).

Şekil 1. Odak Grup Görüşmeleri Katılımcı Cinsiyetleri



Odak grup görüşmelerine katılan toplam 41 kişi bulunmaktadır. Bu katılımcılar üç farklı gruba dağılmıştır. **Mezun Grubu:** Toplam 16 katılımcının (genel katılımcıların yaklaşık %39'u) 10'u erkek (%62,5) ve 6'sı (%37,5) kadındır. **Öğretmen Grubu:** Toplam 13 katılımcının (genel katılımcıların yaklaşık %32'si) 11'i erkek (yaklaşık %84,6) ve 2'si (yaklaşık %15,4) kadındır. Bu grup, kadın katılımcı sayısının en düşük olduğu gruptur. **İşletme Grubu:** Toplam 12 katılımcının (genel katılımcıların yaklaşık %29'u) 7'si erkek (yaklaşık %58,3) ve 5'i (yaklaşık %41,7) kadındır. Genel katılımcıların yaklaşık %68,3'ü (28 kişi) erkek, %31,7'si (13 kişi) kadındır.

3.2.2. Nicel Aşamada Örneklem Seçimi

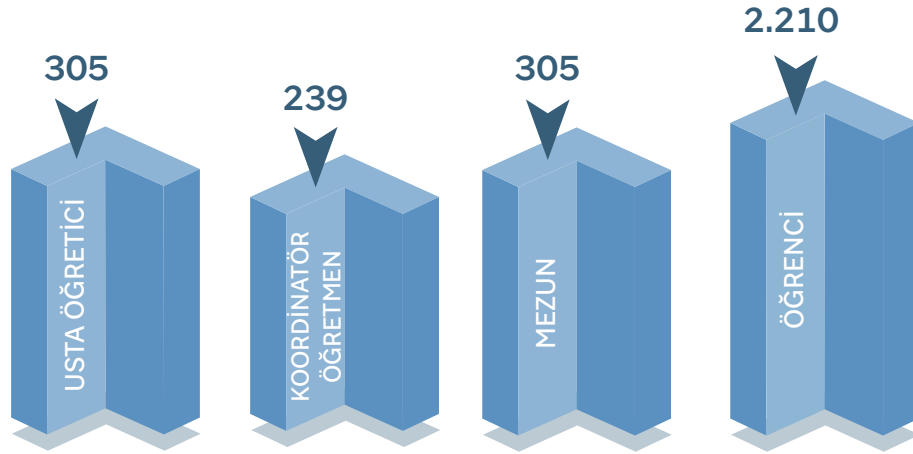
“İşletmelerde Beceri Eğitimi ve Meslekî Becerilerin Kazanılması: Paydaş Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma” isimli çalışma, İTO ve Milli Eğitim Müdürlüğü arasında imzalanan Meslekî Eğitim İş Birliği Protokolü çerçevesinde yer alan 54 meslekî lisede gerçekleştirilmiştir.

Soru formunda yer alan soruların atlamaları ve yönlendirmeleri hazırlanarak bilgisayar destekli uygulanmaya hazır hâle getirilmiştir. Saha öncesi görüşmeleri gerçekleştirecek anketçilere saha öncesi ve saha uygulama süresince eğitimler verilmiş, bilgisayar destekli anket görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.⁸³

3.2.2.1. Paydaşların Genel Demografik Dağılımı

Evren örneklem seçiminde temsiliyeti sağlamak adına mezun, öğrenci ve öğretmen örnekleminin okul ve eğitim alınan branş/alan çeşitliliğini içermesi, işyerlerindeki usta öğreticilerin örnekleminin ise sektörel çeşitlilik içermesi hususu göz önünde bulundurulmuştur.

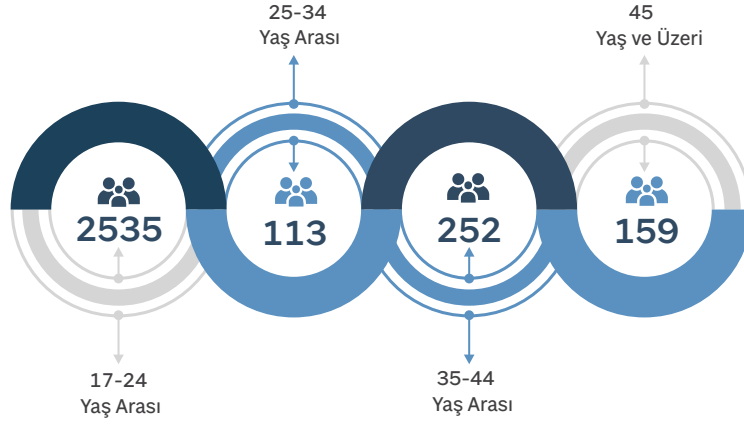
Şekil 2. Paydaşların Katılım Sayıları



Şekil 2’de, araştırmaya katılan paydaş gruplarının kişi sayısına göre dağılımı infografik biçiminde gösterilmektedir. Verilere göre en büyük katılımcı grubunu 2.210 kişiyle öğrenciler oluşturmaktadır. Mezunlar ve usta öğreticiler, her biri 305 kişiyle eşit temsil edilmekte olup, bu gruplar öğrencilere kıyasla daha dengeli bir katılım sergilemektedir. Koordinatör öğretmenler ise 239 kişiyle en düşük katılım düzeyini göstermiştir. Bu veriler, araştırmanın ağırlıklı olarak öğrenci görüşlerine dayandığını ve diğer paydaş gruplarının daha sınırlı ölçüde temsil edildiğine ortaya koymaktadır. Genel olarak bakıldığında, araştırmaya toplam 3.059 kişi katılmıştır.

⁸³ Anketler, proje ekibinin gözetimi ve denetiminde ARGETUS Araştırma ve Bilimsel Organizasyon tarafından yapılmıştır.

Şekil 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı



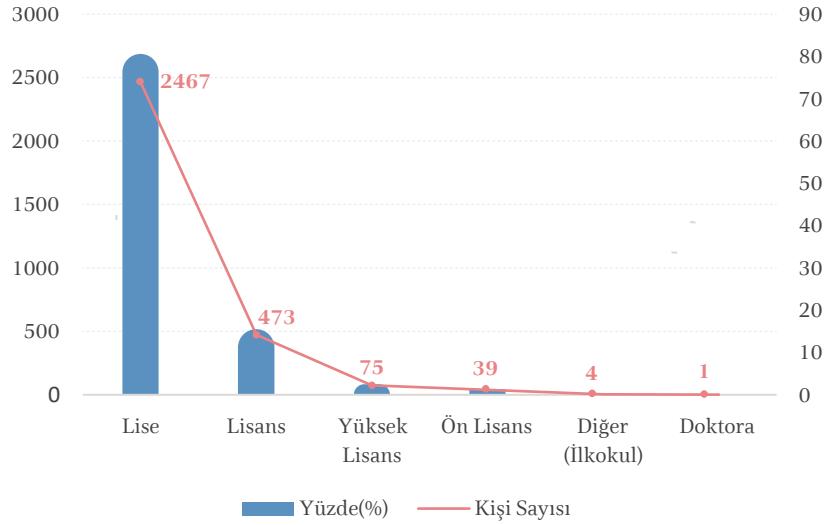
Şekil 3, katılımcıların yaş dağılımını göstermektedir. En yüksek katılım, 2.535 kişi ile **17-24 yaş arası** grupta yer almakta olup, bu durum araştırma örnekleminin büyük ölçüde genç bireylerden oluştuğunu ortaya koymaktadır. **35-44 yaş arası** grup 252 kişi ile ikinci sırada yer almakta, bu grubu 159 kişi ile **45 yaş ve üzeri** grup takip etmektedir. En düşük katılım ise 113 kişi ile **25-34 yaş arası** gruptan gelmiştir. Genel olarak dağılım, genç yaş grubunun baskın olduğu ve orta yaş ile üstü grupların nispeten sınırlı temsil edildiği bir katılımcı profiline işaret etmektedir.

Şekil 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı



Şekil 4, katılımcıların cinsiyet dağılımını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğunu **1.917 kişi ile erkekler** oluştururken, **1.142 kişi kadın** katılımcı olarak yer almıştır. Bu dağılım, araştırma örnekleminde erkeklerin kadınlara kıyasla yaklaşık %68 oranında daha fazla temsil edildiğini ortaya koymaktadır. Cinsiyet farkının bu ölçüde belirgin olması, özellikle mesleki eğitim ve iş gücü bağlamındaki toplumsal eğilimleri yansıtabilir ve bulguların yorumlanmasında dikkate alınması gereken bir durumdur.

Grafik 2. Paydaşların Eğitim Durumu (Kişi Sayısı)

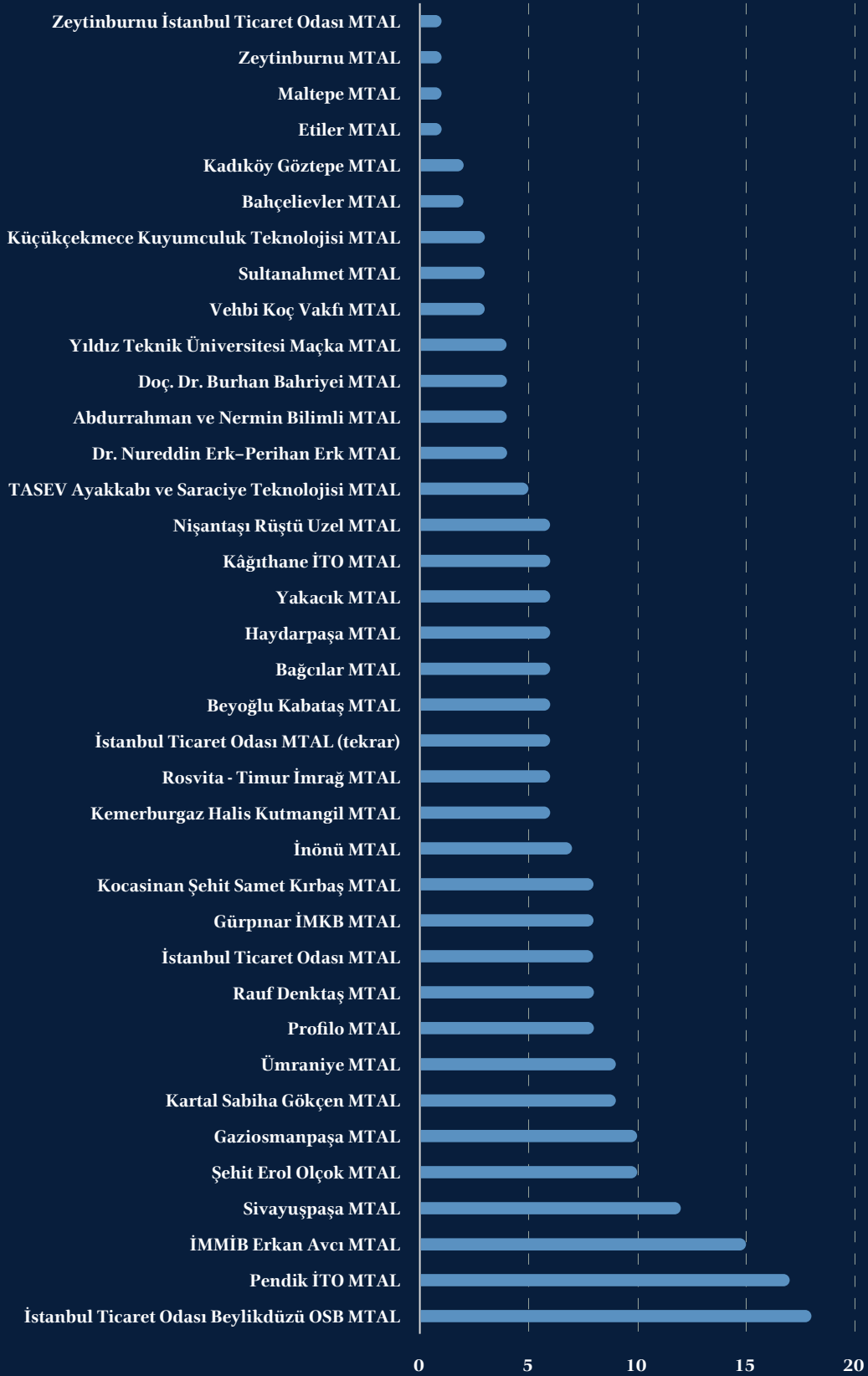


Grafik 2, katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımını göstermektedir. Verilere göre grubun büyük çoğunluğu lise mezunudur (2467 kişi) ve bu oran diğer tüm gruplara kıyasla belirgin biçimde yüksektir. Lise düzeyinden sonra lisans mezunları 473 kişiyle ikinci sırada yer almakta, yüksek lisans (75 kişi) ve ön lisans (39 kişi) seviyelerinde ise sayı hızla azalmaktadır. Diğer (ilkokul) düzeyinde 4 kişi, doktora düzeyinde ise yalnızca 1 kişi bulunmaktadır. Bu dağılım, katılımcıların genel olarak ortaöğretim ağırlıklı bir eğitim profiline sahip olduğunu; yükseköğretim seviyelerine doğru ilerledikçe katılımın keskin biçimde azaldığını ortaya koymaktadır.

3.2.2.2. Koordinatör Öğretmenlerin Seçim Yöntemleri ve Dağılımları

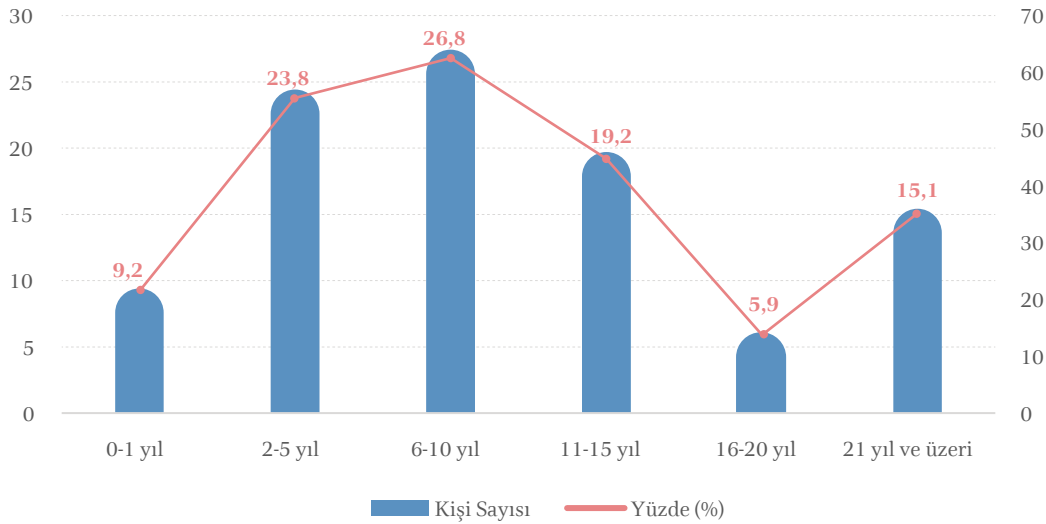
Koordinatör öğretmenler ile stajyer öğrencilerin işletmelere yönlendirilmesi ve bu süreçteki rehberlik faaliyetleri hakkındaki görüşleri alınmak üzere niceliksel yöntem bağlamında Bilgisayar Destekli Yüz Yüze Görüşme (CAPI Görüşmeleri) yapılmıştır. İstanbul'da İTO ve Millî Eğitim Müdürlüğü arasında imzalanan Meslekî Eğitim İş Birliği Protokolü çerçevesinde yer alan 54 meslekî lise de görev yapan ve staj programlarını yürüten koordinatör öğretmenlerle amaçlı ve maksimum çeşitlilik ilkelerine dayalı örnekleme yapılarak 239 görüşme gerçekleştirilmiştir.

Grafik 3. Koordinatör Öğretmenlerin Ankete Katılım Sayıları



Grafik 3'te, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptığı okullara bakıldığında katılımcıların büyük kısmının belirli birkaç okulda yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle İstanbul Ticaret Odası Beylikdüzü OSB MTAL (%7,5), Pendik İTO MTAL (%7,1) ve İMMİB Erkan Avcı MTAL (%6,3) gibi kurumlar öne çıkmakta ve toplam katılımcıların yaklaşık beşte birini oluşturmaktadır. Bu durum, ilgili okullarda koordinatör öğretmenlerin erişilebilirliği veya kurum içi iletişim yapısının güçlü olabileceğine işaret etmektedir. Buna karşılık %2,5 ve altında temsil edilen çok sayıda okul bulunduğu görülmektedir. Bu uzun kuyruklu dağılım, örneklemin geniş bir yelpazeye yayıldığını ancak bu okulların her birinden sınırlı sayıda katılım sağlandığını göstermektedir. Temsil oranı düşük olan okullar, araştırma açısından çeşitliliği artırsa da istatistiksel ağırlıkları düşüktür. Genel olarak dağılım, İstanbul genelindeki meslekî ve teknik Anadolu liseleri arasında mekânsal kapsayıcılığı olan ancak yoğunluğu belirli merkezlerde toplanmış bir profil çizmektedir.

Grafik 4. Koordinatör Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumdaki Meslekî Kıdem Dağılımları



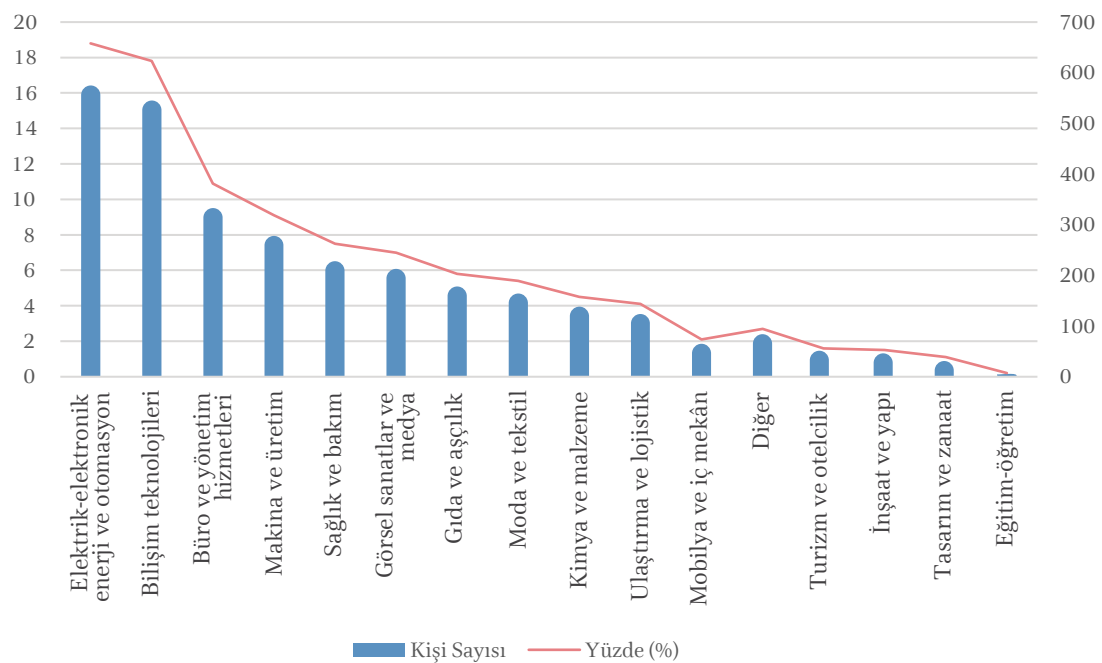
Grafik 4'te yalnızca koordinatör öğretmenlere yöneltilen “Çalıştığınız kurumdaki meslekî kıdeminiz ne kadar?” sorusuna verilen yanıtlar yer almaktadır. Toplam 239 katılımcıdan elde edilen verilere göre %9,2'si (22 kişi) 0-1 yıl, %23,8'i (57 kişi) 2-5 yıl, %26,8'i (64 kişi) 6-10 yıl, %19,2'si (46 kişi) 11-15 yıl, %5,9'u (14 kişi) 16-20 yıl ve %15,1'i (36 kişi) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Bu dağılım doğrultusunda, katılımcıların çalıştıkları kurumdaki ortalama kıdem süresi 10,9 yıl olarak hesaplanmıştır.

Veriler, kurum içi deneyimin çoğunlukla ilk 10 yıl içinde yoğunlaştığını göstermektedir (%59,8). Bu durum çalışan hareketliliği, atama politikaları ya da kurumlar arası geçişlerin yüksek olabileceğini düşündürmektedir. Diğer yandan %15,1'lik bir oranla 21 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin varlığı, kurumsal belleğin sürdürüldüğünü de ortaya koymaktadır. Kurumsal kıdemin ortalamaya yakın bir biçimde dağılması hem dinamizmi hem de deneyimi bir arada barındıran bir personel yapısına işaret etmektedir.

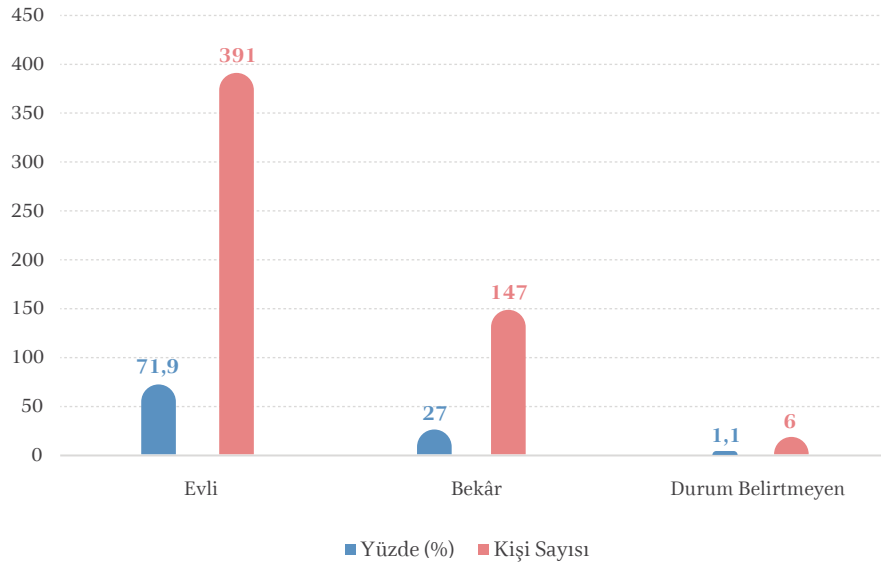
3.2.2.3. Usta Öğreticilerin Seçim Yöntemleri ve Dağılımları

Usta Öğreticiler ile işyerlerinde beceri eğitimi uygulamalarının yürütülmesi, stajyerlerin eğitimi, çalışma ortamı ve performans değerlendirme süreçleri hakkındaki görüşleri alınmak üzere niceliksel yöntem bağlamında Bilgisayar Destekli Telefon Görüşmesi (CATI) yapılmıştır. İstanbul'da İTO ve Millî Eğitim Müdürlüğü arasında imzalanan *Meslekî Eğitim İş Birliği Protokolü* çerçevesinde yer alan 54 meslekî lisede okuyan öğrencilerin staj yaptıkları İstanbul'daki işletmelerde çalışan usta öğreticilerle amaçlı örnekleme yapılarak 305 görüşme gerçekleştirilmiştir.

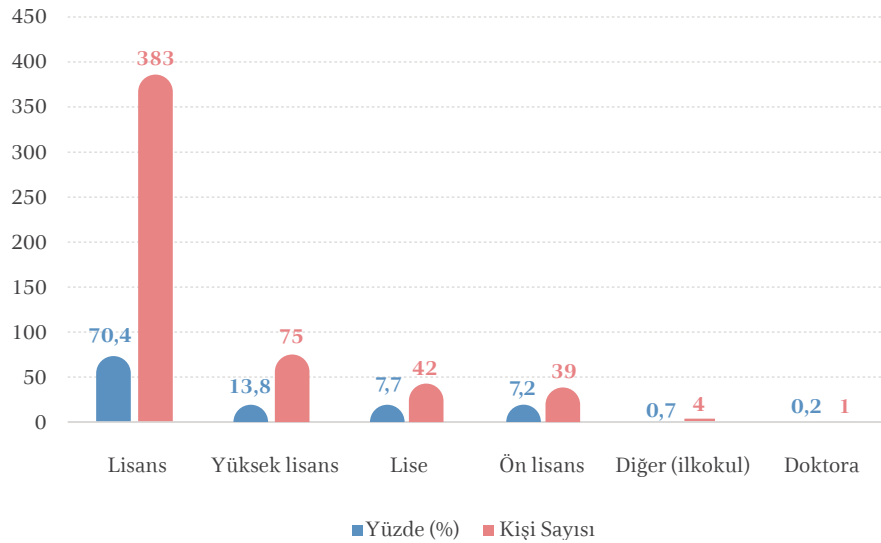
Grafik 5. Eğitim Görülen/Eğitim Verilen/Stajyer Kabul Edilen Alan/Dal



Grafikte 5'te, usta öğretici olarak meslekî eğitim alanında stajyer kabul edilen alanların dağılımı yer almaktadır. En fazla stajyer kabul edilen alanlar sırasıyla elektrik-elektronik, enerji ve otomasyon (%18,8- 575 kişi), bilişim teknolojileri (%17,8- 545 kişi) ile büro ve yönetim hizmetleri (%10,9- 333 kişi) olarak öne çıkmaktadır. Bu üç alan toplam katılımcıların yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. Diğer öne çıkan alanlar arasında makina ve üretim (%9,1- 278 kişi), sağlık ve bakım (%7,5- 228 kişi) ve görsel sanatlar ve medya (%7,0- 213 kişi) yer almaktadır. Katılımcı oranı en düşük olan alanlar ise eğitim-öğretim (%0,2- 5 kişi), tasarım ve zanaat (%1,1- 35 kişi) ve inşaat ve yapı (%1,5- 46 kişi) şeklindedir. Toplam 16 alanda stajyer kabul edildiği görülmekte ve bu dağılımın toplam 3059 kişilik bir örneklem üzerinden hesaplandığı anlaşılmaktadır.

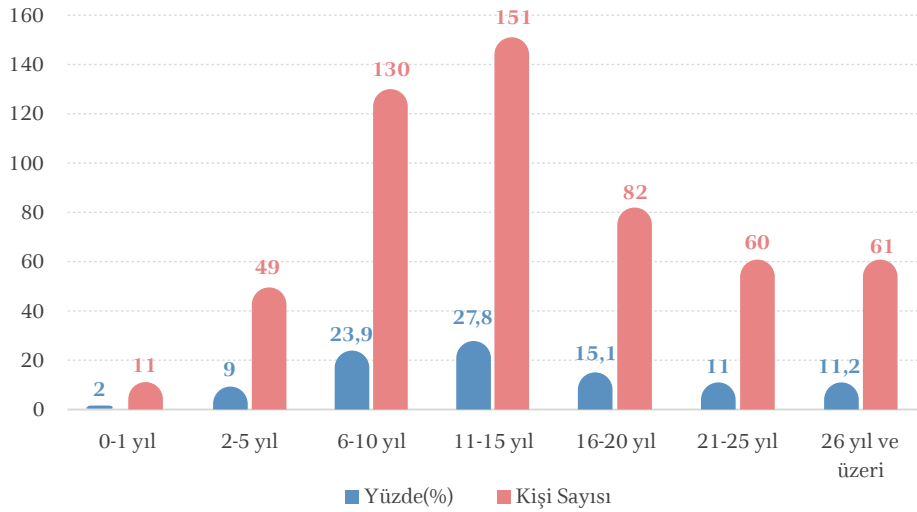
Grafik 6. Koordinatör Öğretmen ve Usta Öğretici Medeni Durumları

Grafik 6’da usta öğretici ve koordinatör öğretmenlere ait (544 Kişi) medeni durum dağılımı yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu evli bireyler (%71,9- 391 kişi) oluştururken bekâr katılımcılar %27 (147 kişi) oranındadır. Durum belirtmeyen kategorisinde yer alanların oranı ise oldukça düşüktür (%1,1- 6 kişi). Bu dağılım, toplamda 544 kişilik bir örneklem üzerinden hesaplanmıştır. Grafik, her bir grubun hem yüzdesini hem de kişi sayısını çubukların ucunda göstermektedir.

Grafik 7. Koordinatör Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Eğitim Durumu

Grafik 7’de usta öğretici ve koordinatör öğretmenlerin öğrenim durumu dağılımı gösterilmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunu (%70,4- 383 kişi) iken %13,8’i (75 kişi) yüksek lisans mezunudur. Bunun dışında lise (%7,7- 42 kişi) ve ön lisans (%7,2- 39 kişi) seviyelerinde de önemli sayıda katılımcı yer almaktadır. Doktora (%0,2- 1 kişi) ve diğer (ilkokul) (%0,7- 4 kişi) gibi gruplar ise oldukça az sayıdadır. Grafik, tüm grupların yüzdelik oranlarını ve kişi sayılarını çubukların ucunda net şekilde göstermektedir. Toplam 544 katılımcı bu soruya yanıt vermiştir.

Grafik 8. Koordinatör Öğretmen ve Usta Öğreticilerin Meslekî Kıdem Dağılımları

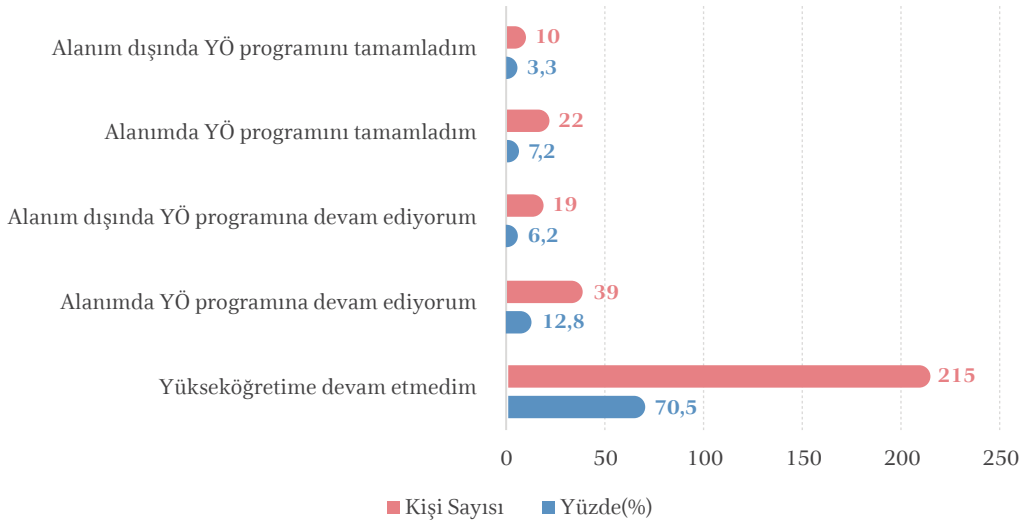


Grafik 8’de, koordinatör öğretmenler ve usta öğreticilere ait meslekî kıdem sürelerinin dağılımı yer almaktadır. Toplam 544 katılımcı üzerinden yapılan değerlendirmeye göre %2,0’ı (11 kişi) 0-1 yıl, %9,0’ı (49 kişi) 2-5 yıl, %23,9’u (130 kişi) 6-10 yıl, %27,8’i (151 kişi) 11-15 yıl, %15,1’i (82 kişi) 16-20 yıl, %11,0’ı (60 kişi) 21-25 yıl ve %11,2’si (61 kişi) ise 26 yıl ve üzeri meslekî kıdeme sahiptir. Bu dağılım doğrultusunda katılımcıların ortalama meslekî kıdem süresi 15,0 yıl olarak belirlenmiştir.

Veriler, katılımcıların büyük çoğunluğunun orta ve ileri düzey deneyime sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle 11-15 yıl ve 6-10 yıl aralığında yoğunlaşan kıdem dağılımı, meslekî istikrarın ve uzun süreli görev süresinin yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. %11’in üzerinde bir oran ise 26 yıl ve üzeri deneyime sahip olup sistemin deneyimli birikimini temsil etmektedir. Bu dağılım, eğitim ortamlarında kıdemli personelin ağırlıklı olduğunu ve bu durumun mentörlük, rehberlik ve kurumsal hafıza açısından avantaj sağlayabileceğini düşündürmektedir.

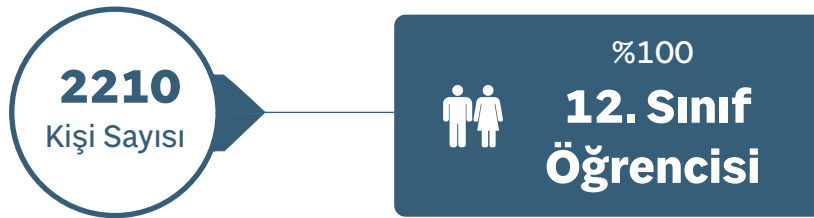
3.2.2.4. Öğrenci ve Mezunların Seçim Yöntemleri ve Dağılımları

Mezunlar ile meslekî eğitim, staj deneyimleri, işletmelerdeki çalışma koşulları ve okul-işletme iş birliği hakkındaki görüşleri alınmak üzere niceliksel yöntem bağlamında Bilgisayar Destekli Telefon Görüşmesi (CATI) yapılmıştır. 2020-2024 yılları arasında İstanbul’da İTO ve Millî Eğitim Müdürlüğü arasında imzalanan *Meslekî Eğitim İş Birliği Protokolü* çerçevesinde işyerlerinde staj yapan ve 54 meslekî liseden mezun kişilerle amaçlı örnekleme yapılarak 305 görüşme gerçekleştirilmiştir.

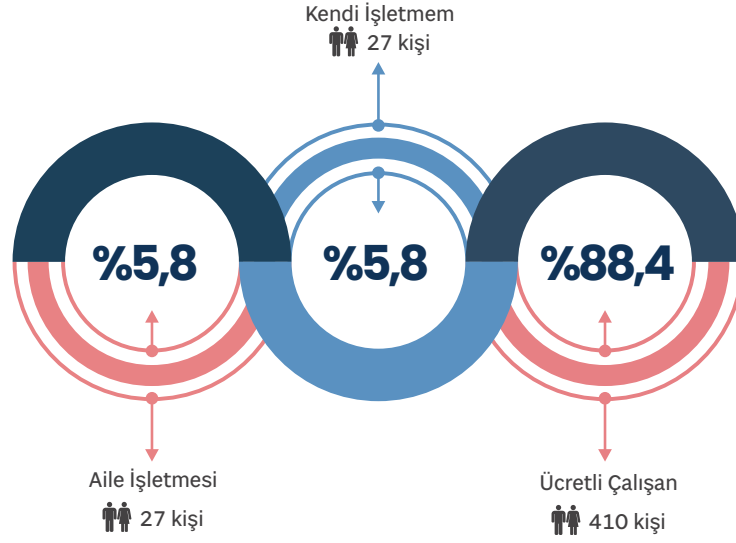
Grafik 9. Mezunların Eğitime Devam Durumları

Grafik 9'da, mezun öğrencilere yönelik "eğitim durumu" sorusuna verilen yanıtların dağılımı yer almaktadır. Verilere göre katılımcıların çoğunluğu yükseköğretime devam etmediğini %70,5 (215 kişi) belirtmiştir. Bunun yanında %12,8'i (39 kişi) alanında, %6,2'si (19 kişi) ise alanı dışında bir programa devam etmektedir. Ayrıca %7,2'si (22 kişi) alanındaki bir yükseköğretim programını tamamlamış, %3,3'ü (10 kişi) ise alanı dışındaki bir programdan mezun olmuştur. Grafik, her bir grubun hem yüzdesini hem de kişi sayısını içermektedir ve toplamda 305 mezun öğrenciye dayanmaktadır

Öğrenciler ile devam eden meslekî eğitim, staj deneyimleri, işletmelerdeki çalışma koşulları ve okul-işletme iş birliği hakkındaki görüşleri alınmak üzere niceliksel yöntem bağlamında Bilgisayar Destekli Yüz Yüze Görüşme (CAPI Görüşmeleri) yapılmıştır. 2020-2024 yılları arasında İstanbul'da İTO ve Millî Eğitim Müdürlüğü arasında imzalanan Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü çerçevesinde işyerlerinde staj yapan ve meslekî liselerde okuyan öğrencilerden amaçlı örnekleme yapılarak 2210 görüşme gerçekleştirilmiştir.

Şekil 5. Öğrencilerin Eğitim Gördüğü Sınıfın Dağılımı

Şekil 5'te, araştırmaya katılan öğrencilerin hangi sınıfta eğitim gördükleri bilgisi sunulmuştur. Verilere göre katılımcıların tamamı (%100,0- 2210 kişi) 12. sınıf öğrencisidir. Bu soru yalnızca öğrencilere yöneltilmiş ve elde edilen sonuç, çalışmanın yalnızca mezuniyet aşamasındaki bireyleri kapsadığını göstermektedir. Şekil, tek bir kategori içerdiğinden görsel olarak tüm dağılım tek bir çubukla ifade edilmiştir.

Şekil 6. İşyerindeki Statü (Mezun Çalışan ve Usta Öğreticiler)

Şekil 6’da, mezun olup çalışanlar ile usta öğreticilere yöneltilen “İşyerindeki statünüz nedir?” sorusuna verilen yanıtların dağılımını göstermektedir. Toplam 464 katılımcı arasında %5,8’i (27 kişi) aile işletmesinde çalıştığını, %5,8’i (27 kişi) kendi işletmesini işlettiğini belirtirken büyük çoğunluğu oluşturan %88,4’ü (410 kişi) ise ücretli çalışan konumunda olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu (%88,4) ücretli çalışan statüsündedir. Bu oran, meslekî eğitimden sonra girişimcilik veya aile işletmesi gibi bağımsız çalışma yollarının oldukça sınırlı tercih edildiğini göstermektedir. Kendi işini kuran veya aile işletmesinde yer alanların oranı ise eşit şekilde yalnızca %5,8’dir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada veri toplama süreci, keşfedici sıralı desen yaklaşımına uygun şekilde iki aşamalı olarak yapılandırılmıştır. İlk aşamada, alan uzmanlarının katılımıyla gerçekleştirilen planlamalar sonucunda öğrenciler, mezunlar, koordinatör öğretmenler, işveren temsilcileri ve usta öğreticilerle odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Bu yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen zengin nitel veriler analiz edilerek ikinci aşama olan nicel çalışmanın temelini oluşturmuştur. Her paydaş grubunun bağlamsal özellikleri dikkate alınarak özelleştirilmiş anket formları hazırlanmış, “Hibrit” yöntem (CAPI ve CATI) ile geniş çaplı saha çalışmaları yürütülmüştür. Bu süreçte anketörler saha uygulamasına yönelik özel eğitimler almıştır.

Nitel veri analizi sürecinde nitel veriler MAXQDA yazılımı aracılığıyla gömülü teori yöntemi çerçevesinde analiz edilmiştir. Açık, eksenel ve seçici kodlama adımlarını içeren bu yaklaşım, katılımcıların deneyimlerinden teori üretimine olanak sağlamıştır.

Nicel verilerin analizinde ise veri setinde normallik sapmaları nedeniyle parametrik olmayan testler (özellikle Mann-Whitney U) kullanılmıştır. Ayrıca Likert tipi tüm maddelerin madde ayırt edicilik

analizleri yapılmış ve geçerli olduğu saptanmıştır. Elde edilen ortalama puanlarla gruplar arası eğilimler ve tutum farklılıkları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş, böylece bulguların bütünsel ve yorumlanabilir biçimde sunulması sağlanmıştır.

3.3.1. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama süreci, karma yöntem yaklaşımı doğrultusunda dikkatle yapılandırılmış ve iki temel aşamada gerçekleştirilmiştir. Sürecin başlangıcında araştırma konusunun doğasına uygun biçimde uzman görüşleri alınmış ve nitel-nicel bütünlüklü bir planlama yapılmıştır. Bu planlama, verilerin hem derinlikli hem de genellenebilir biçimde elde edilmesini sağlayacak biçimde tasarlanmıştır.

İlk olarak öğrencilerden işveren temsilcilerine kadar geniş bir paydaş yelpazesıyla odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiş; bu görüşmeler, araştırmanın nitel aşamasını oluşturmuştur. Elde edilen bulgular, ikinci aşamada yürütülecek nicel araştırmanın temelini oluşturmuş ve özelleştirilmiş anket formlarının geliştirilmesine olanak tanımıştır. Geliştirilen formlar, bilgisayar destekli yüz yüze (CAPI) ve telefonla (CATI) görüşme teknikleriyle uygulanmış; böylece hibrit bir veri toplama modeliyle saha çalışmaları başarıyla tamamlanmıştır.

3.3.1.1. Nitel Aşamada Veri Toplama Süreci

Araştırma sürecinde ilk olarak, çalışma konusunun doğasına uygun olarak alan uzmanlarıyla toplantılar düzenlenmiş ve bu doğrultuda hem nitel hem de nicel aşamalar planlanmıştır. Nitel veri toplama aşamasında öğrenciler, mezunlar, koordinatör öğretmenler, işveren temsilcileri ve usta öğreticilerle yapılandırılmış odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.

3.3.1.2. Nicel Aşamada Veri Toplama Süreci

Bu görüşmelerden elde edilen verilerin analiz edilmesi, araştırmanın ikinci aşamasında kullanılmak üzere nicel veri toplama araçlarının (anket formları) geliştirilmesine temel oluşturmuştur. Ana soru temaları üzerinden hareketle her bir yararlanıcı grubun (öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen, usta öğretici) bağlamsal özellikleri, dili ve zaman kullanımı dikkate alınarak özelleştirilmiş anket formları hazırlanmıştır.

Bu formlar aracılığıyla yürütülen saha uygulamalarında elde edilen nicel veriler toplanmış ve analiz sürecine dâhil edilmiştir. Soru formunda yer alan soruların atlamaları ve yönlendirmeleri hazırlanarak bilgisayar destekli uygulanmaya hazır hâle getirilmiştir. Saha öncesi görüşmeleri gerçekleştirecek anketçilere saha öncesi ve saha uygulama süresince eğitimler verilmiş, bilgisayar destekli anket görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.

Bu çerçevede koordinatör öğretmenler, usta öğreticiler, mezunlar ve öğrenciler kümelerine yönelik ana soru temaları benzer soru formları çerçevesinde görüşme tekniklerine göre “Hibrit (CAPI ve CATI)” modele dayanan veri toplama süreci ile görüşmeler tamamlanmıştır.

3.3.2. Verilerin Analizi

Araştırmanın veri analiz süreci, keşfedici sıralı desenin gerektirdiği şekilde nitel ve nicel aşamalar arasında bütüncül bir ilişki kurularak yürütülmüştür. İlk olarak odak grup görüşmelerinden elde edilen nitel veriler, katılımcı deneyimlerinin derinlemesine anlaşılmasına olanak tanımış ve bu veriler, araştırmanın ikinci aşamasındaki nicel ölçüm araçlarının geliştirilmesine temel oluşturmuştur.

Nitel analiz sürecinde gömülü teori yaklaşımı benimsenmiş ve veriler üç aşamalı kodlama yöntemiyle (açık, eksenel, seçici) MAXQDA yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu yaklaşım, sahadan elde edilen verilerden özgün temalar ve kuramsal kategoriler üretmeyi mümkün kılmıştır. Nicel aşamada ise geniş örneklemden toplanan verilerin normalliği test edilmiş ve dağılımlar parametrik analiz koşullarını karşılamadığı için parametrik olmayan testler (ör. Mann-Whitney U) uygulanmıştır. Tüm Likert tipi maddeler için madde ayırt edicilik analizi yapılmış, her bir grubun ortalama puanları hesaplanarak karşılaştırmalı analizler gerçekleştirilmiştir. Bu sayede hem verilerin güvenilirliği hem de gruplar arası eğilim farklılıkları güçlü istatistiksel temellere dayandırılmıştır.

3.3.2.1. Nitel Aşamada Verilerin Analizi

Nitel veri analizi süreci, keşfedici sıralı desen doğrultusunda araştırmanın ilk aşamasını oluşturmuş ve bu aşamada odak grup görüşmeleri temel veri toplama yöntemi olarak kullanılmıştır. Araştırmanın nitel aşamasında veriler, öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen, usta öğretici ve işveren temsilcilerinden oluşan farklı paydaş gruplarıyla düzenlenen odak grup görüşmeleri yoluyla toplamda 3 oturumda toplanmıştır. Her oturumda katılımcıların deneyimlerini derinlemesine yansıtma amaçlarına olanak tanıyacak şekilde yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, görüşmeler ses kaydı alınarak gerçekleştirilmiş ve ardından sözel veriler yazılı metne dönüştürülmüştür.

Elde edilen bu metinler MAXQDA nitel analiz yazılımı aracılığıyla sistematik bir biçimde analiz edilmiştir. Gömülü teori yaklaşımı benimsenmiş ve bu doğrultuda üç aşamalı kodlama süreci izlenmiştir; açık kodlama, eksenel kodlama ve seçici kodlama. Açık kodlama sürecinde veriler paragraflar ve anlamlı ifade birimleri düzeyinde dikkatlice incelenmiş, tekrar eden kavramlar ve önemli temalar belirlenmiştir. Bu aşamada oluşturulan kodlar, katılımcıların görüşlerinden doğrudan türetilmiş ve araştırmacı ön yargılarından arındırılmış şekilde yapılandırılmıştır.

Eksenel kodlama aşamasında ise açık kodlamada belirlenen kavramlar arasında ilişkiler kurulmuş, bu kavramlar daha üst temalarda gruplanmış ve veri yapısı içindeki bütünlük ve bağlantılar ortaya çıkarılmıştır. Son olarak seçici kodlama aşamasında da eksenel kodlar arasında kurulan ilişkiler doğrultusunda çalışmanın temel anlatısını yansıtan çekirdek kategori(ler) tanımlanmış ve bütün verinin bu kategori(ler) etrafında nasıl örüntülendiği ortaya konulmuştur.

Bu bütüncül analiz yaklaşımı sayesinde odak grup görüşmelerinden elde edilen zengin nitel veriler sistematik biçimde işlenmiş ve araştırmanın nicel aşamasına yön verecek anlamlı bir kuramsal zemin oluşturulmuştur. Gömülü teori yöntemi, özellikle saha verilerinden teori üretimine olanak tanıdığı için katılımcı deneyimlerini özgün biçimde modellemeyi mümkün kılmıştır.

3.3.2.2. Nicel Aşamada Verilerin Analizi

Analizlere başlamadan önce veri setinin normal dağılım sergileyip sergilemediğini tespit etmek ve parametrik yada non-parametrik testlerin kullanımına karar verebilmek için öncelikle basıklık çarpıklık değerleri incelenmiştir. Birleştirilmiş veri setinde tüm değişkenler belirgin şekilde negatif çarpıklık göstermektedir. Çoğu değişkenin çarpıklık değeri -0,8 ile -1,2 arasındadır. Basıklık değerleri genellikle pozitif olup çoğu değişken için 0,5 ile 2,0 arasındadır. Örneklem büyüklüğü oldukça fazla olduğundan çarpıklık ve basıklık değerlerinin normallikten sapması daha belirgin hâle gelmiştir. Sonuç olarak birleştirilmiş veri setinde normal dağılıma tam olarak uyan bir değişken bulunmamaktadır. S 04.3 değişkeni normalliğe en yakın olan değişkendir ancak o da tam olarak normal dağılım kriterlerini karşılamamaktadır. Bundan dolayı parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Anket maddelerinin güvenilirlik düzeylerine karar vermek amacıyla madde ayırt edicilik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, bir ölçekteki her bir maddenin katılımcıların genel başarı düzeyini ne kadar iyi ayırt ettiğini belirlemek amacıyla yapılır; bu analizde katılımcılar genellikle toplam puanlarına veya kayıp veri bulunan durumlarda ise ortalama puanlarına göre üst ve alt gruplara ayrılarak, ardından her bir maddenin bu iki grup tarafından verilen yanıtları karşılaştırılır. Veriler normal dağılmadığı için parametrik olmayan Mann-Whitney U testi tercih edilmiştir. Araştırmada Likert tipi tüm maddeler ayırt edicilik açısından incelenmiş ve tüm maddelerin ayırt ediciliğe sahip olduğu bulunmuştur.

Araştırmada yer alan öğrenciler, mezunlar, koordinatör öğretmenler ve usta öğreticilerden oluşan dört farklı grup için uygulanan Likert tipi ölçeklerden elde edilen puanların ortalamaları hesaplanmıştır. Bu işlem, her bir grubun ilgili ölçek maddelerine verdiği yanıtların aritmetik ortalamasının alınması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Ortalama puanların hesaplanmasının temel amacı, gruplar arasındaki genel eğilimleri ve tutum farklılıklarını karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Böylece her grubun belirli bir konuya veya duruma ilişkin genel görüş düzeyi nicel olarak ifade edilebilmekte ve gruplar arası benzerlikler ya da farklılıklar daha nesnel bir biçimde analiz edilebilmektedir. Bu yöntem araştırmanın bulgularının daha anlaşılır ve karşılaştırılabilir olmasını sağlarken, aynı zamanda istatistiksel analizler için de sağlam bir temel oluşturur.

3.4. Araştırma Etiği

Araştırmanın amacı ve yöntemi, veri toplama aracı olan soru formları ile birlikte Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne yapılan Araştırma ve Yayın Etik Kurul başvurusu, 28.01.2025'te onay alınmıştır.

İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından 11.02.2025'te ilgili okullarda görevli koordinatör öğretmenler ve öğrenciler ile görüşmek için "Araştırma Uygulama İzin" talebi kabul edilmiştir. Yine 03.03.2025'te de mezun ve usta öğreticiler ile görüşmek için de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) gözetilerek anonimleştirilmiş iletişim bilgi talebi karşılanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Nitel Bulguların Analizi ve Yorumlanması

Meslekî ve teknik eğitimdeki staj süreçleri mezunlar, öğretmenler ve işverenlerin perspektiflerinden incelendiğinde karmaşık bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırma, stajın sadece pratik beceri kazandırmanın ötesinde bireysel gelişim, kariyer yönelimi, kurumsal uyum ve sistemsal iş birliği açısından da önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Üç paydaş grubundan alınan veriler, staj sisteminin güçlü yönlerinin yanı sıra iyileştirilmesi gereken alanları da belirlemiş ve politika önerilerine zemin hazırlamıştır.

Mezunların Gözünden Staj Deneyimi: Mezunlar stajı meslekî yeterlilik kazanımı, iş ortamını tanıma, kariyer hedeflerini netleştirme ve kişisel/sosyal becerilerini geliştirme açısından dönüştürücü bir deneyim olarak görmektedirler. Staj, bazı durumlarda doğrudan istihdam imkânı sunarak öğrencilerin iş hayatına geçişini kolaylaştırmaktadır. Ancak izleme ve denetim süreçlerindeki yetersizlikler, okul ve işletme arasındaki iletişim eksiklikleri ile çalışma koşullarındaki olumsuzluklar (uzun çalışma saatleri, yetersiz ücret, mobbing) staj deneyiminin verimliliğini düşüren temel sorunlar olarak öne çıkmaktadır. Mezunlar, yasal güvencelerin artırılması ve daha etkin denetim mekanizmalarının oluşturulması gerektiğini vurgulamaktadır.

Şekil 7. Staj Deneyimlerinin Verimliliğini Etkileyen Sorunlar



Öğretmen Rehberliğinde Staj Süreci: Öğretmenler staj sürecinin mevzuat, kurumsal sorumluluk, kariyer yönlendirmesi ve bireysel gelişimle iç içe geçtiğini belirtmekte ve sistemin uygulayıcısı olarak kritik bir konumda yer almaktadırlar. "Denetim, Mevzuat ve Belgelendirme" başlığı altında toplanan sorunlar (usta öğreticilik belgesi zorunluluğu, işletmelerin isteksizliği, raporlama eksiklikleri) sistemin en yapısal darboğazlarını oluşturmaktadır. Öğretim içeriği ile işletme pratiği arasındaki uyumsuzluk, cihaz eksiklikleri ve müfredatın piyasa ihtiyaçlarını karşılamaması da önemli sorunlardır. Öğretmenler okul-işletme iş birliğinin protokollerle güçlendirilmesi, veli katılımının artırılması ve öğrencilerin motivasyonunu etkileyen bölüm-alan uyumsuzluğu ile ücretlendirme sorunlarının giderilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

Şekil 8. Öğretmen Rehberliğinde Staj Sürecinde Yaşanan Zorluklar



İşveren Perspektifinden Meslekî Eğitim: İşverenler staj süreçlerinin etkinliği için öğrenci yeterlikleri, uygulama sorunları ve iş birliği ihtiyaçları üzerinde durmaktadırlar. Koordinatör öğretmenlerin yalnızca denetleyici değil aynı zamanda yönlendirici ve iş birliği kurucu bir rolde olması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Öğrencilerin iş disiplini, sorumluluk alma, inisiyatif geliştirme ve sosyal medya alışkanlıkları gibi kültürel uyum sorunları dikkat çekmektedir. Temel teknik beceri eksiklikleri, öğrenmeye açıklıkta yetersizlik ve zaman yönetimi problemleri de işverenlerin dile getirdiği diğer önemli hususlardır. İşverenler haftalık staj günlerinin artırılması, dijital geri bildirim mekanizmalarının kurulması ve öğrencilerin yalnızca teknik değil tutumsal ve davranışsal becerilerle de donatılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Şekil 9. İşverenlerin Staj Deneyimiyle İlgili Endişeleri



Bu üç paydaşın bakış açılarının birleşimi, meslekî eğitimdeki staj süreçlerinin mevcut durumunu kapsamlı bir şekilde gözler önüne sermektedir. Sistemik, kurumsal ve bireysel düzeyde birçok zorlukla karşılaşılsa da stajın öğrencilerin meslekî ve kişisel gelişimleri için vazgeçilmez bir deneyim olduğu aşikârdır. Gelecekteki iyileştirmeler için paydaşlar arası iş birliğinin güçlendirilmesi, mevzuatın sahadaki gerçekliklerle uyumlu hâle getirilmesi, eğitim müfredatının güncel piyasa ihtiyaçlarına göre yenilenmesi ve öğrencilerin sadece teknik değil aynı zamanda sosyal ve davranışsal becerilerinin de geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

4.1.1. Mezunların Gözünden Staj Deneyimi: Beceri Kazanımı, Uyum Sorunları ve Kariyer Etkileri

Meslekî ve teknik eğitim, öğrencilere yalnızca teorik bilgi sunmakla kalmayıp onları iş dünyasının dinamiklerine hazırlayan pratik deneyimler aracılığıyla da önemli bir rol üstlenmektedir. Bu bağlamda staj, öğrencilerin edindikleri bilgileri sahada uygulama, meslekî becerilerini geliştirme ve kariyerlerine yön verme sürecinde merkezî bir köprü görevi görmektedir.

Bu bölümde meslekî ve teknik eğitim mezunlarının staj deneyimleri, derinlemesine odak grup görüşmeleriyle analiz edilerek stajın öğrencilerin yaşamına olan çok boyutlu etkileri kapsamlı bir şekilde ortaya konulacaktır.

Elde edilen bulgular, staj süreçlerinin sadece teknik yeterlilik kazandırma değil aynı zamanda iş ortamını tanıma, kariyer yönelimi oluşturma, kurumsal iletişime girme ve çalışma hayatına dair zihinsel bir dönüşüm sürecini de kapsadığını göstermektedir. Bu analiz, staj sisteminin hem güçlü yönlerini hem de karşılaşılan sorunları mezunların doğrudan deneyimlerinden yansıtarak gelecekteki politika ve uygulamalara değerli bir zemin sunmayı amaçlamaktadır.

Tablo 1. Mezunların Gözünden Staj Deneyimi Ana Teması (Tema/Kategori Frekansları)

TEMA 1. Stajın Sağladığı Katkılar ve Öğrenme Çıktıları	107
Kategori 1: İş Deneyimi ve Gelecek Planlaması	44
Kategori 2: Teknik ve Uygulamalı Beceri Gelişimi	36
Kategori 3: Profesyonel Kişisel ve Sosyal Gelişim	27
TEMA 2. İzleme, İletişim ve İş Birliği Dinamikleri	75
Kategori 1: Okulun Rolü ve Katkısı	27
Kategori 2: İzleme ve Denetim Süreçleri	26
Kategori 3: Kurumlararası (MEB, Okul, İşletme) İletişim Sorunları	22
TEMA 3. Stajın Kariyer Planlamasına Etkisi ve Gelecek Perspektifi	68
Kategori 1: Kariyer Hedefleri ve Yönelimler	24
Kategori 2: Kişisel Gelişim ve Psikososyal Yansımalar	24
Kategori 3: Eğitimsel ve Meslekî Devam Kararları	20
TEMA 4. Çalışma Koşulları, Güvenlik ve Kurumsal Sorumluluklar	53
Kategori 1: İnsan İlişkileri ve Kurumsal İklim	22
Kategori 2: Staj Yeri: Seçim, Yönlendirme ve Sistem Desteği	17
Kategori 3: Fiziksel ve İdari Çalışma Koşulları	14
GENEL TOPLAM	303

Meslekî ve teknik eğitim mezunlarının staj deneyimlerine ilişkin yapılan analizler, stajın öğrencilerin meslekî beceri kazanımının ötesinde iş dünyasını tanıma, kariyer yönelimi oluşturma ve kişisel gelişimlerini sağlama açısından kritik bir süreç olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Toplam 303 frekansla incelenen deneyimler, "Stajın Sağladığı Katkılar ve Öğrenme Çıktıları" (107 frekans) başlığı altında iş deneyimi, teknik ve uygulamalı beceri gelişimi ile kişisel ve sosyal gelişim alanlarında önemli kazanımlar sağlandığını göstermektedir. Ancak stajın sadece olumlu yönleri değil aynı zamanda karşılaşılan zorluklar da belirginleşmiştir. Bu bağlamda "İzleme, İletişim ve İş Birliği Dinamikleri" (75 frekans) temasında okul, işletme ve MEB arasındaki koordinasyon eksiklikleri, denetim süreçlerindeki yetersizlikler ve bilgi paylaşımı sorunları önemli aksaklıklar olarak tespit edilmiştir.

"Stajın Kariyer Planlamasına Etkisi ve Gelecek Perspektifi" (68 frekans) incelendiğinde stajın meslekî farkındalık oluşturma, gelecek hedeflerini belirleme ve yükseköğrenime devam kararlarında etkili olduğu görülmüştür. Öte yandan "Çalışma Koşulları, Güvenlik ve Kurumsal Sorumluluklar" (53 frekans) temasında usta öğreticilerin tutumları, mobbing gibi insan ilişkileri sorunları, staj yeri seçiminde yönlendirme eksikliği ve fiziksel/idari koşullardaki (çalışma saatleri, yol, yemek, ücret) yetersizlikler, mezunların deneyimlerini olumsuz etkileyen temel problemler olarak ortaya çıkmıştır.

Bulgular, stajın öğrencilerin profesyonel hayata entegrasyonu için vazgeçilmez bir basamak olmakla birlikte sistemin etkinliğini artırmak amacıyla mevzuatsal düzenlemeler, paydaşlar arası iş birliğinin güçlendirilmesi ve stajyerlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde köklü adımların atılması gerektiğini açıkça göstermektedir.

Sonuç olarak meslekî ve teknik eğitimde stajlar, mezunların iş dünyasına geçişinde kritik bir köprü görevi görmektedir ve onlara hem teknik hem de kişisel gelişim açısından önemli katkılar sunmaktadır. Ancak staj sisteminin tam potansiyeline ulaşabilmesi için kurumlararası iletişimin güçlendirilmesi, denetim mekanizmalarının etkinleştirilmesi ve stajyerlerin çalışma koşulları ile yasal haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Bulgularımız, literatürle uyumlu bir şekilde stajın mezunların kariyer yolculuğundaki vazgeçilmez yerini teyit ederken mevcut uygulamalardaki aksaklıkları da belirginleştirerek gelecek politika ve düzenlemeler için önemli bir zemin sunmaktadır.

4.1.1.1. Stajın Sağladığı Katkılar ve Öğrenme Çıktıları

Meslekî ve teknik eğitimde staj deneyimi, öğrencilerin kariyer yolculuklarında sadece bir formalite olmaktan öte onları iş dünyasının gerçekleriyle tanıştıran ve kişisel gelişimlerini şekillendiren kritik bir süreçtir. Bu bölümde mezunların kendi perspektiflerinden stajın sağladığı katkılar ve elde ettikleri öğrenme çıktıları derinlemesine incelenecektir. Odak grup görüşmelerinden toplanan veriler, stajın öğrencilerin iş yaşamını tanıma, gelecek planları yapma ve bireysel farkındalık kazanma konularında ne denli etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğrencilerin bu süreci bir "meslekî ayna" olarak deneyimledikleri, kendi becerilerini sınama ve güçlü yönlerini keşfetme fırsatı buldukları bulgularla desteklenmektedir. Analizler, stajın öğrencilerin meslekî ve kişisel gelişimine olan çok yönlü katkılarını detaylandırarak eğitimin bu boyutunun önemini vurgulamayı amaçlamaktadır.

Bu tema altında "İş Deneyimi ve Gelecek Planlaması" (44 frekans), "Teknik ve Uygulamalı Beceri Gelişimi" (36 frekans) ve "Profesyonel Kişisel ve Sosyal Gelişim" (27 frekans) olmak üzere üç ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 107 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

Tablo 2. Stajın Sağladığı Katkılar ve Öğrenme Çıktıları (Tema/Kategori/Kod Frekansları)

TEMA 1. Stajın Sağladığı Katkılar ve Öğrenme Çıktıları	107
Kategori 1: İş Deneyimi ve Gelecek Planlaması	44
Becerilerin Farkındalığı	19
İş Ortamını Tanıma	12
Okul ve İş Hayatı Farkı	11
İş Teklifi Alma	2
Kategori 2: Teknik ve Uygulamalı Beceri Gelişimi	44
Uygulamalı Öğrenme	18
Teknik Bilgi ve Beceri	12
Yeni Yazılım Dilleri Öğrenme	3
El Becerisi	3
Kategori 3: Profesyonel Kişisel ve Sosyal Gelişim	27
Meslekî Perspektif Kazanma	9
Özgüven Artışı	6
İletişim Becerileri	5
Sorumluluk Alma	4
Çözüm Odaklı Düşünme	3

"İş Deneyimi ve Gelecek Planlaması" kategorisi, stajın öğrencilerin iş dünyasını tanıması, kendi yeteneklerini keşfetmesi ve kariyer hedeflerini belirlemesindeki merkezi rolünü ortaya koymaktadır. Bu kategori altında Becerilerin Farkındalığı (19 frekans), İş Ortamını Tanıma (12 frekans), Okul ve İş Hayatı Farkı (11 frekans) ve İş Teklifi Alma (2 frekans) alt kategorileri yer almaktadır.

Katılımcılar, gerçek bir iş ortamının dinamiklerini deneyimleyerek okul ile iş hayatı arasındaki farklılıkları anladıklarını ve pratik uygulamalar sırasında kendi becerilerini fark ederek meslekî yeterlilikleri konusunda daha net bir görüş kazandıklarını belirtmişlerdir. Örneğin, bir katılımcı "...ofis ortamında çalışmaya uygun olduğumun, çalışırken rahat olduğumun ve yapabildiğimin farkına vardım." demiştir. Başka bir katılımcı ise "...bir işletmenin içinde olmak okulda öğrendiğim dersten çok daha farklı oluyor." şeklinde deneyimini aktarmıştır.

Bazı durumlarda, staj deneyimi doğrudan istihdam olanağı sunarak öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatına geçişlerini kolaylaştırmıştır. Buna örnek olarak "Stajım bittikten sonra da teklif gelmesi üzerine diğer stajyerlerden ön plana çıkarak, belediyede şu an çalışmaya devam ediyorum personel olarak." ifadesi gösterilebilir.

"Teknik ve Uygulamalı Beceri Gelişimi" kategorisi, stajın öğrencilerin alanlarına özgü teknik bilgi ve becerilerini nasıl artırdığını ele almaktadır. Bu kategori kapsamında Uygulamalı Öğrenme (18 frekans), Teknik Bilgi ve Beceri (12 frekans), Yeni Yazılım Dilleri Öğrenme (3 frekans) ve El Becerisi (3 frekans) alt başlıkları öne çıkmaktadır.

Öğrenciler, okulda edindikleri teorik bilgileri staj sırasında uygulamaya dökme fırsatı bulmuş, işletmelerdeki ileri düzey makina ve cihazları kullanarak veya farklı yazılımları öğrenerek teknik kapasitelerini önemli ölçüde geliştirdiklerini ifade etmişlerdir.

Bir öğrenci, *“Okulda öğrendiğim teorik bilgileri, becerilerimi aslında gerçekten stajda teknik olarak gerçekleştirdim.”* derken bir diğeri, *“Okulda öğrendiklerimin çoğunu stajda da gördüm ama stajda daha ileri seviyedeydi. Mesela okulda bazı makinalar, cihazlar yoktu ama stajdaki cihazlardan bayağı bilgiler öğrendik.”* şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Yeni yazılım dilleri öğrenme konusunda bir katılımcı, *“Farklı yazılım dilleri öğrendim; C Sharp, C++, JavaScript gibi”* ifadesini kullanmıştır. Ayrıca stajın el becerilerinin gelişiminde de belirleyici bir rol oynadığı ifade edilmiştir: *“Açıkkası ben pastacılık üzerine bir staj yaptım. Fazlasıyla bana katkısı dokundu; el becerim olsun, orada gördüklerim olsun.”*

"Profesyonel Kişisel ve Sosyal Gelişim" kategorisi ise stajın öğrencilerin meslekî kimliklerini oluşturma, kişisel yeteneklerini artırma ve iş birliği gibi sosyal beceriler edinmedeki etkilerini yansıtmaktadır. Bu kategori altında Meslekî Perspektif Kazanma (9 frekans), Özgüven Artışı (6 frekans), İletişim Becerileri (5 frekans), Sorumluluk Alma (4 frekans) ve Çözüm Odaklı Düşünme (3 frekans) gibi alt alanlar bulunmaktadır. Staj, öğrencilere mesleklerine dair daha geniş bir perspektif kazandırmış, özgüvenlerini artırmış, iletişim becerilerini güçlendirmiş ve sorumluluk alma ile çözüm odaklı düşünme yeteneklerini geliştirmiştir.

Bir katılımcı, *“Açıkkası ben staj yaptığım yerde pastacılığın sadece pasta yapmaktan çok bir mimarlığa gittiğinin, bir sanat olduğunun farkına vardım.”* diyerek meslekî perspektif kazanımına dikkat çekmiştir.

Özgüven ve iletişim becerileri konusunda ise *“İletişim becerilerimi güçlendirdi, özgüvenimi arttırdı ve insanlarla konuşabilmeyi öğrendim...”* gibi ifadeler kullanılmıştır.

Sorumluluk alma konusunda ise *“Daha sorumluluk sahibi olmam gerektiğini anladım.”* denirken; çözüm odaklı düşünme becerisine dair, *“Benim çözüm odaklı düşünme yeteneğimi daha çok arttırdı. Bir yanlış yapıldığında onu nasıl yanlış yaptığım değil de bunu nasıl çözebilirim, nasıl halledebilirim? Çünkü başka yetkili olabilir mi? Kim düzeltebilir, diye daha çok çözüm odaklı düşünmemi sağladı.”* şeklinde bir görüş belirtilmiştir.

Bu gelişimler, öğrencilerin sadece teknik olarak değil aynı zamanda birer profesyonel olarak da yetişmelerine önemli katkılar sağlamıştır.

Mezun odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, staj deneyiminin meslekî eğitimin sadece teknik beceri kazandıran bir süreç olmanın ötesine geçerek öğrencilerin kapsamlı bir kişisel ve profesyonel gelişim süreci yaşadığını açıkça ortaya koymaktadır.

Bu tema altında öne çıkan "İş Deneyimi ve Gelecek Planlaması" (44 frekans) kategorisi, öğrencilerin iş dünyasının dinamiklerini deneyimleyerek meslekî yeterlilikleri konusunda net bir görüş kazanmalarını ve hatta bazı durumlarda doğrudan istihdam fırsatlarıyla karşılaşmalarını sağlamıştır. "Teknik ve Uygulamalı Beceri Gelişimi" (36 frekans) kategorisi, okulda edinilen teorik

bilgilerin işletmedeki ileri düzey cihazlar ve yazılımlar aracılığıyla pekiştirilerek öğrencilerin teknik kapasitelerini artırdığını göstermiştir. Son olarak "Profesyonel Kişisel ve Sosyal Gelişim" (27 frekans) kategorisi, stajın öğrencilerin meslekî perspektif kazanımı, özgüven artışı, iletişim becerilerinin güçlenmesi, sorumluluk alma ve çözüm odaklı düşünme yeteneklerinin gelişimi üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır. Bu bulgular, stajın öğrencilerin yalnızca teknik yeterliliklerini değil aynı zamanda iş yaşamına uyum ve kişisel olgunlaşma süreçlerini de derinden etkileyen, dolayısıyla eğitim sisteminde vazgeçilmez bir yere sahip olan çok yönlü bir öğrenme deneyimi olduğunu teyit etmektedir.

Mezunların staj deneyimleri, iş dünyasına geçişte önemli bir rol oynamaktadır. Stajlar, mezunların teknik ve uygulamalı becerilerini geliştirmelerine, profesyonel ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamalarına ve kariyer planlamalarını şekillendirmelerine yardımcı olur. Araştırmalar; stajların iş bulma, ekonomik refah ve meslekî tatmin üzerinde çeşitli etkileri olduğunu göstermektedir.

4.1.1.2. İzleme, İletişim ve İşbirliği Ekosistemi

Meslekî ve teknik eğitimde staj uygulamalarının başarısı, yalnızca öğrencilerin bireysel performansına değil aynı zamanda bu süreçleri izleyen, denetleyen ve destekleyen kurumlararası iş birliği ekosisteminin işleyişine de bağlıdır. Stajın, okulda öğrenilen teorik bilgilerin sahada pratiğe dönüştürüldüğü kritik bir aşama olduğu düşünüldüğünde bu ekosistemin sağlıklı çalışması büyük önem arz etmektedir. Bu bölümde mezunların odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler ışığında staj sürecindeki izleme, iletişim ve iş birliği dinamikleri derinlemesine incelenecektir. Özellikle okul, işletme ve Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) arasındaki etkileşimlerin niteliği, karşılaşılan sorunlar ve bunların staj deneyimine yansımaları detaylandırılarak mevcut iş birliği modelinin güçlü ve zayıf yönleri ortaya konulacaktır. Bu analiz, staj ekosisteminin daha etkin ve verimli hâle getirilmesi için gerekli iyileştirme alanlarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu tema altında "Okulun Rolü ve Katkısı" (27 frekans), "İzleme ve Denetim Süreçleri" (26 frekans) ve "Kurumlararası (MEB, Okul, İşletme) İletişim Sorunları" (22 frekans) olmak üzere üç ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 75 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

Tablo 3. İzleme, İletişim ve İş Birliği Dinamikleri (Tema/Kategori/Kod Frekansları)

TEMA 2. İzleme, İletişim ve İş Birliği Dinamikleri	75
Kategori 1: Okulun Rolü ve Katkısı	27
Okulun Kişisel ve Meslekî Desteği	15
Proje Ortaklığı Potansiyeli	12
Kategori 2: İzleme ve Denetim Süreçleri	26
Ziyaret Sıklığı	13
Denetim İhtiyacı	10
Staj Süresinin Önemi	3
Kategori 3: Kurumlararası (MEB, Okul, İşletme) İletişim Sorunları	22
Bilgi Paylaşımı Eksikliği	11
İşletmelerin İlgisizliği	11
İletişim Kanalları (Yüz yüze, Telefon, WhatsApp...vb).	3

"Okulun Rolü ve Katkısı" kategorisi, okulun stajyer öğrencilere sağladığı desteği ve işletmelerle potansiyel iş birliği alanlarını ele almaktadır. Bu kategori altında Okulun Kişisel ve Mesleki Desteği (15 frekans) ve Proje Ortaklığı Potansiyeli (12 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Öğrenciler, okuldaki koordinatör öğretmenlerin kendileriyle sürekli iletişim hâlinde olduğunu ve hem kişisel hem de meslekî konularda destek sağladığını belirtmişlerdir. Bir katılımcı, *"Okul bana çok yardımcı oldu genel olarak. Yani çalışmamı daha kolaylaştırdı okuldaki hocalarım."* diyerek okulun desteğine vurgu yapmıştır.

Okulun öğrencilerin sorunlarını çözmede hatta iş yeri değiştirmelerinde dahi aktif rol oynadığı ifade edilmiştir. Ancak okul ve işletme arasında ortak proje üretme veya yetenek geliştirme gibi daha kapsamlı bir iş birliği potansiyelinin genellikle gerçekleşmediği de dile getirilmiştir.

Bu duruma bir örnek olarak; *"Gelin birlikte proje yapalım; bu bir Avrupa Birliği projesi, olsun gibi. Okul işletme ile işletme okulla bir iş birliği yapıyor muydu? Yok hocam hiç olmadı!"* ifadesi yer almıştır.

"İzleme ve Denetim Süreçleri" kategorisi, stajyerlerin işletmelerdeki takibini ve bu süreçlerin yeterliliğini değerlendirmektedir. Bu kategori içerisinde Ziyaret Sıklığı (13 frekans), Denetim İhtiyacı (10 frekans) ve Staj Süresinin Önemi (3 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Bir öğrenci; *"Okul, haftada en az bir kere gelirdi. Bazen haftada iki gün bile geldiği olmuştur."* diyerek okulun ziyaret sıklığını belirtmiştir. Ancak mezunlar özellikle işletmelerin stajyerleri çalıştırma biçimleri, ücretlendirme veya çalışma koşulları gibi konularda *"Denetlenmesi gerekiyor."* diyerek daha fazla denetim ve yasal güvenceye ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır.

"Kurumlararası (MEB, Okul, İşletme) İletişim Sorunları" kategorisi; okul, işletme ve MEB arasındaki iletişimdeki aksaklıkları ve eksiklikleri öne çıkarmaktadır. Bu kategori altında Bilgi Paylaşımı Eksikliği (11 frekans), İşletmelerin İlgisizliği (11 frekans) ve İletişim Kanalları (Yüz yüze, Telefon, WhatsApp vb.) (3 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır. Mezunlar, okulun kendileriyle yeterince ilgilendiğini ancak işletmelerin okulla iletişiminin genellikle zayıf olduğunu ifade etmişlerdir.

Bir katılımcı, *"İşletmenin okulla iletişimi o kadar iyi değildi."* şeklinde görüşünü belirtmiştir. İşletmelerin öğrencilerin gelişiminden ziyade kendi işlerini yaptırma amacı taşıması veya stajyerlerin yaşadığı gerçek sorunları okula farklı yansıtması önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır: *"İşletme sadece işini yaptırma derdindeydi."* İletişim kanalları olarak yüz yüze ziyaretler, telefon ve WhatsApp gibi çeşitli yöntemler kullanılsa da bu iletişim genellikle rutin kontrol veya sorun çözme odaklı kalmış, kapsamlı bir bilgi paylaşımı ve iş birliği eksikliği gözlemlenmiştir. *"WhatsApp üzerinden de bilgi alıyorlardı işletmelerden."* ifadesi bu durumu desteklemektedir. Mezunlar, MEB'in bu kurumlararası iş birliğini teşvik etmek ve yasal hakları korumak adına daha aktif rol alması gerektiğini önermişlerdir.

Mezun odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, meslekî ve teknik eğitimde staj uygulamalarının etkinliğinin okul, işletme ve ilgili kamu kurumları (özellikle MEB) arasında kurulan izleme ve iletişim ağına doğrudan bağlı olduğunu ve bu ekosistemin mevcut durumda bazı aksaklıklar barındırdığını açıkça göstermektedir. Toplam 75 frekansla bu tema altında öne çıkan "Kurumlararası İletişim Sorunları" (22 frekans) kategorisi, bilgi paylaşımı eksikliği, işletmelerin stajyerlere karşı ilgisizliği ve iletişim kanallarının yetersiz kullanımı gibi temel problemleri ortaya koymaktadır. Okulun stajyer öğ-

rencilere kişisel ve meslekî destek sağlaması olumlu bir yön olsa da (27 frekans), işletmelerle kapsamlı proje ortaklığı ve yetenek geliştirme odaklı iş birliği potansiyeli genellikle tam olarak realize edilememiştir. Ayrıca "İzleme ve Denetim Süreçleri" (26 frekans) kategorisi, okulların düzenli ziyaretlerine rağmen işletmelerin stajyer çalıştırma biçimleri, ücretlendirme ve çalışma koşulları gibi konularda daha fazla denetim ve yasal güvenceye ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, staj deneyiminin niteliğini artırmak için mevcut ekosistemin kesintisiz ve işlevsel bir yapıya kavuşturulması gerektiğini; özellikle MEB'in kurumlararası iş birliğini teşvik etmek ve yasal hakları korumak adına daha aktif rol alması gerektiğini ve paydaşlar arasında daha şeffaf ve düzenli bir iletişim akışının sağlanmasının kritik önem taşıdığını vurgulamaktadır.

4.1.1.3. Stajın Kariyer Planlamasına Etkisi ve Gelecek Perspektifi

Meslekî ve teknik eğitimde staj, öğrencilerin yalnızca pratik beceri edinmekle kalmayıp aynı zamanda kariyer yollarını belirleme ve geleceklerine yönelik bilinçli kararlar alma sürecinde kilit bir rol oynamaktadır. Bu bölümde mezunların staj deneyimlerinin, onların kariyer hedeflerini, kişisel gelişimlerini ve eğitimsel motivasyonlarını nasıl şekillendirdiği derinlemesine incelenecektir. Odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular; stajın öğrencilerin meslekî farkındalıklarını artırdığını, özgüvenlerini pekiştirdiğini ve yükseköğretim veya istihdam gibi kritik devam kararlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu analiz, stajın öğrencilerin hayata bakışını ve profesyonel geleceklerini inşa etmelerini sağlayan çok boyutlu bir süreç olduğunu vurgulayarak eğitimin bu stratejik boyutunun önemini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu tema altında "Kariyer Hedefleri ve Yönelimler" (24 frekans), "Kişisel Gelişim ve Psikososyal Yansımalar" (24 frekans) ve "Eğitimsel ve Mesleki Devam Kararları" (20 frekans) olmak üzere üç ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 68 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

**Tablo 4. Stajın Kariyer Planlamasına Etkisi ve Gelecek Perspektifi
(Tema/Kategori/Kod Frekansları)**

TEMA 3. Stajın Kariyer Planlamasına Etkisi ve Gelecek Perspektifi	68
Kategori 1: Kariyer Hedefleri ve Yönelimler	24
Meslekî Farkındalık: Seçim ve Netleştirme	10
Gelecek Hedefleri Belirleme	5
Sektör Seçimi / Değişikliği	5
Kendi İşini Kurma Fikrinin Gelişmesi	4
Kategori 2: Kişisel Gelişim ve Psikososyal Yansımalar	24
Özgüven ve Motivasyon	13
İnsan İlişkilerinin Önemi	11
Kategori 3: Eğitimsel ve Meslekî Devam Kararları	20
Mentörlük Rolü ve Etkisi	13
Yükseköğrenime Devam Kararı	7

"Kariyer Hedefleri ve Yönelimleri" kategorisi; stajın öğrencilerin kariyer tercihlerini netleştirmesi, gelecekteki hedeflerini belirlemesi ve hatta sektör veya meslek değiştirmesi üzerindeki etkilerini kapsamaktadır. Bu kategori altında Meslekî Farkındalık: Seçim ve Netleştirme (10 frekans), Gelecek Hedefleri Belirleme (5 frekans), Sektör Seçimi / Değişikliği (5 frekans) ve Kendi İşini Kurma Fikrinin Gelişmesi (4 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır. Mezunlar, staj sayesinde seçtikleri mesleğin kendilerine uygun olup olmadığını anladıklarını, bazıları staj yaptıkları alanda ilerleme hedefi koyduklarını belirtmişlerdir.

Bir katılımcı, *"Benim bölümüm buymuş, dedim ve stajlarımın gerçekten bu konuda çok büyük etkileri oldu bana"* diyerek stajın meslekî farkındalık üzerindeki etkisini vurgulamıştır.

Başka bir katılımcı ise *"Şu anda staj yaptığım işten ilerliyorum. Burada kendimi geliştirmeyi düşünüyorum."* şeklinde ifade etmiştir.

Olumsuz staj deneyimleri ise sektör veya meslek değiştirme kararlarına yol açabilmektedir: *"İlk çalıştığım yerdeki sıkıntılar mı, seni bu fikre sevk etti? Evet, gördüm o çalışmalarını. O yüzden o şekilde çalışmak istemediğim için başka bir mesleğe yöneldim."*

Ayrıca bazı katılımcılarda staj süresince veya sonrasında kendi işini kurma fikrinin geliştiği de gözlemlenmiştir: *"Burada devam eden süreçte kendi işimi yapmam gerektiğini anlamaya başladım."*

"Kişisel Gelişim ve Psikososyal Yansımalar" kategorisi, staj sürecinin mezunların kişisel ve psikolojik gelişimlerine önemli katkılar sağladığını ortaya koymuştur. Bu kategori içerisinde Özgüven ve Motivasyon (13 frekans) ile İnsan İlişkilerinin Önemi (11 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Özellikle özgüven ve motivasyonun staj sayesinde arttığı sıkça ifade edilmiştir: *"Hem meslekî anlamda hem de kişisel olarak özgüvenimde inanılmaz bir artış oldu."* Ayrıca iş ortamındaki insan ilişkilerinin önemi ve farklı insanlarla iletişim kurma becerileri stajda edinilen kritik tecrübelerdendir.

Destekleyici iş ortamlarına ilişkin bir katılımcı, *"Usta öğreticilerim olsun, arkadaşlarım olsun orada çalıştığım insanların hepsi çok iyiydi. Bildiğiniz abi-kardeş ilişkisi vardı orada."* demiştir.

"Eğitimsel ve Mesleki Devam Kararları" kategorisi, stajın öğrencilerin eğitim hayatlarına devam etme veya meslekî olarak kendilerini daha da geliştirme kararları üzerindeki tesirini ele almaktadır. Bu kategori altında Mentörlük Rolü ve Etkisi (13 frekans) ile Yükseköğrenime Devam Kararı (7 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Usta öğreticilerin ve diğer çalışanların stajyerler üzerindeki mentörlük rolü oldukça belirgin olup hem teknik becerilerin aktarılması hem de mesleğe dair tutumun şekillenmesinde önemli bir etkiye sahiptir: *"Staj yerimde ustalarım sayesinde ...çok güzel öğretiler, benimle ilgilendiler..."*

Bazı mezunlar, staj deneyiminin veya gözlemlerinin etkisiyle sektörde kalabilmek veya daha üst pozisyonlara ulaşmak amacıyla yükseköğrenime devam etme kararı aldıklarını belirtmişlerdir: *"Bunu gördükten sonra örneğin sanat okumaya karar verdim, yine bu sektörde devam edebilmek için."*

Mezunların staj deneyimlerine ilişkin değerlendirmeler, stajın yalnızca kısa vadeli kazanımlar sağlamakla kalmayıp aynı zamanda uzun vadeli kariyer planlamalarını ve gelecek perspektiflerini şekillendiren çok boyutlu bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Toplam 68 frekansla incelenen bu tematik alanda "Kariyer Hedefleri ve Yönelimler" (24 frekans) kategorisi; stajın öğrencilerin meslek seçimi konusunda netlik kazanmalarını, gelecek hedeflerini belirlemelerini ve hatta olumsuz deneyimler sonucunda sektör veya meslek değiştirme kararları alabilmelerini sağladığını göstermektedir. Bazı katılımcıların kendi işlerini kurma fikrinin gelişmesi de stajın girişimcilik potansiyelini ortaya koymaktadır. "Kişisel Gelişim ve Psikososyal Yansımalar" (24 frekans) kategorisi ise staj sürecinin öğrencilerin özgüven ve motivasyonlarını artırdığını, insan ilişkilerinin önemini kavratıldığını ve destekleyici iş ortamlarının bireysel gelişim üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır. Son olarak "Eğitimsel ve Mesleki Devam Kararları" (20 frekans) kategorisi, stajyerler üzerindeki mentörlük rolünün ve gözlemlerin, öğrencilerin yükseköğretime devam etme veya meslekî olarak kendilerini daha da geliştirme kararlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, stajın öğrencilerin sadece meslekî bilgi ve beceri edinmelerine değil aynı zamanda hayatlarına yön veren önemli kararlar almalarına ve kişisel olgunlaşmalarına da katkıda bulunan stratejik bir deneyim olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.1.4. Çalışma Koşulları, Güvenlik ve Kurumsal Sorumluluklar

Staj deneyimi, meslekî eğitim alan öğrencilerin yalnızca teknik bilgi ve beceri edinmeleri için değil aynı zamanda çalışma hayatının insan ilişkileri, yönetsel yapılar ve fiziksel koşulları gibi gerçekleriyle yüzleştiği kritik bir geçiş sürecidir. Bu süreçte karşılaşılan olumlu veya olumsuz durumlar, öğrencilerin iş yaşamına ilişkin algılarını derinden etkilemekte ve gelecekteki meslekî tutumlarını şekillendirmektedir. Bu bölümde mezunların odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler ışığında staj süresince deneyimlenen çalışma koşulları, güvenlik algısı ve işletmelerin kurumsal sorumlulukları detaylı bir şekilde incelenecektir. Öğrencilerin hem kurumsal iklimle etkileşimleri hem de sistemin yönlendirme ve destek kapasitesini sorgulamaları, bu alandaki durumu ve iyileştirme ihtiyaçlarını açıkça ortaya koyacaktır.

Bu tema altında "İnsan İlişkileri ve Kurumsal İklim" (22 frekans), "Staj Yeri: Seçim, Yönlendirme ve Sistem Desteği" (17 frekans) ve "Fiziksel ve İdari Çalışma Koşulları" (14 frekans) olmak üzere üç ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 53 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

**Tablo 5. Çalışma Koşulları, Güvenlik ve Kurumsal Sorumluluklar
(Tema/Kategori/Kod Frekansları)**

TEMA 4. Çalışma Koşulları, Güvenlik ve Kurumsal Sorumluluklar	53
Kategori 1: İnsan İlişkileri ve Kurumsal İklim	22
Usta Öğreticilerin Tutumu	13
Mobbing / Kötü Muamele	9
Kategori 2: Staj Yeri: Seçim, Yönlendirme ve Sistem Desteği	17
Millî Eğitim Bakanlığı'nın ve Okulun Rolü	9
Staj Yeri Seçiminin Önemi	8
Kategori 3: Fiziksel ve İdari Çalışma Koşulları	14
Çalışma Saatleri ve Mola Sorunları	4
Yol Sorunu (Servis Eksikliği)	4
Yetersiz Yemek Kalitesi ve Yemek Hizmeti İhtiyacı	3
Ücret Yetersizliği (Ağır İşler)	3

"İnsan İlişkileri ve Kurumsal İklim" kategorisi, stajyer öğrencilerin iş yerindeki çalışanlar özellikle de usta öğreticiler ve yöneticilerle kurdukları ilişkileri ve iş yerinin genel atmosferini ele almaktadır. Bu kategori altında Usta Öğreticilerin Tutumu (13 frekans) ve Mobbing/Kötü Muamele (9 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Birçok mezunun usta öğreticilerinden önemli ölçüde meslekî ve kişisel destek aldığını belirtmelerine rağmen bazı mezunlar mobbing veya kötü muameleyle maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Örneğin bir katılımcı, "*Staj yerimde ustalarım sayesinde ben bir yarışmada altın madalya kazandım. Bana çok güzel öğretiler, benimle ilgilendiler.*" diyerek olumlu bir deneyimi aktarırken bir diğeri; "*Normal çalışmışsınız gibi davranıyorlardı. Mesela hizmetlisi yoktu oranın, o hizmetlinin işini de yapıyorduk. Kimyacı olduğumuz hâlde daha farklı işler de yaptırmaya çalışıyorlardı.*" diyerek olumsuz bir durumu belirtmiştir.

"Staj Yeri: Seçim, Yönlendirme ve Sistem Desteği" kategorisi, öğrencilerin staj yapacakları yerlerin nasıl belirlendiğini, bu süreçte Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ve okulun rollerini ve sistemsel destek mekanizmalarını incelemektedir. Bu kategori içerisinde Millî Eğitim Bakanlığının ve Okulun Rolü (9 frekans) ile Staj Yeri Seçiminin Önemi (8 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Mezunların çoğu staj yerlerini okulun bulduğunu ve okulun sorunlar karşısında öğrencilere destek olmaya çalıştığını belirtmiştir. Bir katılımcı, "*Hocamız, bize yeni bir şirket buldu.*" ifadesini kullanmıştır.

Ancak yeterli sayıda staj yeri bulma konusunda zorluklar yaşandığı ve işletmelerin stajyer öğrenci kabul etmeye ne kadar uygun olduğunun denetlenmesi gerektiği vurgulanmıştır: "*Burada da aslında olay şu; işletmelerin stajyer öğrenci kabul etmeye ne kadar uygun olduğu ile ilgili. Bununla ilgili bir denetleme var mı, emin değilim. Özellikle şu anki sistemde. Ama kesinlikle denetlenmesi gereken nokta bu.*"

"Fiziksel ve İdari Çalışma Koşulları" kategorisi, stajyerlerin karşılaştığı somut çalışma şartlarını detaylandırmaktadır. Bu kategori altında Çalışma Saatleri ve Mola Sorunları (4 frekans), Yol Sorunu (Servis Eksikliği) (4 frekans), Yetersiz Yemek Kalitesi ve Yemek Hizmeti İhtiyacı (3 frekans) ve Ücret Yetersizliği (Ağır İşler) (3 frekans) gibi alt başlıklar bulunmaktadır.

En sık dile getirilen sorunlar arasında; belirlenen staj süresinden daha uzun süre çalıştırılma, kısa yemek veya çay molaları, uzak mesafeler ve servis imkânının olmaması nedeniyle yaşanan yol problemleri ve yemek kalitesinin yetersizliği yer almaktadır. Bir katılımcı, *"Stajyer olduğumuz için çalışma süremiz 8 saatti ama 10 saat işletmede duruyorduk. Molamız da ona göre değildi. Normal molalara çıkıyorduk."* diyerek çalışma saatleri sorununu belirtmiştir.

Yol sorunu hakkında ise *"Evime çok uzaktı, ...bir metro veya Marmaray ile değil de otobüsle gittiğim için o zor oluyordu. Sadece bir servisi olmasını isterdim."* ifadesini kullanmıştır.

Yemek kalitesi konusunda da *"Yemekleri çok iyi değildi. Herkes yiyemiyordu, bitiremiyordu."* gibi şikayetler dile getirilmiştir.

Ayrıca özellikle ağır veya daha fazla sorumluluk gerektiren işlerde çalışan öğrencilerin aldıkları ücretin yetersiz olduğu ve bunun yasal düzenlemelerle desteklenmesi gerektiği ifade edilmiştir: *"Şundan biraz mağdurum hocam, ağır işlerde çalışan stajyerler biraz daha az ücret alıyorlar. Biraz daha iş yükü fazlaydı orada, ... daha çok iş yapıyordum ama olması gerekenden daha az ücret alıyordum."*

Bu problemlerin çözümü için işletmelerin ve sistemin daha sorumlu davranması, denetimlerin artırılması ve yazılı, net kuralların belirlenmesi gerektiği mezunlar tarafından önerilmiştir.

Mezunların staj deneyimlerine ilişkin değerlendirmeler, stajın yalnızca bir beceri kazanım alanı olmadığını aynı zamanda öğrencilerin iş yaşamındaki insan ilişkilerini, yönetsel yapıları ve fiziksel koşulları doğrudan deneyimlediği bir geçiş alanı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda "İnsan İlişkileri ve Kurumsal İklim" (22 frekans) kategorisinde usta öğreticilerin destekleyici tutumlarının olumlu deneyimlere yol açtığı ancak mobbing ve kötü muamele gibi olumsuzlukların da meslekten soğutucu etki yaptığı belirtilmiştir. "Staj Yeri: Seçim, Yönlendirme ve Sistem Desteği" (17 frekans) kategorisi, okulların staj yeri bulma ve sorunlara destek olma rollerine rağmen yeterli ve uygun staj yeri bulunmasında yaşanan zorluklar göz önüne alınarak işletmelerin stajyer öğrenci kabul etme uygunluğunun denetlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle "Fiziksel ve İdari Çalışma Koşulları" (14 frekans) kategorisinde belirlenen staj süresinden uzun çalıştırılma, yetersiz molalar, ulaşım sorunları, yemek kalitesi ve ücret yetersizliği gibi somut problemler; öğrencilerin motivasyonunu ve staj verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu bulgular, staj sürecinin yapısal çerçevesinin sadece okulun değil devlet ve işletmelerin de ortak sorumluluğunda bütüncül bir yaklaşımla yeniden düzenlenmesi gerektiğini ve stajyerlerin haklarının yasal düzenlemelerle daha güçlü bir şekilde korunması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.2. Öğretmen Rehberliğinde Staj Süreci: Uygulama Zorlukları, Denetim, Belgelendirme ve Alan Uyumları

Meslekî eğitimde staj süreçlerinin etkinliği, öğrencilerin iş dünyasına adaptasyonu ve meslekî gelişimleri açısından hayati öneme sahiptir. Bu süreçte öğretmenler, yalnızca bir denetleyici figür olmaktan öte öğrencilere rehberlik eden, işletmelerle okullar arasında köprü kuran ve sistemin işleyişini yakından gözlemleyen kritik aktörlerdir. Bu bölümde öğretmenlerin staj süreçlerine ilişkin deneyimleri, karşılaştıkları uygulama zorlukları, mevzuatsal ve belgelendirme engelleri ile alan uyumu meseleleri derinlemesine analiz edilecektir. Toplamda 311 kod çerçevesinde incelenen beş ana tema, öğretmenlerin stajı çok katmanlı bir sorumluluk alanı olarak gördüğünü ve mevcut sistemde hem yapısal hem de operasyonel düzeyde ciddi sorunlar bulunduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu analiz, meslekî eğitimin uygulama ayağının güçlendirilmesi için öğretmenlerin perspektifinden değerli politika önerileri sunmayı hedeflemektedir.

**Tablo 6. Öğretmen Rehberliğinde Staj Süreci Ana Teması
(Tema/Kategori/Alt Kategori Frekansları)**

TEMA 1. Denetim Süreci, Mevzuat ve Belgelendirme Sorunları	111
Kategori 1: Usta Öğreticilik Mevzuatı ve Uygulama Sorunları	41
Alt Kategori 1: Mevzuatın Etkinliği ve Yaygınlaşma	14
Alt Kategori 2: Belge Zorunluluğu ve Alan Uyumsuzluğu	27
Kategori 2: Raporlama ve Kurumsal Roller	15
Kategori 3: İletişim Sorunları: Algı, Tutum ve Davranışlar	15
Kategori 4: Denetim ve Görüşme Uygulamaları	13
TEMA 2. Öğretim İçeriği, Beceri Gelişimi ve Alan Uyum	67
Kategori 1: İşletmede Öğretim ve Yaklaşımlar	21
Kategori 2: Okul ve İşletme Arası Eğitim Uyuşmazlıkları	18
Kategori 3: Alan, Kurum ve Sektör Farklılıkları	17
Kategori 4: Öğrencilerin Hazır-bulunurluk ve Başarı Düzeyi	11
TEMA 3. Okul-İşletme-Toplum İş Birliği ve Geçiş Süreçleri	57
Kategori 1: Stajın Kariyer ve Geleceğe Etkisi	17
Kategori 2: Öğrenciye Yönelik İşletme Faaliyetleri ve Destekler	17
Kategori 3: Okul-İşletme İş Birliği Biçimleri	12
Kategori 4: Öğrenci Takibi, Mezun Desteği ve Rol Model	11
TEMA 4. İşletme Kaynaklı Uygulama Zorlukları ve İletişim Sorunları	54
Kategori 1: İşletmeye Erişim ve İş Birliği Problemleri	26
Kategori 2: İşletme Yaklaşımı ve Örnek Uygulamalar	18
Kategori 3: İletişim Kanalları ve Uygulamaları	10
TEMA 5. Uyum ve Motivasyon Sorunları	22
Kategori 1: Bölüm-Staj Alanı Uyuşmazlıkları	13
Kategori 2: Öğrenci Motivasyonu ve Performans	7
Kategori 3: Ücretlendirme ve Haklar	2
GENEL TOPLAM	311

Öğretmen odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, öğretmen rehberliğinde yürütülen staj süreçlerinin yalnızca bir meslekî uygulama olmanın ötesinde mevzuat, kurumsal sorumluluk, kariyer yönlendirmesi, iletişim ve öğrencinin bireysel gelişimiyle iç içe geçen çok katmanlı ve yapısal sorunlar barındıran bir alan olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Toplamda 311 kodla analiz edilen verilerde **"Denetim Süreci, Mevzuat ve Belgelendirme Sorunları" (111 frekans)** en yoğun başlık olarak öne çıkmaktadır. Özellikle usta öğreticilik belgesi zorunluluğunun getirdiği sıkıntılar, işletmelerin belge alma konusundaki isteksizlikleri ve mevzuatın sahadaki gerçeklikle uyumsuzluğu staj yeri bulma ve denetim süreçlerini ciddi şekilde aksatmaktadır. **"Öğretim İçeriği, Beceri Gelişimi ve Alan Uyumu" (67 frekans)** temasında okulda verilen eğitimle işletme pratiği arasındaki uyumsuzluk, güncel cihaz eksiklikleri ve müfredatın piyasa ihtiyaçlarını karşılamaması temel sorunlar olarak belirlenmiştir. **"Okul-İşletme-Toplum İş Birliği ve Geçiş Süreçleri" (57 frekans)** ise okul-işletme protokollerinin güçlendirilmesi, veli ve sivil toplum iş birliğinin artırılması ile mezun takibinin sistematikleştirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. **"İşletme Kaynaklı Uygulama Zorlukları ve İletişim Sorunları" (54 frekans)** temasında işletmelerin stajyer kabulünde gönülsüz davranması ve iletişime kapalı olmaları dikkat çekerken **"Uyum ve Motivasyon Sorunları" (22 frekans)** ise bölüm-staj alanı uyumsuzlukları ve ücretlendirme belirsizliklerinin öğrenci motivasyonunu düşürdüğünü göstermektedir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin sistemin temel uygulayıcısı olmasına rağmen mevcut yapısal ve bürokratik engeller nedeniyle staj süreçlerini etkin bir şekilde yönetmekte zorlandıklarını ve daha bütünleşmiş, esnek ve destekleyici bir staj ekosistemine ihtiyaç duyulduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.2.1. Denetim Süreci, Mevzuat ve Belgelendirme Sorunları

Meslekî eğitimde staj süreçleri, öğrencilerin sahada deneyim kazanmaları için son derece önemli bir fırsat sunarken bu süreçlerin etkinliği aynı zamanda sağlam bir yönetim, rehberlik ve denetim mekanizmasına bağlıdır. Ancak öğretmenlerin saha deneyimleri, mevcut sistemin birçok noktasında ciddi tıkanıklıklar yaşandığını ve bu durumun stajın genel kalitesini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu bölümde öğretmenlerin staj süreçlerine ilişkin gözlemlerinden elde edilen veriler ışığında özellikle usta öğreticilik mevzuatının uygulanması, belge zorunlulukları, raporlama sorumlulukları ve kurumlar arası iletişimde karşılaşılan sorunlar derinlemesine analiz edilecektir. Toplamda 111 frekansla bu temada yoğunlaşan bulgular, sistemin bürokratik engelleri ve uygulama farklılıkları nedeniyle öğretmenlerin üzerindeki yükün arttığını ve stajın amacına ulaşmasında önemli aksaklıklar yaşandığını ortaya koyacaktır.

Meslekî eğitimde staj süreçleri, yalnızca bir uygulama deneyimi değil aynı zamanda okul-sektör-öğrenci üçgeninde işleyen bir yönetim, rehberlik ve denetim mekanizmasıdır. Ancak öğretmenlerin saha deneyimleri, bu sistemin birçok noktasında tıkanıklıklar yaşandığını ortaya koymaktadır. Özellikle usta öğreticilik mevzuatının uygulanması, belge zorunluluğu, raporlama sorumlulukları ve kurumlar arası iletişimde yaşanan sorunlar, öğretmenlerin yükünü artırmakta ve sürecin etkinliğini azaltmaktadır.

Bu tema altında "Usta Öğreticilik Mevzuatı ve Uygulama Sorunları" (41 frekans), "Raporlama ve Kurumsal Roller" (15 frekans), "İletişim Sorunları: Algı, Tutum ve Davranışlar" (15 frekans) ve "Denetim ve Görüşme Uygulamaları" (13 frekans) olmak üzere dört ana kategori bulunmaktadır. Toplamda 111 frekansla bu tema, öğretmenlerin staj sürecine ilişkin karşılaştıkları çok yönlü sorunları detaylı biçimde ortaya koymaktadır.

Tablo 7. Denetim Süreci, Mevzuat ve Belgelendirme Sorunları (Tema/Kategori/Kod Frekansları)

TEMA 1. Denetim Süreci, Mevzuat ve Belgelendirme Sorunları	111
Kategori 1: Usta Öğreticilik Mevzuatı ve Uygulama Sorunları	41
Alt Kategori 1: Mevzuatın Etkililiği ve Yaygınlaşma	14
Mevzuatın Tüm Sektörleri Desteklemesi ve Kapsaması	2
Belge Almanın Kolaylaştırılması	3
Branşlara Yönelik Genişletme İhtiyacı	3
Belgenin Yeterliliği Konusunda Endişeler (Tecrübe vs.)	3
İçerik Boş veya Eksik Mevzuat Algısı	3
Alt Kategori 2: Belge Zorunluluğu ve Alan Uyumsuzluğu	27
Yasal Düzenlemelerin Sıkı Uygulanması	2
İşletmelerin Belge Almak İstememesi	3
Usta Öğretici Belgesi Sorgusu (Geçmiş vs. Şimdi)	3
Usta Öğreticilik Mevzuatının Yerleşmesi	2
Usta Öğretici Gerekliliği ve İş Pedagojisi	3
Akademik Kariyere Rağmen Belge Zorunluluğu	3
Mezuniyet ve İş Uyumsuzluğu Sorunları	3
Kendi Alanında Belge Zorunluluğu	4
Zorunluluk Getirilmesi ve Sorunlar	4
Kategori 2: Raporlama ve Kurumsal Roller	15
İl İstihdam Kurulu'nun Rolü ve Eksiklikleri	7
Aylık Raporlar ve İçerikleri	5
Okul İdaresinin Desteği (Piyasa Bilgisi)	3
Kategori 3: İletişim Sorunları: Algı, Tutum ve Davranışlar	15
İşletmelerin Ziyarete Olumsuz Bakışı	6
İletişim Kanallarında Problemler	6
Motivasyon Düşüklüğü (Karşılaşmama)	3
Kategori 4: Denetim ve Görüşme Uygulamaları	13
Denetimde Firma Büyüklüğü ve Zorluklar	6
Randevusuz Görüşme Aksaklıkları	3
Her Hafta Denetleniyormuş Düşüncesi	2
Denetim Amacı ve Beklentilerin Giderilmesi	2

"Usta Öğreticilik Mevzuatı ve Uygulama Sorunları" kategorisi, özellikle son dönemde getirilen veya uygulaması sıkılaştırılan usta öğreticilik belgesi zorunluluğunun öğretmenler ve işletmeler üzerindeki etkilerini ele almaktadır.

Öğretmenler, bu mevzuatın staj yeri bulma ve yerleştirme süreçlerini olumsuz etkilediğini ve uygulamanın çeşitli eksiklikler içerdiğini belirtmişlerdir. Örneğin bir öğretmen, *"Geçen sene şubat ayında gelen talimat bizi sıkıştırdı, dedi ki usta öğreticisi olmayan yer, işletme bize staj için uygun değildir."* diyerek zorunluluğun etkisine dikkat çekmiştir.

Bazı işletmelerin bu belgeyi almak istemediği de vurgulanmıştır : *"Bazı işletmeler, 'yok' dedi 'Ben alamam, uğraşamam, gidemem.' dedi."* Mevzuatın kendi branşlarına yönelik genişletilmesi veya belgenin kolaylaştırılması gibi talepler de dile getirilmiştir: *"Bu usta öğreticilik belgesinin biraz daha branşlara yönelik genişletilmesi yani biraz daha ehliyetin kolay verilmesi anlamında..."*

Öğretmenler, mevcut mevzuatın eksik veya içi boş olduğu algısını da dile getirmişlerdir: *"Bence içi tamamen boş demeyelim ama çok eksik hocam. Çok çok eksik."*

Hatta bazı durumlarda mezuniyet ve iş uyumsuzluğu sorunları da yaşanmaktadır: *"Bir baktım ki mezuniyetleri elektrik elektronik. Ama bilişim işi yapıyor."*

Alt kategoriler arasında Mevzuatın Etkililiği ve Yaygınlaşma (14 frekans) ile Belge Zorunluluğu ve Alan Uyumsuzluğu (27 frekans) bulunmaktadır.

"Raporlama ve Kurumsal Roller" kategorisi, öğretmenlerin staj sürecinde hazırlamak zorunda oldukları raporları ve İl İstihdam Kurulu gibi kurumların süreçteki rolünü incelemektedir. Bu kategori içerisinde İl İstihdam Kurulu'nun Rolü ve Eksiklikleri (7 frekans), Aylık Raporlar ve İçerikleri (5 frekans) ve Okul İdaresinin Desteği (Piyasa Bilgisi) (3 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Bir öğretmen, *"Aslında benim bildiğim kadarıyla İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde böyle bir komisyon olması lazım hocam. Var. Ama tam manasıyla sanıyorum işletilmeyen bir komisyon."* diyerek kurumsal yapının eksikliklerine değinmiştir.

Aylık raporların içeriği hakkında ise *"Öğrencilerin müfredat programına uygun çalıştırılıp çalıştırılmadığı, ücret alıp almadığı, çocukların iş yerine uyumlu davrandıkları veya davranmadıkları..."* şeklinde bilgi verilmiştir.

"İletişim Sorunları: Algı, Tutum ve Davranışlar" kategorisi, işletmelerin denetim ziyaretlerine veya iletişime yönelik olumsuz tutumlarını ve bunun öğretmen motivasyonuna etkisini ele almaktadır. Bu kategori kapsamında İşletmelerin Ziyarete Olumsuz Bakışı (6 frekans), İletişim Kanallarında Problemler (6 frekans) ve Motivasyon Düşüklüğü (Karşılaşmama) (3 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Bir öğretmen, *"Niye geliyorsunuz, gibi bakan işletmeler oluyor bize."* derken başka bir öğretmen, *"Orada yaşadığımız sıkıntı; üç yıldır gönderdiğimiz koordinatör öğretmeni içeri almıyorlar. Kapıda ilgileniyorlar."* şeklinde bir deneyimini paylaşmıştır.

Bu durumların motivasyon düşüklüğüne yol açtığı da belirtilmiştir: *"Bazen motivasyon düşüklüğü karşımıza çıkıyor."*

"Denetim ve Görüşme Uygulamaları" kategorisi, öğretmenlerin fiili denetim ziyaretleri sırasında karşılaştığı pratik durumları incelemektedir. Bu kategori altında Denetimde Firma Büyüklüğü ve Zorluklar (6 frekans), Randevusuz Görüşme Aksaklıkları (3 frekans), Her Hafta Denetleniyormuş Düşüncesi (2 frekans) ve Denetim Amacı ve Beklentilerin Giderilmesi (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Büyük firmalarda denetimin zorluğuna değinilmiştir: *"Tüzel firmalarda gerçekten denetim çok zor."*

Kapıya geliyor insan kaynakları da muhasebe işte; gelin kaşenizle, formunuzu verin, imzalayın ama içeri giremiyorsunuz."

Randevusuz görüşmelerin aksaklıklara yol açabileceği de belirtilmiştir: *"Bazı randevusuz görüşme planları özellikle bazı aksaklıklara yol açabiliyor."*

Meslekî eğitimde staj süreçlerinin temelini oluşturan denetim, mevzuat ve belgelendirme mekanizmaları öğretmenlerin saha deneyimlerine göre ciddi aksaklıklar barındırmaktadır. Toplam 111 frekansla en yoğun sorun alanı olarak belirlenen "Usta Öğreticilik Mevzuatı ve Uygulama Sorunları" (41 frekans), özellikle yeni veya sıkılaştırılan usta öğreticilik belgesi zorunluluğunun staj yeri bulma ve yerleştirme süreçlerini olumsuz etkilediğini göstermektedir.

İşletmelerin belge alma konusunda isteksizliği ve mevzuatın sahadaki gerçekliklerle uyumsuzluğu nitelikli staj imkânlarını kısıtlamaktadır. Örneğin bir öğretmenin belirttiği gibi *"Usta öğreticisi olmayan yer, işletme bize staj için uygun değildir."* yaklaşımı, pek çok işletmenin stajyer kabul etmemesine yol açmaktadır.

"Raporlama ve Kurumsal Roller" (15 frekans) kategorisinde raporlama süreçlerinin rutin olmasına rağmen İl İstihdam Kurulu gibi kurumsal yapıların işlevselliğinin yetersiz olduğu ve okul idaresinin desteğinin sınırlı kaldığı belirtilmiştir. "İletişim Sorunları: Algı, Tutum ve Davranışlar" (15 frekans) ise işletmelerin denetim ziyaretlerine karşı olumsuz bakışları ve iletişim kanallarındaki problemler nedeniyle öğretmen motivasyonunun düştüğünü ortaya koymaktadır. Son olarak "Denetim ve Görüşme Uygulamaları" (13 frekans) kategorisinde büyük firmalarda denetim zorlukları ve randevusuz görüşme aksaklıkları gibi pratik sorunlar yaşandığı belirtilmiştir. Bu sonuçlar; staj sisteminin etkinliğini artırmak için mevzuatın daha esnek ve uygulanabilir hâle getirilmesi, kurumlar arası iletişimin güçlendirilmesi ve denetim süreçlerinin daha planlı ve işbirliğine dayalı bir yaklaşımla yürütülmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.2.2. Öğretim İçeriği, Beceri Gelişimi ve Alan Uyumu

Meslekî ve teknik eğitimde işletmede beceri kazanımı, öğrencilerin teorik bilgilerini pratiğe dönüştürdükleri ve sektörle etkileşime geçtikleri hayati bir süreçtir. Ancak öğretmenlerin odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler, okulda verilen eğitimin içeriği ile işletme pratiği arasındaki uyumsuzlukların bu sürecin etkinliğini ciddi şekilde etkilediğini göstermektedir.

Bu kısımda öğretmenlerin gözlemleri doğrultusunda stajyer öğrencilerin beceri kazanım süreçleri, öğretim içeriklerinin güncelliği, okulların teknik altyapısı ve öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeyleri detaylı bir şekilde analiz edilecektir. Öğretmenlerin, öğrencilerin işletmelere gönderilmeden önce daha nitelikli bir hazırlık sürecinden geçmesi gerektiği yönündeki beklentileri de bu analizin temelini oluşturmaktadır. Bu inceleme, meslekî eğitimin öğretim içeriği ve uygulama ayağında karşılaşılan sorunları belirleyerek sektörün ihtiyaçlarına daha uygun, kapsamlı ve verimli bir staj modeli geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu tema altında "İşletmede Öğretim ve Yaklaşımlar" (21 frekans), "Okul ve İşletme Arası Eğitim Uyuşmazlıkları" (18 frekans), "Alan, Kurum ve Sektör Farklılıkları" (17 frekans) ve ile "Öğrencilerin

Hazır Bulunuşluk ve Başarı Düzeyi" (11 frekans) olmak üzere dört ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 67 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır

Tablo 8. Öğretim İçeriği, Beceri Gelişimi ve Alan Uyumu (Tema/Kategori/Kod Frekansları)

TEMA 2. Öğretim İçeriği, Beceri Gelişimi ve Alan Uyumu	67
Kategori 1: İşletmede Öğretim ve Yaklaşımlar	21
Okulda Verilen Kazanımların Yeterliliği	6
Rotasyonun Faydası (Örnekler)	5
İstekli Müşavirin Öğretimdeki Rolü	3
İşletmelerin Odaklı Beceri Eğitimi Vermesi	3
Doğru İşletmeye Göndermenin Önemi	2
İşletmenin Öğrenciye Yaklaşımının Önemi (İşçi vs. Öğrenci)	2
Kategori 2: Okul ve İşletme Arası Eğitim Uyuşmazlıkları	18
Temel Bilgilerin Okulda Alınması	4
Cihaz Eksiklikleri Okulda, Fazlalık İşletmede	4
Program Uyumsuzluğu (Okul vs. İşletme)	4
Müfredatın Piyasayla Paralellliği Sorunu (Bilişim)	2
Ders Saati Sürelerinin Azalması ve Yetersizlik	2
Telafi Eğitimi ve Sınırlılıkları	2
Kategori 3: Alan, Kurum ve Sektör Farklılıkları	17
Kamu ve Özel Sektörde Beceri Kazanımı	4
Muhasebe Stajı ve LUCA Programı Eksiklikleri	3
Geniş Alanlarda Genel Yeterlilik Zorluğu (Otomasyon, Yiyecek İçecek)	3
Bölüm Çeşitliliğinin Etkisi (Örn. Kimya)	3
İşletme Faaliyet Alanına Göre Uzmanlaşma	2
Alan Tanıtımlarının Önemi	2
Kategori 4: Öğrencilerin Hazır Bulunuşluk ve Başarı Düzeyi	11
Kültür Derslerine İlgisizlik ve Disiplin Sorunları	3
İstekli Öğrencinin Daha İyi Öğrenmesi	3
Öğrencilerin Ön Yeterlilik Eksikliği (Başarısızlık)	3
Alan Dışı Çalışma İsteği	2

"İşletmede Öğretim ve Yaklaşımlar" kategorisi, işletmelerin öğrencilere yaklaşımını ve onlara meslekî becerileri nasıl kazandırdığını ele almaktadır. Bu kategori altında Okulda Verilen Kazanımların Yeterliliği (6 frekans), Rotasyonun Faydası (Örnekler) (5 frekans), İstekli Müşavirin Öğretimdeki Rolü (3 frekans), İşletmelerin Odaklı Beceri Eğitimi Vermesi (3 frekans), Doğru İşletmeye Göndermenin Önemi (2 frekans) ve İşletmenin Öğrenciye Yaklaşımının Önemi (İşçi vs. Öğrenci) (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Öğretmenler, okulda verilen temel bilgilerin önemini vurgularken bu kazanımların bazen staj için yeterli olmadığını belirtmişlerdir: *"Okulda kazanılan ön yeterliliklerinin az olduğunu düşünüyorum."*

Bazı işletmelerin rotasyon yaptırmasının faydaları da dile getirilmiştir: *"Orada çocuklar geldiği zaman her bölümde belirli haftalara bölerek çalıştırıyor."*

İşletmelerin öğrenciye yaklaşımının önemine değinilmiştir: *"Bazı işletmeler de öğrencileri sanki bir işçi gibi görüyor yani mesleği öğretmekten ziyade çay getir götür, çay demle, lavaboyu temizle."*

"Okul ve İşletme Arası Eğitim Uyuşmazlıkları" kategorisi, okulda verilen meslekî eğitimin içeriği ile işletmelerdeki uygulamalar arasındaki uyumsuzlukları incelemektedir. Bu kategori içerisinde Temel Bilgilerin Okulda Alınması (4 frekans), Cihaz Eksiklikleri Okulda, Fazlalık İşletmede (4 frekans), Program Uyumsuzluğu (Okul vs. İşletme) (4 frekans), Müfredatın Piyasayla Paralelliği Sorunu (Bilişim) (2 frekans), Ders Saati Sürelerinin Azalması ve Yetersizlik (2 frekans) ile Telafi Eğitimi ve Sınırlılıkları (2 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Temel bilgilerin okulda alındığı ancak güncel cihazların işletmede görüldüğü belirtilmiştir: *"Tamam temelini okulda alıyorlar."* ve *"Okulda bile görmediği cihazları işletmede görerek o eksiklikleri zaten tamamlamış oluyor."*

Müfredatın piyasayla paralelliği konusunda sorunlar yaşandığı da vurgulanmıştır: *"Bizim müfredatta öğrettiklerimiz evet çok güzel ama sanayide bunun karşılığı yok."*

Ders saati sürelerinin azalması da eğitimin yeterliliğini olumsuz etkilemektedir: *"Geçmişte yirmi saat verdiğimiz dersler bugün altı saate düştü."*

"Alan, Kurum ve Sektör Farklılıkları" kategorisi, farklı alanların, işletme türlerinin ve sektörlerin stajyerlerin beceri kazanım süreçleri üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu kategori altında Kamu vs. Özel Sektörde Beceri Kazanımı (4 frekans), Muhasebe Stajı ve LUCA Programı Eksiklikleri (3 frekans), Geniş Alanlarda Genel Yeterlilik Zorluğu (Otomasyon, Yiyecek İçecek) (3 frekans), Bölüm Çeşitliliğinin Etkisi (Örn. Kimya) (3 frekans), İşletme Faaliyet Alanına Göre Uzmanlaşma (2 frekans) ve Alan Tanıtımlarının Önemi (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Kamu yerine özel sektörde daha yeterli beceri kazanıldığı gözlemlenmiştir: *"Kamu yerine ise biz özel sektöre öğrenci verdiğimizde bu becerilerin daha yeterli kazanıldığını gördük açıkçası."*

Alan tanıtımlarının önemine de değinilmiştir: *"Okullar alan tanıtımlarını çok daha etkili, verimli yapabilir."*

"Öğrencilerin Hazır Bulunuşluk ve Başarı Düzeyi" kategorisi, öğrencilerin staja başlarken sahip oldukları yetkinlikler, motivasyon düzeyleri ve kişisel özelliklerinin beceri kazanım süreçleri üzerindeki etkisini ele almaktadır. Bu kategori içerisinde Kültür Derslerine İlgisizlik ve Disiplin Sorunları (3 frekans), İstekli Öğrencinin Daha İyi Öğrenmesi (3 frekans), Öğrencilerin Ön Yeterlilik Eksikliği (Başarısızlık) (3 frekans) ve Alan Dışı Çalışma İsteği (2 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Kültür derslerine ilgisizlik ve disiplin sorunlarının ön yeterlilikleri etkilediği belirtilmiştir: *"Okulda yaşadıkları kültür derslerine ilgisizlikleri, ilgisiz olanların yaşadıkları disiplin problemleri."*

İstekli öğrencilerin daha iyi öğrendiği vurgulanmıştır: *"Bilinçli, istekli okula gelen öğrencilerin genellikle stajda performansları da yüksek oluyor."*

Meslekî ve teknik eğitimde işletmede beceri kazanımı süreci, öğretmenlerin gözlemlerine göre önemli uyumsuzluklar ve eksiklikler barındırmaktadır. Toplam 67 frekansla incelenen bu temada, özellikle "Okul ve İşletme Arası Eğitim Uyuşmazlıkları" (18 frekans) ve "İşletmede Öğretim ve Yaklaşımlar" (21 frekans) kategorileri öne çıkmaktadır. Okulda verilen temel bilgilerin ve mevcut müfredatın piyasanın güncel ihtiyaçları ile tam paralellik göstermemesi öğrencilerin işletmelerde beklenen becerileri edinmelerini zorlaştırmaktadır. Okullardaki cihaz eksiklikleri ve ders saati sürelerinin yetersizliği de bu uyumsuzluğu derinleştiren faktörlerdir. İşletmelerin öğrenciye yaklaşımı da staj verimliliğini doğrudan etkilemektedir; bazı işletmeler rotasyon ve ilgili danışmanlarla verimli bir öğrenme ortamı sunarken bazıları öğrenciyi "işçi gibi" görerek asıl meslekî eğitimi göz ardı etmektedir. Ayrıca "Alan, Kurum ve Sektör Farklılıkları" (17 frekans) nedeniyle kamu ve özel sektör arasında beceri kazanım düzeylerinde farklılıklar oluşmakta ve geniş alanlarda genel yeterlilik sağlamak zorlaşmaktadır. Öğrencilerin "Hazır Bulunuşluk ve Başarı Düzeyi" (11 frekans) de kültür derslerine ilgisizlik ve disiplin sorunları gibi faktörlerle olumsuz etkilenmekte, bu da mesleğe başlarken gerekli ön yeterliliklerin oluşmasını engellemektedir. Bu sonuçlar, meslekî eğitimin öğretim içeriğinin güncel sektör beklentileriyle daha uyumlu hâle getirilmesi, okulların teknik altyapısının güçlendirilmesi ve öğrencilerin bireysel öğrenme motivasyonlarını artıracak yaklaşımların geliştirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.2.3. Okul-İşletme-Toplum İş birliği ve Geçiş Süreçleri

Meslekî eğitimde staj deneyimleri öğrencilerin yalnızca teknik beceriler edinmelerini değil aynı zamanda kariyerlerine yön vermelerini, toplumsal bağlar kurmalarını ve sektörle etkileşimlerini derinleştirmelerini sağlayan çok katmanlı bir süreçtir. Bu bağlamda okul, işletme ve toplum arasındaki iş birliği dinamikleri, stajın etkinliğini ve öğrencilerin geleceğe daha sağlam adımlarla ilerlemesini doğrudan etkilemektedir. Bu bölümde öğretmenlerin odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler ışığında okul-işletme iş birliğinin protokoller ve etkinlikler aracılığıyla nasıl kurumsallaştığı, öğrencilerin kariyer hedeflerine etkisi, işletmelerin öğrencilere ve okullara sunduğu destekler, iş birliği biçimleri ve öğrenci takibi mekanizmaları detaylı bir şekilde incelenecektir. Analizler, staj süreçlerinin daha sağlıklı bir geçiş zemini sunması için paydaşlar arası iş birliğinin mevcut durumunu ve geliştirilmesi gereken alanları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu tema altında "Stajın Kariyer ve Geleceğe Etkisi" (17 frekans), "Öğrenciye Yönelik İşletme Faaliyetleri ve Destekler" (17 frekans), "Okul-İşletme İş Birliği Biçimleri" (12 frekans) ve "Öğrenci Takibi, Mezun Desteği ve Rol Model" (11 frekans) kategorileri bulunmaktadır. Toplamda 57 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

Tablo 9. Okul-İşletme-Toplum İş Birliği ve Geçiş Süreçleri (Tema/Kategori/Kod Frekansları)

TEMA 3. Okul-İşletme-Toplum İş Birliği ve Geçiş Süreçleri	57
Kategori 1: Stajın Kariyer ve Geleceğe Etkisi	17
Stajın Kariyer Hedeflerini Şekillendirmesi	5
Stajın Etkisi (Üniversite Hazırlığı ve İşletmeye Dönüş)	4
Mezuniyet Sonrası İstihdam (İşletme Memnuniyeti)	4
İşletmede Kalma Önceliği (Üniversite Sonrası)	4
Kategori 2: Öğrenciye Yönelik İşletme Faaliyetleri ve Destekler	17
Malzeme Desteği ve Bağışlar	5
İşletmelerin Okulda Öğrenci İstemesi (Nitelikli)	3
İşletmelerin Öğrenci Yönlendirmesi (Üst Firmalara)	3
Teknik Geziler ve Faydaları	2
Burs İmkânları (Ödev Karşılığı)	2
Mülakat Teknikleri Seminerleri	2
Kategori 3: Okul-İşletme İş Birliği Biçimleri	12
Protokollerin İş Birliğini Artırması	3
Okul-İşletme İş Birliğinin Önemi (Karşılıklı İhtiyaç)	3
Veli İş Birliğinin Önemi	2
Sivil Toplum Örgütleriyle İş Birliği (Daha Geniş Kapsam)	2
Çalıştaylar ve Okulun Tanıtımı	2
Kategori 4: Öğrenci Takibi, Mezun Desteği ve Rol Model	11
Okulun Öğrenci Takibi ve Destek	4
Teknik Liselerin Kariyer Avantajı (Eski Sistem)	3
İş Görüşmelerinin Okulda Yapılması	2
Mezunların Geri Dönüşü ve Rol Model Olması	2

"Stajın Kariyer ve Geleceğe Etkisi" kategorisi, staj deneyiminin öğrencilerin gelecekle ilgili planlarını ve kariyer hedeflerini doğrudan şekillendirdiğini vurgular. Bu kategori içerisinde Stajın Kariyer Hedeflerini Şekillendirmesi (5 frekans), Stajın Etkisi (Üniversite Hazırlığı ve İşletmeye Dönüş) (4 frekans), Mezuniyet Sonrası İstihdam (İşletme Memnuniyeti) (4 frekans) ve İşletmede Kalma Önceliği (Üniversite Sonrası) (4 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Mesleği seven öğrencilerin o yönde ilerlemek istediği belirtilmiştir: "Yani yaptıkları işi seviyorlarsa o yönde okumak istiyorlar ilerisinde."

Staj yerinde kalma ve üniversite sonrası kariyer planlaması üzerine, "Öğrencilerimiz mezuniyet sonrasında staj yerinde kalıp bazı öğrencilerimiz açıktan okuyarak aynı zamanda mali müşavirlik sınavlarına hazırlanıyorlar." ifadesi yer almıştır.

İşletme memnuniyetinin istihdamı artırdığı da belirtilmiştir: "Öğrencilerimiz bu işletmelerde staj yaptığı sürede işletme de tabii ki öğrencilerimizden memnun kalırsa staj bitiminde mezuniyetlerinden sonra personel istihdamında bizden faydalaniyorlar."

"Öğrenciye Yönelik İşletme Faaliyetleri ve Destekler" kategorisi, işletmelerin öğrencilere ve okullara sağladığı stajın ötesindeki çeşitli katkıları içermektedir. Bu kategori altında Malzeme Desteği ve Bağışlar (5 frekans), İşletmelerin Okulda Öğrenci İstemesi (Nitelikli) (3 frekans), İşletmelerin Öğrenci Yönlendirmesi (Üst Firmalara) (3 frekans), Teknik Geziler ve Faydaları (2 frekans), Burs İmkânları (Ödev Karşılığı) (2 frekans) ve Mülakat Teknikleri Seminerleri (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Malzeme desteği ve bağışlar buna örnektir: *"Bize kendi işletmelerinde biraz da miadı dolduğunu düşünerek ayırdıkları cihazları bağışladılar."*

İşletmelerin nitelikli öğrenci talebi de dile getirilmiştir: *"Bizi de istihdam edebileceğimiz kaliteli öğrencilere yönlendirirseniz seviniriz diyorlar."*

Yönlendirme ve burs imkânları da sunulmaktadır: *"Öğrencilerimizin deneyimleri doğrultusunda yönlendiriyorlar mesela; kendi istihdamı yoksa bile büyük kurumsal firmalara yönlendirme yapmaya çalışıyorlar." ve "Bir işletmemiz öğrencilerimize sadece burs da vermiyor, ödev karşılığında burs verdiği için hem öğrenciler geliyor hem de karşılığında burs alıyorlar."*

"Okul-İşletme İşbirliği Biçimleri" kategorisi, okul ve işletme arasındaki iş birliğinin farklı boyutlarını ve mekanizmalarını tanımlar. Bu kategori altında Protokollerin İş Birliğini Artırması (3 frekans), Okul-İşletme İş Birliğinin Önemi (Karşılıklı İhtiyaç) (3 frekans), Veli İş birliğinin Önemi (2 frekans), Sivil Toplum Örgütleriyle İş Birliği (Daha Geniş Kapsam) (2 frekans) ile Çalıştaylar ve Okulun Tanıtımı (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Protokollerin iş birliğini artırdığı belirtilmiştir: *"Bu çalıştaylarla beraber bizim yaptığımız protokoller arttı. Protokollerle beraber de aramızdaki iş birliği arttı..."*

Okul ve işletmenin karşılıklı ihtiyacı olduğu vurgulanmıştır: *"Okul ve işletme arasındaki iş birliği gerçekten çok önemli. Hani okulların işletmelere ne kadar ihtiyacı varsa işletmelerin de okullara o kadar ihtiyacı var."*

Veli iş birliğinin önemi de dile getirilmiştir: *"Okul işletme ilişkisi evet önemli ama velinin de bu arada sadece imza yetkisinin olması yeterli değil."*

"Öğrenci Takibi, Mezun Desteği ve Rol Model" kategorisi, okulun staj süresince ve sonrasında öğrencilere yönelik takip, destek ve rehberlik rolünü içerir. Bu kategori içerisinde Okulun Öğrenci Takibi ve Destek (4 frekans), Teknik Liselerin Kariyer Avantajı (Eski Sistem) (3 frekans), İş Görüşmelerinin Okulda Yapılması (2 frekans) ve Mezunların Geri Dönüşü ve Rol Model Olması (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Okulun öğrenci takibi ve desteği şu şekilde belirtilmiştir: *"Okulumuz öğrenci gelişimi açısından işletme takibi yapmaya çalışıyor özellikle başarılı, faydalı işletmelere yönlendirmemizi istiyor öğrencileri. Bu süreç içerisinde de okul-öğrenci-işletme arasında herhangi bir sorun ya da bir sıkıntı yaşanır-sa, okul diyalog içerisinde çözümde yardımcı olmaya çalışıyor, bu konuda ilgili müdür yardımcısı destek oluyor."*

Teknik liselerin kariyer avantajı hakkında ise *"Daha öncesinde teknik lise bölümümüz vardı. Kapatıldı. Teknik lisede okuyan öğrencilerimiz kariyer açısından daha ileri yerlere gidiyorlardı."* şeklinde bir görüş bulunmaktadır.

Okulda iş görüşmesi yapan işletmeler olduğu da ifade edilmiştir: *"Okulda iş görüşmesi yapan işletmeler bile oldu."* Mezunların rol model olması da önemlidir: *"Onun dışında bütün işletmelerde çalışan mezun öğrencilerimizi çağırıyoruz okula. Diğer öğrencilere örnek olsunlar diye."*

Öğretmen odak grup görüşmeleri, staj deneyimlerinin yalnızca teknik beceri kazandırmanın ötesinde öğrencilerin kariyer yönelimi, mezun desteği ve sektörle etkileşim açısından çok katmanlı bir süreç olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Toplam 57 frekansla analiz edilen bu temada, okul-işletme iş birliğinin protokol ve etkinlik düzeyinde kurumsallaşmasının öğrencilere daha sağlıklı bir geçiş zemini sunduğu vurgulanmaktadır. "Stajın Kariyer ve Geleceğe Etkisi" (17 frekans) kategorisi, stajın öğrencilerin meslekî hedeflerini doğrudan şekillendirdiğini hatta mezuniyet sonrası istihdam ve üniversite planlarını etkilediğini göstermektedir. "Öğrenciye Yönelik İşletme Faaliyetleri ve Destekler" (17 frekans) kategorisi ise işletmelerin okullara malzeme desteği, nitelikli öğrenci talebi, yönlendirme, burs imkânları ve kariyer seminerleri gibi çeşitli ek katkılar sunarak staj sürecinin zenginleştiğini ortaya koymaktadır. "Okul-İşletme İş Birliği Biçimleri" (12 frekans) kategorisi, protokollerin ve çalıştayların iş birliğini artırdığını, okul ve işletmenin karşılıklı ihtiyaç duyduğunu ve veli ile sivil toplum örgütlerinin de sürece dâhil edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Son olarak "Öğrenci Takibi, Mezun Desteği ve Rol Model" (11 frekans) kategorisi, okulun staj süresince öğrenciyi takip etme ve sorunlara destek olma rolünün yanı sıra mezunların rol model olarak okula davet edilmesinin mevcut öğrencilere ilham verdiğini göstermektedir. Bu bulgular staj sisteminin başarısı için okullar, işletmeler ve toplum arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi, öğrencilere yönelik kapsamlı destek mekanizmalarının oluşturulması ve kariyer geçiş süreçlerinin daha bilinçli yönetilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.2.4. İşletme Kaynaklı Uygulama Zorlukları ve İletişim Sorunları

Meslekî eğitimde işletmelerde staj süreci, öğrencilerin pratik beceri kazanımı ve iş dünyasına entegrasyonu açısından kritik bir köşe taşıdır. Ancak bu süreç sadece öğrenciler için değil aynı zamanda onları yönlendiren ve takip eden öğretmenler için de çeşitli zorluklar ve sorumluluklar barındırmaktadır. Bu bölümde öğretmenlerin odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler ışığında işletmelerle kurulan ilişkinin niteliği, stajyer yerleştirmede karşılaşılan erişim problemleri, iletişimdeki aksaklıklar ve mevcut iyi uygulama örnekleri detaylı bir şekilde incelenecektir. Öğretmenlerin saha deneyimleri, staj sürecinin etkinliğinin yalnızca mevzuata değil büyük ölçüde işletmelerin tutumlarına ve kurumsal reflekslerine bağlı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu analiz, staj sürecindeki uygulama zorluklarını ve iletişim sorunlarını belirleyerek daha verimli ve iş birlikçi bir ekosistem oluşturulmasına yönelik politika önerilerine zemin hazırlamayı amaçlamaktadır.

Bu tema altında "İşletmeye Erişim ve İş Birliği Problemleri" (26 frekans), "İşletme Yaklaşımı ve Örnek Uygulamalar" (18 frekans) ile "İletişim Kanalları ve Uygulamaları" (10 frekans) olmak üzere üç ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 54 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

**Tablo 10. İşletme Kaynaklı Uygulama Zorlukları ve İletişim Sorunları
(Tema/Kategori/Kod Frekansları)**

TEMA 4. İşletme Kaynaklı Uygulama Zorlukları ve İletişim Sorunları	54
Kategori 1: İşletmeye Erişim ve İş Birliği Problemleri	26
Usta Öğreticilik Belgesi Zorunluluğu Sorunları	7
İşletme Bulmada Güçlükler	6
İşletmelerle İletişim Zorlukları	5
İletişime Kapalı İşletmeler	4
İşletmelerin Zaman Ayırmak İstememesi	2
Koordinatör Öğretmen Randevusuz Görüşmeleri	2
Kategori 2: İşletme Yaklaşımı ve Örnek Uygulamalar	18
İyi Örnek İşletmelerin Öğrenciye Yaklaşımı	10
Bilinçli ve İstekli Öğrencilerin Performansı Yüksek	8
Kategori 3: İletişim Kanalları ve Uygulamaları	10
Gelişim Raporları ve İşletme Geri Bildirimleri	5
Yüz Yüze ve Diğer İletişim Kanalları	5

"İşletmeye Erişim ve İşbirliği Problemleri" kategorisi, staj sürecinin en başından itibaren başlayan ve öğretmenlerin sıklıkla karşılaştığı pratik zorlukları içermektedir. Bu kategori altında Usta Öğreticilik Belgesi Zorunluluğu Sorunları (7 frekans), İşletme Bulmada Güçlükler (6 frekans), İşletmelerle İletişim Zorlukları (5 frekans), İletişime Kapalı İşletmeler (4 frekans), İşletmelerin Zaman Ayırmak İstememesi (2 frekans) ve Koordinatör Öğretmen Randevusuz Görüşmeleri (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Usta öğreticilik belgesi zorunluluğunun sorunlarına değinilmiştir: *"Bir baktım ki mezuniyetleri elektrik elektronik. Ama bilişim işi yapıyor. Yönetmelik de diyor ki kesinlikle veremezsin."*

İşletme bulmada güçlükler yaşandığı belirtilmiştir: *"İşletme bulamadık hocam."* İşletmelerle iletişim zorlukları da mevcuttur: *"Bizi en zorlayan kısım gerçek işletmelerin iletişime kapalı olması oluyor."*

Büyük firmalarda denetimin zorluğu ve randevusuz görüşmelerin aksaklıklara yol açabildiği de belirtilmiştir: *"Tüzel firmalarda gerçekten denetim çok zor. Kapıya geliyor insan kaynakları da muhasebe işte, gelin kaşenize formunuzu verin, imzalayın ama içeri giremiyorsunuz."*

İşletmelerin zaman ayırmak istemediği de dile getirilmiştir: *"İşletmelerden kaynaklı yaşadığımız sıkıntı, vakit ayırmak istememeleri."*

"İşletme Yaklaşımı ve Örnek Uygulamalar" kategorisi, zorlukların yanı sıra staj sürecindeki pozitif işletme örneklerini ve öğrencinin bireysel rolünü vurgular. Bu kategori içerisinde İyi Örnek İşletmelerin Öğrenciye Yaklaşımı (10 frekans) ile Bilinçli ve İstekli Öğrencilerin Performansı Yüksek (8 frekans) alt başlıkları yer almaktadır. Öğrenciye ilgili ve öğretmeye istekli firmaların varlığı belirtilmiştir: *"Öğrenciyle birebir ilgilenen, öğretenler var. 'Kırsın hocam, yeter ki öğrensin, zarar verirse versin.'*

şeklinde öğrencinin yararına çalışan çok firmalarımız var." Bilinçli ve istekli öğrencilerin performansının yüksek olduğu da gözlemlenmiştir: "İstekli okula gelen öğrencilerin genellikle stajda performansları da yüksek oluyor."

"İletişim Kanalları ve Uygulamaları" kategorisi, öğretmenlerin işletmelerle ve öğrencilerle kurduğu iletişim yöntemlerini ve takip süreçlerini açıklar. Bu kategori altında Gelişim Raporları ve İşletme Geri Bildirimleri (5 frekans) ile Yüz Yüze ve Diğer İletişim Kanalları (5 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Gelişim raporları ve işletme geri bildirimleri hakkında, "Genelde gelişim raporu hazırlıyoruz biz dönem başında. Orada öğrencinin yapması gereken işlemler var. Bunları düzenleyip düzenlemediğini ya da yapıp yapmadığını oradan da kontrol ediyoruz. Artı işletme yetkilileriyle görüşüyoruz." şeklinde bilgi verilmiştir.

Yüz yüze iletişimin yanı sıra diğer iletişim kanallarının da kullanıldığı belirtilmiştir: "Hocam, yüz yüze iletişim dışında diğer kanallardan iletişim kuruyor musunuz? Evet yüz yüze iletişim, telefonla iletişim, her türlü kanalı kullanıyoruz aslında."

Öğretmenlerin odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, işletmelerde staj sürecinin öğretmenler açısından ciddi uygulama zorlukları ve iletişim problemleri barındırdığını ortaya koymaktadır. Toplam 54 frekansla analiz edilen bu temada, özellikle "İşletmeye Erişim ve İşbirliği Problemleri" (26 frekans) kategorisi, staj sistemi için en temel darboğazı oluşturmaktadır. Usta öğreticilik belgesi zorunluluğunun getirdiği sıkıntılar, işletme bulmada yaşanan güçlükler ve işletmelerin iletişime kapalı tutumları, staj yerleştirmelerini ve takibini olumsuz etkilemektedir.

Örneğin bir öğretmenin ifadesiyle "Tüzel firmalarda gerçekten denetim çok zor. Kapiya geliyor insan kaynakları da muhasebe işte, gelin kaşenize formunuzu verin, imzalayın ama içeri giremiyorsunuz." Bu durumu net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte "İşletme Yaklaşımı ve Örnek Uygulamalar" (18 frekans) kategorisi, öğrenciye ilgili ve öğretmeye istekli firmaların staj sürecinin verimli geçmesinde kilit rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca bilinçli ve istekli öğrencilerin performansının yüksek olması, bireysel motivasyonun önemini pekiştirmektedir. "İletişim Kanalları ve Uygulamaları" (10 frekans) kategorisinde ise gelişim raporlarının düzenli hazırlanması ve işletme geri bildirimlerinin alınması gibi çabalar bulunsa da yüz yüze iletişimin hâlâ vazgeçilmez olduğu ve farklı kanalların etkin kullanımıyla sürecin yönetilmeye çalışıldığı belirtilmiştir. Bu bulgular, staj sürecinin kalitesini artırmak için işletmelerin kültürel ve pedagojik yaklaşımlarının iyileştirilmesi, kurumsal iş birliğinin güçlendirilmesi ve öğretmenlerin sahadaki rollerini destekleyecek daha etkili iletişim mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.2.5. Uyum ve Motivasyon Sorunları

Meslekî eğitimde staj süreçlerinin başarısı, öğrencilerin edindikleri bilgi ve becerileri sahada etkin bir şekilde kullanmalarının yanı sıra staj ortamına uyum sağlama ve motivasyonlarını yüksek tutma becerileriyle de yakından ilişkilidir. Ancak öğretmenlerin saha gözlemleri, öğrencilerin staj süresince

çeşitli uyum ve motivasyon sorunlarıyla karşılaştığını göstermektedir. Bu bölümde öğretmenlerin odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler ışığında öğrencilerin bölüm-staj alanı arasındaki uyumsuzluklar, motivasyon düzeylerindeki değişimler, performanslarını etkileyen faktörler ve ücretlendirme gibi maddi beklentilerin yarattığı oluşturduğu sorunlar detaylı bir şekilde analiz edilecektir. Bu inceleme, staj programlarının öğrencilerin motivasyonunu ve uyumunu artıracak şekilde nasıl yapılandırılabilmesine dair önemli içgörüler sunmayı amaçlamaktadır.

Bu tema altında "Bölüm-Staj Alanı Uyuşmazlıkları" (13 frekans), "Öğrenci Motivasyonu ve Performans" (7 frekans) ile "Ücretlendirme ve Haklar" (2 frekans) olmak üzere üç ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 22 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

Tablo 11. Uyum ve Motivasyon Sorunları (Tema/Kategori/Kod Frekansları)

TEMA 5. Uyum ve Motivasyon Sorunları	22
Kategori 1: Bölüm-Staj Alanı Uyuşmazlıkları	13
Motivasyon Düşüklüğü (Uyumsuzluk)	8
Eğitim Görülen Bölüm ve Staj Uyumsuzlukları (İş-Alan/Dal/Müfredat vb. Uyumsuzlukları)	5
Kategori 2: Öğrenci Motivasyonu ve Performans	7
Zamanla Heyecanın Azalması	3
Performans Artıran 3'lü Not Sistemi	2
Genel Olarak Heyecan ve Motivasyon Verici	2
Kategori 3: Ücretlendirme ve Haklar	2
Tatmin: Maaş/Ücret Ödeme Konusunda Sorunlar	2

"Bölüm-Staj Alanı Uyumsuzlukları" kategorisi; öğrencinin okulda gördüğü alan, dal veya müfredat ile işletmede yaptığı işin birbiriyle uyuşmaması durumunu kapsamaktadır.

Bu uyumsuzluğun motivasyon düşüklüğüne neden olduğu belirtilmiştir: *"Neticesinde çocuğun motivasyonu düşüyor hocam."*

Bilişim teknolojileri gibi alanlarda bu uyumsuzluğun yaygın olduğu, örneğin yazılım okuyan öğrencinin network işi yapabildiği ifade edilmiştir: *"Network'ten mezun öğrenci ile Ağ İşletmenliği dalında okuyan öğrenci yazılımda staj yapıyor."*

"Öğrenci Motivasyonu ve Performans" kategorisi, öğrencinin staj sürecindeki motivasyon seviyesinin değişimini ve performansının nasıl etkilendiğini ele alır. Bu kategori içerisinde Zamanla Heyecanın Azalması (3 frekans), Performans Artıran 3'lü Not Sistemi (2 frekans) ile Genel Olarak Heyecan ve Motivasyon Verici (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Başlangıçta öğrencilerin staja heyecanla başladığı ancak zamanla bu heyecanın azalabildiği gözlemlenmiştir: *"Başlangıçta bir heyecanla başlayan staj sürecimizin ilerleyen zamanlarda o heyecanı kaybettiğini görebiliyoruz öğrencilerimizle."*

Ancak öğrencilerin uyum sağladığı ve işi sevdiği durumlarda motivasyonlarının arttığı ve mesleği yapma isteği duydukları belirtilmiştir: *"Staja başladığında ve staj yeriyle uyum sağladığında bu mesleği yapma isteği oluşmakta ve motivasyon artmakta."*

Öğretmenlerin kullandığı düzenli notlandırma sistemlerinin öğrencilerin performanslarını yüksek tutmalarında etkili olduğu ifade edilmiştir: *"Üç not aldığımız için de öğrenciler performanslarını ister istemez yüksek tutmak zorunda kalıyorlar."*

"Ücretlendirme ve Haklar" kategorisi, stajyer öğrencilerin yasal olarak alması gereken ücret konusunda karşılaşılan problemleri ortaya koymaktadır. Bu kategori altında Tatmin: Maaş/Ücret Ödeme Konusunda Sorunlar (2 frekans) bulunmaktadır.

Devlet katkısı olmasına rağmen bazı işletmelerin öğrencinin kalan maaşını ödemek istemeyebildiği hatta bir örnekte öğrencinin çektiği maaşın işletme tarafından geri alındığı gibi ciddi sorunların yaşanabildiği belirtilmiştir: *"Birinde hatta bir öğrencimizin bankamatikten parasını çekirmiş işletme. Sonra gidip elinden almış öğrencinin."*

Öğretmenlerin gözlemlerine göre staj sürecinde öğrencilerin karşılaştığı uyum ve motivasyon sorunları, staj programının etkinliğini doğrudan etkileyen kritik bir alan olarak öne çıkmaktadır. Toplam 22 frekansla analiz edilen bu temada, "Bölüm-Staj Alanı Uyuşmazlıkları" (13 frekans) en belirgin sorun alanı olarak tespit edilmiştir. Öğrencinin okulda eğitim aldığı bölüm ile staj yaptığı iş alanının birbiriyle örtüşmemesi, motivasyon düşüklüğünün temel nedeni olarak gösterilmektedir. Örneğin yazılım okuyan bir öğrencinin "network işi" yapması, stajın meslekî gelişim amacından sapmasına yol açmaktadır. "Öğrenci Motivasyonu ve Performans" (7 frekans) kategorisinde; başlangıçta yüksek olan staj heyecanının zamanla azalabildiği ancak öğrencilerin staj yerine uyum sağladıklarında ve işi sevdiklerinde motivasyonlarının arttığı ifade edilmiştir. Öğretmenlerin uyguladığı düzenli notlandırma sistemleri ise öğrencilerin performanslarını yüksek tutmada etkili olabilmektedir. Ne yazık ki "Ücretlendirme ve Haklar" (2 frekans) kategorisi altında stajyer öğrencilerin yasal olarak alması gereken ücret konusunda ciddi problemler yaşandığı hatta devlet katkısı olmasına rağmen bazı işletmelerin öğrencilerin maaşlarını geri aldığı gibi suiistimallerin bulunduğu belirtilmiştir. Bu durum, öğrencilerin hem maddi hem de manevi mağduriyetine yol açarak staja karşı olumsuz bir tutum geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu bulgular, staj programlarının alan uyumluluğunun artırılması, öğrencilerin motivasyonunu destekleyici mekanizmaların geliştirilmesi ve en önemlisi, stajyerlerin yasal haklarının tam olarak korunması için daha güçlü denetim ve yaptırımlar gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.3. İşveren Perspektifinden Meslekî Eğitim: Öğrenci Yeterlikleri, Uygulama Sorunları ve İş Birliği İhtiyaçları

Meslekî eğitimin kalitesi ve etkinliği, yalnızca öğrencilerin okulda edindiği bilgilerle değil aynı zamanda iş dünyasıyla kurduğu bağın gücüyle de ölçülmektedir. Bu araştırmanın en kritik paydaşlarından biri olan işverenlerin gözünden staj süreçlerini anlamak, sektörün beklentilerini doğrudan yansıtarak mevcut sistemdeki iyileştirme alanlarını belirlemek açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bölümde işveren temsilcileriyle yapılan odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler ışığında meslekî eğitim stajlarının yalnızca teknik beceri aktarımından ibaret olmadığı, aksine öğrencilerin

bireysel yeterliliklerinden sistemsel uyuma, kurumsal iş birliğinden kültürel davranışlara kadar çok boyutlu bir etkileşim alanı sunduğu ortaya konulacaktır. Toplamda 232 görüşe dayanan ve üç ana temada yoğunlaşan bu bulgular, meslekî eğitimin geleceği için stratejik politika önerileri sunmaktadır.

Tablo 12. İşveren Perspektifinden Meslekî Eğitim Ana Teması (Tema/Kategori Frekansları)

TEMA 1. Okul-İşletme İş Birliği ve Kurumsal Eşgüdüm	85
Kategori 1: Kurumlararası Rol ve Sorumluluklar	32
Kategori 2: Uygulama Tabanlı Öğrenme Fırsatları ve Kariyer Gelişimi	19
Kategori 3: Meslekî Tanıtım ve Gelecek Planlaması	18
Kategori 4: Sektör ve Öğrenci Arasındaki Köprüler	16
TEMA 2. Staj Uygulamaları ve Uyum Süreçleri	80
Kategori 1: Ortam ve Kültürel Uyum Zorlukları	26
Kategori 2: Değerlendirme ve Geri Bildirim Eksiklikleri	21
Kategori 3: Sistemsel Uyum Problemleri	19
Kategori 4: Katılım ve Devam Sorunları	14
TEMA 3. Öğrencilerin Bireysel Yeterlilikleri ve Davranışsal Sorunlar	67
Kategori 1: Bilişsel ve Meslekî Hazırlık Eksiklikleri	26
Kategori 2: Sosyal ve Kişilerarası Beceri Eksiklikleri	24
Kategori 3: Tutum ve Davranış Boyutu	17
GENEL TOPLAM	232

İşveren temsilcilerinin meslekî eğitimdeki staj süreçlerine ilişkin perspektifi, mevcut sistemin üç temel alanda iyileştirme ihtiyacı olduğunu açıkça göstermektedir: Okul-işletme iş birliği ve kurumsal eşgüdüm, staj uygulamaları ve uyum süreçleri ile öğrencilerin bireysel yeterlilikleri ve davranışsal sorunlar. En yüksek frekansa sahip olan "**Okul-İşletme İş Birliği ve Kurumsal Eşgüdüm**" teması, koordinatör öğretmenlerin rolünün sadece denetimle sınırlı kalmaması, aksine daha proaktif bir yönlendirme ve iş birliği geliştirme odağına sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. İşverenler, gerçek proje tabanlı öğrenme eksikliğinin öğrencilerin kariyer yönelimlerini zayıflatıldığını ve meslek tanıtımının erken yaşlara çekilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. "**Staj Uygulamaları ve Uyum Süreçleri**" temasında; öğrencilerin iş disiplini, kurumsal kültüre uyum ve sosyal medya kullanımı gibi kültürel sorunları öne çıkarken haftalık staj günlerinin yetersizliği ve dijital geri bildirim mekanizmalarının eksikliği gibi sistemsel uyumsuzluklar da dile getirilmiştir. Son olarak "**Öğrencilerin Bireysel Yeterlilikleri ve Davranışsal Sorunlar**" teması, öğrencilerin temel teknik becerilerdeki eksiklikleri, öğrenmeye açıklık ve araştırma alışkanlıklarındaki zayıflıkların yanı sıra sorumluluk bilinci, inisiyatif alma ve zaman yönetimi gibi sosyal becerilerdeki yetersizliklerine işaret etmektedir. İşverenlerin ortak beklentisi, yalnızca teknik bilgi aktarımı değil öğrencilerin kurumsal hayata adaptasyonunu sağlayacak tutum ve davranışsal eğitimlere de yatırım yapılmasıdır. Bu bulgular, meslekî eğitimin iş dünyasının gerçek ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için çok aktörlü, bütüncül ve sürekli gelişimi hedefleyen bir yaklaşımla yeniden yapılandırılmasının zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır.

4.1.3.1. Okul-İşletme İş birliği ve Kurumsal Eşgüdüm

Meslekî eğitimde staj süreçlerinin başarısı, okul ve işletme arasındaki güçlü ve dinamik bir iş birliğine dayanmaktadır. İşverenlerin perspektifinden bakıldığında bu iş birliği yalnızca bir mevzuat zorunluluğu olmaktan çıkıp öğrencilerin sektöre entegrasyonunu kolaylaştıran stratejik bir altyapı mekanizması hâline gelmektedir. Bu bölümde işveren temsilcileriyle yapılan odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler ışığında okul-işletme iş birliğinin mevcut durumu, koordinasyon mekanizmalarındaki aksaklıklar, kariyer yönlendirmesi ve meslekî tanıtım süreçleri detaylı bir şekilde incelenecektir. Öğrencilerin gerçek iş deneyimleri edinmesi, meslekî yeterliklerini geliştirmesi ve kariyer algılarını yeniden şekillendirmesi açısından iş birliğinin önemi vurgulanırken mevcut engeller ve potansiyel iyileştirme alanları da belirlenecektir. Bu analiz, meslekî eğitimin iş dünyasının beklentileri doğrultusunda nasıl daha etkin hâle getirilebileceğine dair değerli içgörüler sunmayı amaçlamaktadır.

Bu tema altında "Kurumlararası Rol ve Sorumluluklar" (32 frekans), "Uygulama Tabanlı Öğrenme Fırsatları ve Kariyer Gelişimi" (19 frekans), "Meslekî Tanıtım ve Gelecek Planlaması" (18 frekans) ile "Sektör ve Öğrenci Arasındaki Köprüler" (16 frekans) olmak üzere dört ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 85 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

Tablo 13. Okul-İşletme İş Birliği ve Kurumsal Eşgüdüm (Tema/Kategori/Kod Frekansları)

TEMA 1. Okul-İşletme İş Birliği ve Kurumsal Eşgüdüm	85
Kategori 1: Kurumlararası Rol ve Sorumluluklar	32
Koordinatör Öğretmenlerin Rolü	10
Okul Ziyaretleri ve İletişim Sıklığı	7
Okulun Desteği ve Rehberlik Hizmetleri	6
İş Birliğinin Karşılıklı Faydası	4
Okulda Yapılabilecek İşler İçin İş Birliği Eksikliği	3
İş Birliğini Geliştirmede Yasal ve Mevzuatsal Engeller	2
Kategori 2: Uygulama Tabanlı Öğrenme Fırsatları ve Kariyer Gelişimi	19
Öğrencilere Gerçek Projeler ve İşletme Deneyimi Sunulması	9
Öğrencilerin Kariyer Hedeflerindeki Değişim	4
Kariyer Hedeflerinde Tam Ters Yönelimler	3
Öğrencilerin İşletme Personeline Öykünmesi	3
Kategori 3: Meslekî Tanıtım ve Gelecek Planlaması	18
Veli ve Öğrenci Algısının Yönetimi	7
Meslek Seçiminin Erken Yaşlarda Yapılması Gerekliliği	6
Meslek Liselerinin Tanınırlığının Artırılması	3
İşletmelerin Okullarda Sınıf Açması Önerisi	2
Kategori 4: Sektör ve Öğrenci Arasındaki Köprüler	16
Seminerler ve Sektör Bilgilendirmesi	5
Öğrencilere Sektör Hakkında Bilgi Verme (Okulda İşletmeler Tarafından)	4
Öğretmenlerin Sektör Tecrübesinin Önemi	3
Mentörlük Sistemlerinin Önemi	2
Öğretmenlerin İşletmelerden Düzenli Geri Bildirim Alması	2

"Kurumlararası Rol ve Sorumluluklar" kategorisi, okul ile işletme arasındaki operasyonel iş birliğinin nasıl yürütüldüğünü ve bu süreçteki rolleri, iletişim kanallarını ve karşılaşılan engelleri kapsamaktadır. Bu kategori altında Koordinatör Öğretmenlerin Rolü (10 frekans), Okul Ziyaretleri ve İletişim Sıklığı (7 frekans), Okulun Desteği ve Rehberlik Hizmetleri (6 frekans), İş Birliğinin Karşılıklı Faydası (4 frekans), Okulda Yapılabilecek İşler İçin İş Birliği Eksikliği (3 frekans) ile İş Birliğini Geliştirmede Yasal ve Mevzuatsal Engeller (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

İşverenler, koordinatör öğretmenlerin temel iletişim noktası olduğunu belirtmişlerdir: *"Koordinatör öğretmen baz alınarak bu esas zaten iletişim noktamız, iş birliği noktamız."*

Okul ziyaretlerinin sıklığı ve iletişim hakkında, *"Hocalarımız 15 gün veya 3 haftada bir mutlaka denetime geliyor, bir sorun olduğunda orada görüşüyoruz."* ifadesi yer almıştır.

Okulun desteği de dile getirilmiştir: *"Bir sorununuz, sıkıntınız olduğunda zaten okul idaresi her türlü desteği ve anlayışı gösteriyor."*

İş birliğinin karşılıklı faydası vurgulanmış ancak bazı işlerin okul tarafından yapılmasında iş birliği eksikliği yaşandığı da belirtilmiştir: *"Okulda istekli işverenleri misafir edelim, fikirlerini alalım diye."* ve *"Bazı ufak tefek işleri okulun yapması için öneride bulunduk mesela... Onu başaramadık maalesef."*

Mevzuatsal engeller de iş birliğini kısıtlayabilmektedir: *"Ama mevzuat gereği çok o işin içine giremediler onlar."*

"Uygulama Tabanlı Öğrenme Fırsatları ve Kariyer Gelişimi" kategorisi, stajyer öğrencilerin işletme ortamında edindikleri pratik deneyimin türünü ve bunun kariyer hedefleri üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu kategori içerisinde Öğrencilere Gerçek Projeler ve İşletme Deneyimi Sunulması (9 frekans), Öğrencilerin Kariyer Hedeflerindeki Değişim (4 frekans), Kariyer Hedeflerinde Tam Ters Yönelimler (3 frekans) ve Öğrencilerin İşletme Personeline Öykünmesi (3 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

İşverenler, gerçek projeler ve somut işletme deneyimi sunmanın önemini vurgulamışlardır: *"Gerçek projeler vererek ya da işletmelerde biraz daha fazla yer vererek onlara daha fazla yönlendirme yapmış oluruz."*

Öğrencilerin kariyer hedeflerindeki değişimler de gözlemlenmiştir: *"Bir tanesi muhasebe istemiyordu. Ama üniversitede işletme okuyor şu anda."* ve *"Gelen 20 kişiden 18'i abi biz bu işi yapmayacağız."* demiştir. Kendi işini kurma fikrinin geliştiği durumlar da olmuştur: *"Bizden mezun olup kendi işletmesini kuran birçok arkadaşımız var."*

"Meslekî Tanıtım ve Gelecek Planlaması" kategorisi, meslekî eğitimin genel algısı, tanıtımı ve öğrencilerin meslek seçimi süreçlerindeki rolü üzerine odaklanmaktadır. Bu kategori altında Veli ve Öğrenci Algısının Yönetimi (7 frekans), Meslek Seçiminin Erken Yaşlarda Yapılması Gerekliliği (6 frekans), Meslek Liselerinin Tanınırlığının Artırılması (3 frekans) ve İşletmelerin Okullarda Sınıf Açması Önerisi (2 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Meslek liseleri hakkındaki olumsuz algının yönetilmesi gerektiği belirtilmiştir: *"Hepimizin çocuğu var ve aman Anadolu Lisesi'ne gitsin, aman işte bilmem ne; yâni meslek liselerine giden çocuk hiçbir şey olamayacakmış gibi bir algı var."*

Meslek seçiminin erken yaşlarda yapılması gerektiği savunulmuştur: *"Bence 12. sınıfta değil de 9, 10 neyse daha az kademelerde bilinçlenmesi lazım bu öğrencilerin."*

Meslek liselerinin tanınırlığının artırılması da önemlidir: *"Meslek liselerinin daha iyi anlatılması çok önemli."*

İşletmelerin okullarda sınıf açması önerisi de getirilmiştir: *"Biz bunu liseyle de yapabiliriz... bir sınıf açarak burada biraz da çocukları kendi alanlarına yönlendirmede destek olabilirler."*

"Sektör ve Öğrenci Arasındaki Köprüler" kategorisi, sektör ile öğrenciler arasında bağlantı kurmayı sağlayan mekanizmaları ve bu bağlantının nasıl güçlendirilebileceğini ele almaktadır. Bu kategori içerisinde Seminerler ve Sektör Bilgilendirmesi (5 frekans), Öğrencilere Sektör Hakkında Bilgi Verme (Okulda İşletmeler Tarafından) (4 frekans), Öğretmenlerin Sektör Tecrübesinin Önemi (3 frekans), Mentörlük Sistemlerinin Önemi (2 frekans) ve Öğretmenlerin İşletmelerden Düzenli Geri Bildirim Alması (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Seminerler ve sektör bilgilendirmesi önem taşımaktadır: "Seminerlere katılması, okulda eğitimlerin daha çok verilmesi," ve "Biz de okula gidiyoruz... Hem biz sektör hakkında bilgi verelim."

Öğretmenlerin sektör tecrübesinin faydalı olacağı düşünülmektedir: *"Öğretmenlerimizin de ticarî hayatla ilgili biraz tecrübeleri olursa sanıyorum öğrencilere daha faydalı olurlar."*

Mentörlük sistemlerinin başarısı da vurgulanmıştır: *"Doğru mentör atamalarıyla biz bunun üstesinden geldik."*

İşletmelerden düzenli geri bildirim alınması gerektiği de belirtilmiştir: *"Öğretmenin her yıl işletmelerden geri bildirim alıp öğrencileri bir sonraki yıla daha verimli hazırlaması gerektiğini düşünüyorum."*

İşveren temsilcilerinin meslekî eğitimdeki okul-işletme iş birliği ve kurumsal eşgüdüm temasına ilişkin görüşleri, bu alanın staj süreçlerinin başarısı için kritik bir öneme sahip olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Toplam 85 frekansla bu temada, "Kurumlararası Rol ve Sorumluluklar" (32 frekans) kategorisi en yüksek ağırlığa sahip olup koordinatör öğretmenlerin yalnızca iletişim noktası olmaktan öte rehberlik sağlayan ve iş birliğini geliştiren aktif aktörler olarak daha güçlü bir rol üstlenmesi gerektiğini göstermektedir. İşverenler, okul ziyaretlerinin sıklığını olumlu bulurken bazı işlerde okuldan beklenen iş birliğinin mevzuatsal engeller nedeniyle gerçekleşemediğini belirtmişlerdir. "Uygulama Tabanlı Öğrenme Fırsatları ve Kariyer Gelişimi" (19 frekans) kategorisi, gerçek projelerle öğrencilere somut deneyim sunmanın önemini vurgulamış, stajın öğrencilerin kariyer hedeflerinde olumlu veya olumsuz değişimlere yol açabildiğini ve kendi işini kurma fikrini bile tetikleyebildiğini göstermiştir. "Meslekî Tanıtım ve Gelecek Planlaması" (18 frekans) kategorisi, meslek liseleri hakkındaki olumsuz algının yönetilmesi, meslek seçiminin erken yaşlarda bilinçli yapılması ve okullarda işletmelerin sınıf açması gibi stratejik öneriler sunmuştur. Son olarak "Sektör ve Öğrenci Arasındaki Köprüler" (16

Arasındaki Köprüler" (16 frekans) kategorisi; seminerler, sektör bilgilendirmesi, öğretmenlerin sektör tecrübesi ve mentörlük sistemlerinin yaygınlaşması ile işletmelerden düzenli geri bildirim alınmasının önemini vurgulamıştır. Bu bulgular genel olarak okul-işletme iş birliğinin mevcut durumda potansiyelinin altında kaldığını ve sistemin sürdürülebilirliği için kurumsal engellerin aşılması, iletişim kanallarının güçlendirilmesi ve öğrencilere yönelik daha kapsamlı kariyer rehberlik modellerinin geliştirilmesi gerektiğini açıkça göstermektedir.

4.1.3.2. Staj Uygulamaları ve Uyum Süreçleri

Meslekî eğitimde staj süreçlerinin verimliliği, öğrencilerin iş ortamına sadece fiziksel olarak değil aynı zamanda kültürel ve disiplinsel olarak ne derece uyum sağlayabildikleriyle doğrudan ilişkilidir. İşverenlerin perspektifinden bakıldığında staj programlarının fiili uygulaması sırasında karşılaşılan zorluklar ve öğrencilerin bu süreçlerde gösterdiği adaptasyon becerileri sistemin genel başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu bölümde işveren temsilcileriyle yapılan odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler ışığında öğrencilerin iş disiplini, kurumsal kültüre uyum, sosyal medya kullanımı gibi davranışsal alışkanlıkları ile staj programlarının yapısal yetersizlikleri ve katılımcı sorunları detaylı bir şekilde incelenecektir. Bu analiz, staj sürecinin iş dünyasının beklentilerine daha uygun hâle getirilmesi ve öğrencilerin sahaya daha iyi hazırlanması için gerekli iyileştirme alanlarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu tema altında "Ortam ve Kültürel Uyum Zorlukları" (26 frekans), "Değerlendirme ve Geri Bildirim Eksiklikleri" (21 frekans), "Sistemsel Uyum Problemleri" (19 frekans) ile "Katılım ve Devam Sorunları" (14 frekans) olmak üzere dört ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 80 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

Tablo 14. Staj Uygulamaları ve Uyum Süreçleri (Tema/Kategori/Kod Frekansları)

TEMA 2. Staj Uygulamaları ve Uyum Süreçleri	80
Kategori 1: Ortam ve Kültürel Uyum Zorlukları	26
İş Disiplini Zayıflığı	8
Uyum Süreci Zorlukları (Kurumsal Kültür)	7
İşletmelerin İş Öğretme Yöntemlerinin Değişimi Gerekliliği	6
Sosyal Medya Kullanımı (Mesai Saatlerinde)	5
Kategori 2: Değerlendirme ve Geri Bildirim Eksiklikleri	21
Öğretmenlerin Geri Bildirim Almaması	11
Doğru Performans Değerlendirmeleri ve Mentör Atamaları	8
Staj Evrakları (Dijitalleşme Önerisi)	2
Kategori 3: Sistemsel Uyum Problemleri	19
Bölüm Seçiminde Yanlış Yönlendirmeler	10
Okullarda Kullanılan Programlar ve Teknoloji Farkı	9
Kategori 4: Katılım ve Devam Sorunları	14
Haftada 3 Gün Uygulamasının Yetersizliği	5
Öğrencilerin Bilgi Vermeden Gelmemesi	3
Kısa Yaz Stajı Süreleri	2
Dershane ve Staj Çakışmaları	2
Devamsızlık ve İzinsiz Gelme	2

"Ortam ve Kültürel Uyum Zorlukları" kategorisi, öğrencilerin işletme ortamına ve profesyonel hayata adaptasyon süreçlerindeki davranışsal ve kültürel sorunları vurgulamaktadır. Bu kategori altında İş Disiplini Zayıflığı (8 frekans), Uyum Süreci Zorlukları (Kurumsal Kültür) (7 frekans), İşletmelerin İş Öğretme Yöntemlerinin Değişimi Gerekliği (6 frekans) ve Sosyal Medya Kullanımı (Mesai Saatlerinde) (5 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

İş disiplini zayıflığına değinilmiştir: *"İş disiplinini sağlaması gerek, iş disiplini zayıf oluyor genelde öğrencilerde."*

Kurumsal kültüre uyum sağlamakta zorluklar yaşanabilmektedir: *"Stajyerler hem kurumsal kültüre hem de çalışma dinamiklerine uyum sağlarken belki biraz zorlanabilirler."*

İş öğretme yöntemlerinin değişmesi gerektiği düşünülmüştür: *"Belki iş yapış şeklimiz ya da iş öğretme şeklimizi de değiştirmemiz gerekiyor."*

Sosyal medya kullanımı da bir sorun olarak dile getirilmiştir: *"Stajyerler ellerinde telefon."*

"Değerlendirme ve Geri Bildirim Eksiklikleri" kategorisi, staj sürecinin verimliliğini artırmaya yönelik değerlendirme ve iletişim mekanizmalarındaki boşlukları ele almaktadır. Bu kategori içerisinde Öğretmenlerin Geri Bildirim Almaması (11 frekans), Doğru Performans Değerlendirmeleri ve Mentör Atamaları (8 frekans) ile Staj Evrakları (Dijitalleşme Önerisi) (2 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Öğretmenlerin geri bildirim almaması eleştirilmiştir: *"Hiçbir zaman öğretmenler gelip işte bu yıl stajyerde ne gibi zorluklar yaşadınız? Bir sonraki yıl bu zorluk olmaması için neler yapabiliriz? Çocukları nasıl geliştirebiliriz? Herhangi bir soru sormuyorlar bize."*

Doğru performans değerlendirmeleri ve mentör atamalarıyla sorunların üstesinden gelindiği belirtilmiştir: *"Doğru performans değerlendirmeleri ve doğru mentör atamalarıyla biz bunun üstesinden geldik."*

Staj evraklarının dijitalleşmesi önerisi de getirilmiştir: *"Staj evraklarını ben birazcık saçma buluyorum açıkçası. Çünkü öğrenci staj gününden ödün vererek gidiyor, evrakları dolduruyor. Ama bunun yerine aslında dijital bir platformda da evraklar doldurabilir, diye düşünüyorum."*

"Sistemsal Uyum Problemleri" kategorisi, meslekî eğitim sisteminin yapısal sorunlarının staj sürecine yansımalarını incelemektedir. Bu kategori altında Bölüm Seçiminde Yanlış Yönlendirmeler (10 frekans) ile Okullarda Kullanılan Programlar ve Teknoloji Farkı (9 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

Bölüm seçiminde yanlış yönlendirmeler olduğuna değinilmiştir: *"Çok bilinçli gelmiyor gelen arkadaşlar."*

Okullarda kullanılan programlar ve teknoloji ile işletmelerdeki güncel teknoloji arasındaki fark da bir sorun olarak belirtilmiştir: *"Genelde biz birçok teknik pozisyona öğrencileri yetiştirdiğimiz için kullandığımız programla okulda öğretilen program arasında çok büyük fark olduğunu gözlemledik."*

"Katılım ve Devam Sorunları" kategorisi, staj programının pratik işleyişinde yaşanan katılım ve devamsızlık sorunlarına odaklanmaktadır. Bu kategori içerisinde Haftada 3 Gün Uygulamasının Yetersizliği (5 frekans), Öğrencilerin Bilgi Vermeden Gelmemesi (3 frekans), Kısa Yaz Stajı Süreleri (2 frekans), Dershane ve Staj Çakışmaları (2 frekans) ile Devamsızlık ve İzinsiz Gelme (2 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Haftada 3 gün uygulamasının yetersizliği vurgulanmıştır: *"Haftada 3 gün geliyor arkadaşlar... Hani bu açıkçası biraz yetersiz kalıyor."*

Öğrencilerin bilgi vermeden gelmemesi ve devamsızlık yapmaları sorun olarak dile getirilmiştir: *"İzinsiz gelmemeleri sorun; izin almıyorlar. İşe gelmiyorlar."* ve *"Ya işte annesi hasta ya işte akşam basketbol oynadı da biraz yoruldu o yüzden gelemedi. Kalkamadı sabah."*

Kısa yaz stajlarının verimsiz olduğu da belirtilmiştir: *"Yaz okulları var. Üç haftalık onlarda çok kısa oluyor. Onlar çok verimli geçmiyor açıkçası."*

Dershane ve staj çakışmaları da bir sorundur: *"Dershaneye gidenler var, mesai saatleri içerisinde 2 saati dershanede geçiyor."*

İşverenlerin staj programlarının fiili uygulanması ve stajyer öğrencilerin işletme ortamına uyumu sırasında karşılaştığı zorluklar, meslekî eğitimin uygulama ayağında önemli sorunlar olduğunu göstermektedir. Toplam 80 frekansla bu temada, "Ortam ve Kültürel Uyum Zorlukları" (26 frekans) kategorisi, öğrencilerin iş disiplini zayıflığı, kurumsal kültüre adaptasyon zorlukları ve mesai saatlerinde sosyal medya kullanımı gibi davranışsal problemleri açıkça ortaya koymaktadır. İşverenler bu durum karşısında kendi iş öğretme yöntemlerini değiştirmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir. "Değerlendirme ve Geri Bildirim Eksiklikleri" (21 frekans) kategorisinde öğretmenlerin işletmelerden yeterli geri bildirim almaması ve staj evraklarının bürokratik yükü, performans değerlendirme süreçlerinin verimsizliğine yol açmaktadır. Dijitalleşme önerisi bu bağlamda önemli bir çözüm olarak sunulmuştur. "Sistemsal Uyum Problemleri" (19 frekans) kategorisi, bölüm seçiminde yanlış yönlendirmeler ve okullarda kullanılan teknoloji ile işletmelerdeki güncel teknoloji arasındaki fark gibi yapısal uyumsuzluklara işaret etmektedir. Son olarak "Katılım ve Devam Sorunları" (14 frekans) kategorisi, haftada 3 gün staj uygulamasının yetersizliği, öğrencilerin izinsiz devamsızlıkları ve dershane-staj çakışmaları gibi pratik zorlukları gözler önüne sermektedir. Bu bulgular, staj sürecinin etkinliğini artırmak için öğrencilerin iş disiplini ve kurumsal kültüre uyum becerilerinin güçlendirilmesi, geri bildirim mekanizmalarının iyileştirilmesi, sistemsal uyumsuzlukların giderilmesi, staj programının süre ve devamlılık açısından yeniden düzenlenmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.3.3 Öğrencilerin Bireysel Yeterlikleri ve Davranışsal Sorunlar

Meslekî eğitimde staj süreçlerinin başarısı, öğrencilerin teknik bilgi ve becerilerinin yanı sıra iş hayatının gerektirdiği tutum, davranış ve sosyal yeterliliklere sahip olmalarıyla da yakından ilişkilidir. İşverenlerin perspektifinden bakıldığında öğrencilerin bu alandaki eksiklikleri, staj deneyiminin verimliliğini ve mezunların istihdam edilebilirliğini doğrudan etkilemektedir. Bu bölümde işveren temsilcileriyle yapılan odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler ışığında stajyer öğrencilerin bilişsel ve meslekî hazırlık düzeyleri, kurumsal yaşamda ihtiyaç duyulan sosyal ve kişilerarası

becerileri ile genel tutum ve davranışsal sorunları detaylı bir şekilde analiz edilecektir. Bu inceleme, öğrencilerin sadece teknik donanımlarını değil aynı zamanda iş dünyasına uyumlarını sağlayacak kişisel özelliklerini ve davranışlarını geliştirmeye yönelik eğitim ve rehberlik ihtiyaçlarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu tema altında "Bilişsel ve Mesleki Hazırlık Eksiklikleri" (26 frekans), "Sosyal ve Kişilerarası Beceri Eksiklikleri" (24 frekans) ile "Tutum ve Davranış Boyutu" (17 frekans) olmak üzere üç ana kategori belirlenmiştir. Toplamda 67 görüş birimi bu tema altında kodlanmıştır.

Tablo 15. Öğrencilerin Bireysel Yeterlikleri ve Davranışsal Sorunlar (Tema/Kategori/Kod Frekansları)

TEMA 3. Öğrencilerin Bireysel Yeterlikleri ve Davranışsal Sorunlar		67
Kategori 1: Bilişsel ve Mesleki Hazırlık Eksiklikleri		26
Geliştirilmesi Gereken Alanlar		10
Meslekî Bilgi ve Beceri Düzeyi		7
Öğrenmeye Açıklık Eksikliği		3
Kitap Okuma ve Araştırma Eksikliği		2
Teori ve Pratik Arasındaki Uyumsuzluk		2
Temel Becerilerde Yetersizlik (Format Atma vb.)		2
Kategori 2: Sosyal ve Kişilerarası Beceri Eksiklikleri		24
Sorumluluk Bilinci Eksikliği		6
İş Disiplini Eksikliği		5
Sürekli Yönlendirme Beklentisi		4
İletişim Becerileri Zayıflığı (Kurumsal Hayat)		4
İnisiyatif Kullanma Eksikliği		3
Zaman Yönetimi Problemleri		2
Kategori 3: Tutum ve Davranış Boyutu		17
Özgüven Eksikliği (İş Üstünde)		4
Teknoloji ve Sosyal Medya Bağımlılığı		5
Rahatlık ve Vurdumduymazlık (Yeni Nesil)		5
Beklentiler ve Karşılama Durumu: Yetersiz		3

"Bilişsel ve Mesleki Hazırlık Eksiklikleri" kategorisi, öğrencilerin meslekî bilgi ve beceri altyapısındaki zayıflıkları ile öğrenme ve adaptasyon süreçlerindeki bilişsel engelleri kapsamaktadır. Bu kategori altında Geliştirilmesi Gereken Alanlar (10 frekans), Mesleki Bilgi ve Beceri Düzeyi (7 frekans), Öğrenmeye Açıklık Eksikliği (3 frekans), Kitap Okuma ve Araştırma Eksikliği (2 frekans), Teori ve Pratik Arasındaki Uyumsuzluk (2 frekans) ve Temel Becerilerde Yetersizlik (Format Atma vb.) (2 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

İşverenler, öğrencilerin meslekî bilgi ve beceri düzeylerinin beklentileri karşılamadığını belirtmişlerdir: *"Meslekî bilgi ve beceri düzeyi olarak sizin geldiğinizde beklentilerinizi karşıladı mı?"*

Öğrenmeye açıklık ve araştırma eksikliği de dile getirilmiştir: *"Hiç öğrenmeye açık değil,"* ve *"Kitap okumuyoruz açık konuşayım."*

Teori ve pratik arasındaki uyumsuzluk da bir sorun olarak belirtilmiştir: *"Derslerde gördüğünü sistemsel olarak yapmaya çalıştığında farklı algılıyor. Bizim anlattıklarımızı derslerde görmediğini söylüyor."*

Temel becerilerde yetersizlik de gözlemlenmiştir: *"Şu an gelen öğrenciler mesela format atmayı bilmiyor."*

"Sosyal ve Kişilerarası Beceri Eksiklikleri" kategorisi, öğrencilerin iş ortamında gerekli olan sosyal ve iletişim becerilerindeki yetersizlikleri ele almaktadır. Bu kategori içerisinde Sorumluluk Bilinci Eksikliği (6 frekans), İş Disiplini Eksikliği (5 frekans), Sürekli Yönlendirme Beklentisi (4 frekans), İletişim Becerileri Zayıflığı (Kurumsal Hayat) (4 frekans), İnisiyatif Kullanma Eksikliği (3 frekans) ve Zaman Yönetimi Problemleri (2 frekans) alt başlıkları yer almaktadır.

Sorumluluk bilinci eksikliği sıkça vurgulanmıştır: *"Kendilerini sorumluluk sahibi gibi hissetmiyorlar."*

İş disiplini eksikliği ve sürekli yönlendirme beklentisi de dile getirilmiştir: *"İş disiplininin sağlanması gerekiyor, iş disiplini zayıf oluyor genelde öğrencilerde," ve "Sürekli bir yönlendirme bekliyorlar."*

İletişim becerileri zayıflığına da değinilmiştir: *"En büyük eksiklikleri iletişim becerisi. Kurumsal hayatta iletişimdeki bu eksikliklerinin acilen giderilmesi gerekiyor."*

İnisiyatif kullanma eksikliği ve zaman yönetimi problemleri de gözlemlenmiştir: *"İnisiyatif kullanma. Kendi kendilerini yönlendirme eksiklikleri de var ne yazık ki." ve "Zaman yönetimleri çok kötü."*

"Tutum ve Davranış Boyutu" kategorisi, öğrencilerin genel tutumları, motivasyonları ve bazı olumsuz davranış alışkanlıkları üzerinde durmaktadır. Bu kategori altında Özgüven Eksikliği (İş Üstünde) (4 frekans), Teknoloji ve Sosyal Medya Bağımlılığı (5 frekans), Rahatlık ve Vurdumduymazlık (Yeni Nesil) (5 frekans) ile Beklentiler ve Karşılama Durumu: Yetersiz (3 frekans) alt başlıkları bulunmaktadır.

İşverenler, stajyerlerde iş üstünde özgüven eksikliği gözlemlemişlerdir: *"Gelen çocukların hiçbirinde iş üstünde özgüven yok."*

Teknoloji ve sosyal medya bağımlılığı da bir sorun olarak dile getirilmiştir: *"Aşırı derecede teknoloji, sosyal medya meraklıları kendileri."*

Rahatlık ve vurdumduymazlık gibi davranışlar da gözlemlenmiştir: *"Çok relaks davranıyorlar."*

Öğrencilerin beklentilerinin yüksek olmasına rağmen yeterli hazırlıklarının olmaması da bir sorun olarak belirtilmiştir: *"Beklentileri çok yüksek öğrencilerin."*

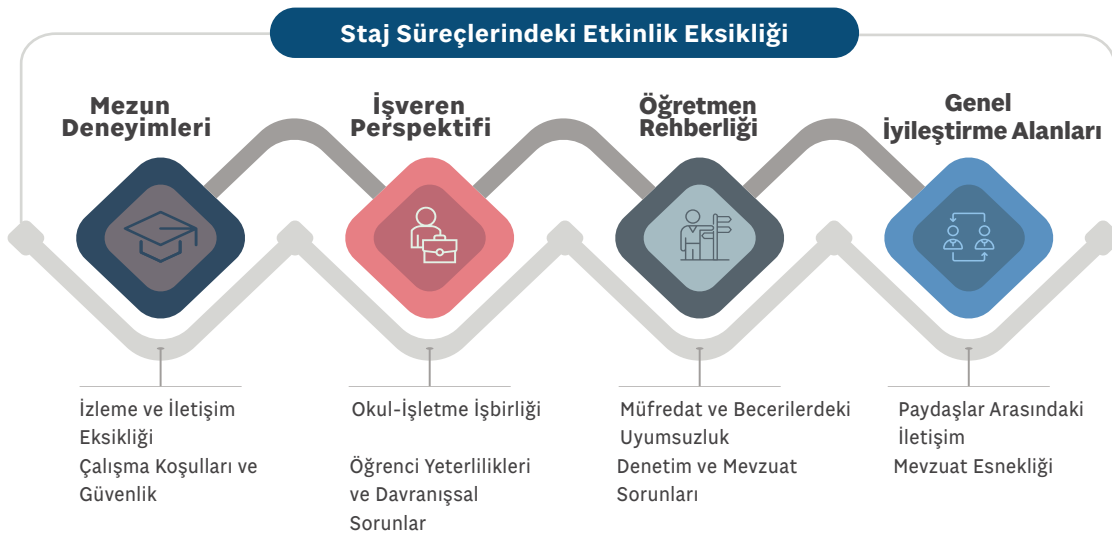
İşverenlerin değerlendirmelerine göre meslekî eğitim süreçlerinde öğrencilerin yalnızca teknik bilgi ve beceri açısından değil aynı zamanda tutum, davranış ve sosyal beceriler yönünden de ciddi eksiklikler barındırdığı gözlemlenmiştir. Toplam 67 frekansla analiz edilen bu temada, "Bilişsel ve Mesleki Hazırlık Eksiklikleri" (26 frekans) kategorisi, öğrencilerin meslekî bilgi ve beceri düzeylerinin beklentileri karşılamadığını, temel teknik yeterliliklerde yetersizlikler bulunduğunu ve öğrenmeye açıklık ile araştırma alışkanlıklarının zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. "Sosyal ve Kişilerarası Beceri Eksiklikleri" (24 frekans) kategorisi ise sorumluluk bilinci eksikliği, zayıf iş disiplini, sürekli yönlendirme beklentisi, yetersiz iletişim becerileri, inisiyatif kullanma eksikliği ve zaman yönetimi problemleri

gibi kurumsal yaşam için kritik becerilerde belirgin boşluklar olduğunu göstermektedir. Son olarak "Tutum ve Davranış Boyutu" (17 frekans) kategorisinde öğrencilerin iş üstünde özgüven eksikliği, teknoloji ve sosyal medya bağımlılığı, rahatlık ve vurdumduymazlık gibi olumsuz tutumlar ile yüksek beklentilerine rağmen yetersiz hazırlık düzeyleri dikkat çekmektedir. Bu bulgular, meslekî eğitimin, öğrencilerin iş dünyasının talep ettiği sadece teknik yeterlilikleri değil aynı zamanda problem çözme, takım çalışması, iletişim ve adaptasyon gibi "yumuşak becerileri" ile profesyonel tutum ve sorumluluk bilincini de geliştirmeye odaklanması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

4.1.4. Paydaşlar Bağlamında Nitel Bulguların Karşılaştırılması: Mezun, Öğretmen ve İşveren Perspektifleri

Meslekî ve teknik eğitimde staj süreçlerinin etkinliği; **mezunlar, öğretmenler ve işverenler** gibi temel paydaşların deneyimleri ve beklentileri üzerinden kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Bu analiz, stajın çok boyutlu etkilerini ve sistemdeki iyileştirme alanlarını her bir paydaşın bakış açısından ortaya koymaktadır.

Şekil 10. Meslekî Eğitimde Staj Süreçlerinin İyileştirilmesi



Şekil 10'da; meslekî eğitimde staj süreçlerinde karşılaşılan temel etkinlik eksiklikleri, farklı paydaşların (mezun, işveren, öğretmen ve genel sistem) bakış açılarıyla sınıflandırılmıştır. Mezun deneyimleri düzeyinde en belirgin sorunlar, izleme ve iletişim eksikliği ile çalışma koşulları ve güvenlik olarak ortaya çıkmıştır. İşveren perspektifinde okul-işletme iş birliği yetersizliği ve öğrenci yeterlilikleriyle ilgili davranışsal sorunlar öne çıkmaktadır. Öğretmen rehberliği açısından müfredat-beceri uyumsuzluğu ile denetim ve mevzuat sorunları dikkat çekmektedir. Son olarak genel iyileştirme alanları kapsamında paydaşlar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi ve mevzuat esnekliğinin artırılması gereksinimi vurgulanmıştır.

Bu bulgular, staj süreçlerinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve etkinliğin yalnızca öğrenci performansına değil okul, işletme ve mevzuat arasındaki koordinasyona da bağlı olduğunu

göstermektedir. Nitekim stajın niteliğini artırmak için izleme sistemlerinin güçlendirilmesi, paydaş iletişiminin kurumsallaştırılması ve mevzuatın uygulama gerçeklerine uyumlu biçimde esnetilmesi öncelikli bir reform alanı olarak öne çıkmaktadır.

4.1.4.1. Mezunların Gözünden Staj Deneyimi

Mezunlar, stajın kendilerine **iş deneyimi, teknik ve uygulamalı beceri gelişimi** ile **profesyonel ve kişisel gelişim** (toplam 107 frekans) açısından önemli katkılar sağladığını belirtmişlerdir. Staj sayesinde meslekî farkındalıkları artmış, özgüvenleri gelişmiş ve kariyer hedefleri netleşmiştir. Bazı durumlarda staj, mezuniyete doğrudan istihdam imkânı bile sunmuştur.

Ancak mezuniyet süresince bazı sorunlar da yaşanmıştır. **Okul, işletme ve MEB arasındaki izleme, iletişim ve iş birliği eksiklikleri** (75 frekans), denetim yetersizlikleri ve bilgi paylaşımı sorunları öne çıkmıştır. Ayrıca **çalışma koşulları, güvenlik ve kurumsal sorumluluklar** (53 frekans) temasında usta öğreticilerin tutumları, mobbing, staj yeri seçimindeki yönlendirme eksikliği ve fiziksel/ıdari şartlardaki (çalışma saatleri, ücret, yemek, yol) yetersizlikler, mezunların deneyimlerini olumsuz etkileyen önemli problemler olarak belirlenmiştir.

4.1.4.2. Öğretmen Rehberliğinde Staj Süreci

Öğretmenler staj sürecinin mevzuat, kurumsal sorumluluk, kariyer yönlendirmesi, iletişim ve öğrencinin bireysel gelişimiyle iç içe geçen **çok katmanlı ve yapısal sorunlar barındıran** bir alan olduğunu ifade etmişlerdir (toplam 311 kod). En yoğun sorun alanı; **denetim süreci, mevzuat ve belgelendirme sorunları** (111 frekans) olmuştur. Özellikle usta öğreticilik belgesi zorunluluğunun getirdiği sıkıntılar ve işletmelerin bu belgeyi almak istememesi, staj yeri bulmayı zorlaştırmaktadır.

Öğretim içeriği, beceri gelişimi ve alan uyumu (67 frekans) temasında; okulda verilen eğitim ile işletme pratiği arasındaki uyumsuzluk, güncel cihaz eksiklikleri ve müfredatın piyasa ihtiyaçlarını karşılamaması temel sorunlar olarak belirtilmiştir. Öğretmenler, **işletme kaynaklı uygulama zorlukları ve iletişim sorunları** (54 frekans) yaşadıklarını; işletmelerin stajyer kabulünde gönülsüz davranması ve iletişime kapalı olmasının süreci olumsuz etkilediğini vurgulamışlardır. Ayrıca **uyum ve motivasyon sorunları** (22 frekans) başlığı altında bölüm-staj alanı uyumsuzlukları ve ücretlendirme belirsizliklerinin öğrenci motivasyonunu düşürdüğü belirtilmiştir.

4.1.4.3. İşveren Perspektifinden Meslekî Eğitim

İşverenler, meslekî eğitimdeki staj süreçlerinde üç temel iyileştirme alanı görmüşlerdir: Okul-işletme iş birliği ve kurumsal eşgüdüm, staj uygulamaları ve uyum süreçleri ile öğrencilerin bireysel yeterlilikleri ve davranışsal sorunlar (toplam 232 görüş).

Okul-işletme iş birliği ve kurumsal eşgüdüm (85 frekans) temasında koordinatör öğretmenlerin daha proaktif bir rol üstlenmesi, gerçek proje tabanlı öğrenme imkânlarının artırılması ve meslek tanıtımının erken yaşlara çekilmesi gerektiği belirtilmiştir. İşverenler, okul ziyaretlerinin sıklığını olumlu bulurken bazı işlerde okuldan beklenen iş birliğinin mevzuatsal engeller nedeniyle gerçekleşemediğini ifade etmişlerdir.

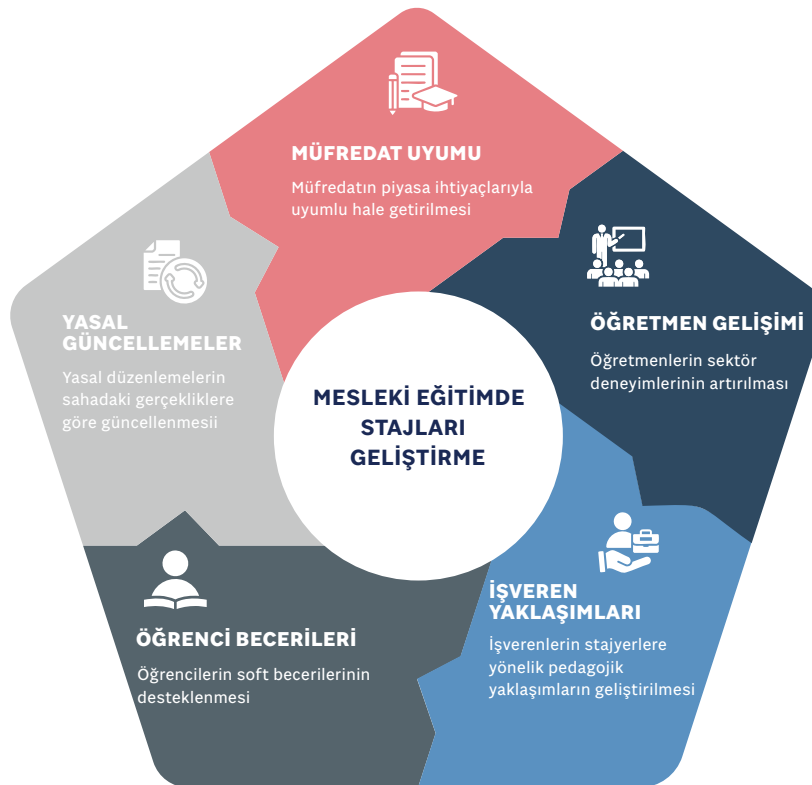
Staj uygulamaları ve uyum süreçleri (80 frekans) incelendiğinde öğrencilerin iş disiplini zayıflığı, kurumsal kültüre uyum sorunları ve sosyal medya kullanımı gibi **kültürel uyum zorlukları** öne çıkmıştır. Haftada 3 gün staj uygulamasının yetersizliği ve dijital geri bildirim mekanizmalarının eksikliği gibi **sistemsel uyumsuzluklar** da dile getirilmiştir.

Son olarak **öğrencilerin bireysel yeterlilikleri ve davranışsal sorunlar** (67 frekans) temasında öğrencilerin temel teknik becerilerdeki eksiklikleri, öğrenmeye açıklık ve araştırma alışkanlıklarındaki zayıflıkların yanı sıra sorumluluk bilinci, inisiyatif alma ve zaman yönetimi gibi **sosyal becerilerdeki yetersizliklerine** işaret edilmiştir. İşverenler, öğrencilerin sadece teknik bilgi değil aynı zamanda kurumsal hayata adaptasyonu sağlayacak tutum ve davranışsal eğitime de ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

4.1.4.4. Genel Değerlendirme ve İyileştirme Alanları

Üç paydaşın bulguları bir araya getirildiğinde meslekî eğitimde staj süreçlerinin etkinliğini artırmak için mevzuatın esnekleştirilmesi, paydaşlar arası iletişimin ve iş birliğinin güçlendirilmesi, denetim mekanizmalarının etkinleştirilmesi ve stajyer haklarının korunması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca öğrencilerin hem teknik hem de "yumuşak beceriler" açısından daha donanımlı hâle getirilmesi, motivasyonlarının artırılması ve staj programlarının piyasa ihtiyaçlarına daha uygun şekilde yapılandırılması büyük önem taşımaktadır. İşletmelerin stajyerlere yönelik pedagojik yaklaşımlarının iyileştirilmesi ve okulların teknik altyapısının güncellenmesi de bu sürecin başarısı için kritik adımlardır.

Şekil 11. İşletmelerde Beceri Eğitiminin Geliştirilmesi Konusundaki Beklentiler



Sonuç olarak meslekî eğitimdeki staj süreçleri, paydaşlar arasındaki güçlü iş birliği ve etkili koordinasyonla maksimum verime ulaşabilecek potansiyel taşımaktadır. Mevcut durumda gözlemlenen sistemsel, kurumsal ve bireysel düzeydeki sorunlar kapsamlı bir reform ve bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Eğitim müfredatının piyasa ihtiyaçlarıyla uyumlu hâle getirilmesi, öğretmenlerin sektör tecrübelerinin artırılması, işverenlerin stajyerlere yönelik pedagojik yaklaşımlarının geliştirilmesi, öğrencilerin soft becerilerinin desteklenmesi ve yasal düzenlemelerin sahadaki gerçekliklere göre güncellenmesi staj sisteminin niteliğini yükselterek mezunların istihdam edilebilirliğini ve sektörel rekabet gücünü artıracaktır. Bu çok aktörlü iyileştirme çabaları, meslekî eğitimin geleceği için stratejik bir yatırım olacaktır.

4.1.4.5. Literatür Bulguları ile Genel Sonuçların Karşılaştırılması

Meslekî eğitim sistemlerinin etkinliği, kurumsal yapıların esnekliği, müfredatın dinamikliği ve sosyo-ekonomik bağlamın gereklilikleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu faktörler, öğrenme süreçlerini ve pedagojik yaklaşımları şekillendirerek öğrencilerin iş gücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına uyum sağlama kapasitesini belirlemektedir.

Meslekî eğitim mevzuatındaki esneklik, kurumların çeşitli öğrenci ihtiyaçlarına yönelik programlarını uyarlama kabiliyetini doğrudan etkilemektedir. Hükûmet politikalarının esnek yöntemleri desteklemesi, eğitim kurumlarının adaptasyon süreçlerini hızlandırmaktadır.⁸⁴ Ayrıca eğitimcilerin esnek öğretim metodolojileri konusunda sürekli meslekî gelişimleri, sınıf içi stratejilerin etkinliğini artırmaktadır.⁸⁵

Müfredatın kişiselleştirilmesi ve öğrenci ilgi alanlarına göre özelleştirilmesi, öğrenci katılımını ve mezuniyet oranlarını önemli ölçüde artırmaktadır.⁸⁶ Sonuç odaklı değerlendirme modelleri ise eğitim uygulamalarının sektör gereksinimleriyle uyumunu sağlayarak istihdam edilebilirliği güçlendirmektedir. Ancak bu esneklik, öz-yönetimli öğrenme ortamlarına tam olarak hazırlıklı olmayan öğrencilerde yüksek bırakma oranları gibi zorlukları da beraberinde getirebilmektedir. Bu bağlamda esneklik ile yapılandırılmış desteğin dengeli bir şekilde sunulması, öğrenci başarısını maksimize etmek önemli olarak görülmektedir.

Meslekî eğitimde paydaşlar (öğrenciler, eğitim kurumları, işverenler, hükûmet ve sivil toplum kuruluşları) arasında etkili iletişim stratejileri, iş birliğini teşvik ederek eğitim çıktılarını iyileştirmede merkezi bir rol oynamaktadır. Zamanında planlama, geri bildirim mekanizmalarının etkinleştirilmesi ve tüm tarafların süreçlere dâhil edilmesi uyumu ve şeffaflığı sağlamaktadır.⁸⁷ Kültürel çeşitliliğin an-

⁸⁴ Lauris J. Grace ve Peter J. Smith, "Flexible Delivery in the Australian Vocational Education and Training Sector: Barriers to Success Identified in Case Studies of Four Adult Learners", *Distance Education* 22, sy 2 (Ocak 2001): 196-211, <https://doi.org/10.1080/0158791010220202>.

⁸⁵ Wim Nijhof, Anja Heikkinen, ve Loek Nieuwenhuis, *Shaping Flexibility in Vocational Education and Training: Institutional, Curricular and Professional Conditions*, PDF, ed. Wim J. Nijhof, Anja Heikkinen, ve Loek F. M. Nieuwenhuis, 2003. bs (New York, NY: Springer, 2003), <https://doi.org/10.1007/0-306-48157-x>.

⁸⁶ "Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems", OECD, 30 Temmuz 2023, https://www.oecd.org/en/publications/building-future-ready-vocational-education-and-training-systems_28551a79-en.html.

⁸⁷ Dinavence Arinaitwe, "Practices and Strategies for Enhancing Learning through Collaboration between Vocational Teacher Training Institutions and Workplaces", *Empirical Research in Vocational Education and Training* 13, sy 1 (29 Aralık 2021): 1-22, <https://doi.org/10.1186/s40461-021-00117-z>.

laşılması ve kültürlerarası iletişim becerilerinin geliştirilmesi, etkili paydaş katılımının temelini oluşturmakta, tutarlı ve şeffaf iletişim ise güven inşa ederek iş birliğini pekiştirmektedir.⁸⁸ Çok paydaşlı ortaklıklar, işsizlik gibi karmaşık sorunlara çözüm sunarken staj programlarında etkili iletişim, tüm paydaşların beklentilerini karşılayarak program başarısını artırmaktadır.⁸⁹ Bu stratejilerin etkinliğine rağmen çelişen paydaş ihtiyaçları ve kültürel farklılıklar gibi engellerin aşılması için sürekli adaptasyon ve kapsayıcı iletişim çabalarına da bağlılık gerekmektedir.

Meslekî eğitimde kontrol mekanizmalarının etkinliği, müfredatın sektörle olan uygunluğu, paydaşlar arası koordinasyonun seviyesi, yönetimin kaliteye olan taahhüdü ve eğitim programlarının piyasa taleplerine adaptasyon yeteneği gibi bir dizi faktörden etkilenmektedir. Müfredatın endüstriyel taleplere uygun olarak düzenli revizyonu, öğrencilerin istihdam edilebilirliğini ve girişimcilik potansiyelini artırmaktadır.⁹⁰ Yetkinliğe Dayalı Eğitim (YDE) modellerinin uygulanması, mezunların beceri açığını kapatmada etkili bir yöntem olarak öne çıkmaktadır.⁹¹

Eğitim kurumları ile endüstriyel paydaşlar arasındaki güçlü iş birliği, eğitim programlarının güncel iş gücü piyasası gerekliliklerini karşılamasını sağlamaktadır.⁹² Ayrıca üst yönetimin kalite yönetimi prensiplerine olan güçlü taahhüdü ve destekleyici bir örgütsel iklimi, iç kontrol mekanizmalarının etkinliğini ve genel eğitim deneyimini iyileştiren önemli başarı faktörleridir.⁹³

Meslekî eğitim programlarındaki stajyerlerin haklarının korunması, farklı bağlam ve sistemlerde önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. Almanya'daki ikili sistemin karmaşıklığı, stajyerlerin statü ve haklarına dair belirsizliklere yol açabilmektedir.⁹⁴ Mülteciler ve göçmenler ise meslekî eğitime erişimde ayrımcılık ve engellerle karşılaşabilmektedir.⁹⁵

Avrupa Birliği'nin stajyerlik düzenlemelerindeki yetersizlikler, stajyerleri gerçek iş deneyimi olmayan pozisyonlara mahkûm edebilmektedir.⁹⁶ Hindistan'daki eğitim kurumları ve endüstriler ara-

⁸⁸ Job Opportunities, "Engaging Stakeholders: Communication and Collaboration in a Diverse World", içinde Advances in Logistics, Operations, and Management Science (IGI Global, 2025), 195-214, <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-5553-4.ch009>; Engaging Stakeholders (IGI Global, 2025), <https://www.scilit.com/publications/01b788618657578f18f053fe1f26a942>.

⁸⁹ Ladislaus Semali, "Leveraging Multistakeholder Partnerships in Technical, Vocational Education, and Training", Vocation, Technology & Education 1, sy 1 (31 Mart 2024), <https://doi.org/10.54844/vte.2024.0558>; Diane Hamilton ve Roger Pajari, "Effective Communication among Stakeholders: A Key Component for Successful Internship Programs", Journal of Public Administration Education 3, sy 2 (Mayıs 1997): 203-15, <https://doi.org/10.1080/10877789.1997.12023429>.

⁹⁰ Muhammad Kamran, "Investigating the framework for examining the factors influencing vocational education and training (VET) as the crucial factor of self-employment and entrepreneurship development", Studia i Materiały Wydziału Zarządzania UW 2015, sy 2 (22 Eylül 2015): 84-94, <https://doi.org/10.7172/1733-9758.2015.19.6>.

⁹¹ Normah Zakaria vd., "Effective competency-based training learning environment towards career competencies amongst vocational students", Journal of engineering science & technology 13 (01 Kasım 2018): 18-26, <http://dx.doi.org/>.

⁹² Kamran, "Investigating the framework for examining the factors influencing vocational education and training (VET) as the crucial factor of self-employment and entrepreneurship development".

⁹³ Arish Ibrahim, "Selection of Total Quality Management Implementation Success Factors for Vocational Education Institutes Using Analytic Hierarchy Process", içinde Lecture Notes in Mechanical Engineering, Lecture Notes in Mechanical Engineering (Singapore: Springer Nature Singapore, 2023), 595-603, https://doi.org/10.1007/978-981-19-7709-1_60; Hafiez Sofyani, Zakiah Saleh, ve Haslida Abu Hasan, "Investigation on Key Factors Promoting Internal Control Implementation Effectiveness in Higher Education Institution: The Case of Indonesia", Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan 11, sy 3 (31 Aralık 2021): 483-95, <https://doi.org/10.22219/jrak.v11i3.18637>.

⁹⁴ Bärbel Fürstenau, Matthias Pilz, ve Philipp Gonon, "The dual system of vocational education and training in Germany - what can be learnt about education for (other) professions", içinde International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning (Dordrecht: Springer Netherlands, 2014), 427-60, https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8_16.

⁹⁵ Kirsten Rusert ve Margit Stein, "Chances and Discrimination in Dual Vocational Training of Refugees and Immigrants in Germany", Journal of Vocational Education and Training, 17 Kasım 2022, 1-21, <https://doi.org/10.1080/13636820.2022.2148118>.

⁹⁶ Jo anna Helme, "The Problems and Paradoxes with the EU's Regulation of Traineeships: A Way Forward", Industrial Law Journal 53, sy 4 (22 Temmuz 2024): 679-710, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae022>.

sındaki koordinasyon eksikliği ise çıraklık programlarının etkinliğini azaltarak stajyerleri maddi sömürüye açık hâle getirmektedir.⁹⁷

Düşük sosyo-ekonomik geçmişe sahip stajyerler, kaynaklara erişimdeki sınırlamalar nedeniyle ek zorluklar yaşayabilmektedir.⁹⁸

Bu önemli zorluklara rağmen meslekî eğitim programlarının evrilen doğası ve stajyer haklarına ilişkin artan farkındalık, iyileştirilmiş korumaların sağlanmasına yönelik potansiyel sunmaktadır.

Meslekî eğitimde teknik becerilerin geliştirilmesi ve yenilikçi öğretim metodolojileri, teknoloji entegrasyonu ve sektör uyumu gerektiren çok yönlü bir yaklaşım benimsemeyi gerektirmektedir. Deneysel öğrenme ve işbirlikçi projeler, öğrencilerin kritik düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirirken bilişim tabanlı eğitim ve kişiselleştirilmiş öğrenme, temel dijital yetkinlikleri ve bireysel geri bildirimlerle öğrenme çıktılarını güçlendirmektedir.⁹⁹ Bu yöntemler vaat edici olsa da kaynak tahsisi ve eğitimci eğitimi gibi zorluklar devam etmektedir.

İstihdam edilebilirliği ve iş gücüne adaptasyonu artırmak için öğrencilerin "yumuşak becerilerinin" (soft skills) geliştirilmesi de büyük önem taşımaktadır. Proje tabanlı öğrenme, rol oynama ve simülasyonlar, öğrencilerin iletişim ve takım çalışması becerilerini kontrollü bir ortamda pratik etmelerini sağlamaktadır.¹⁰⁰ Mentörlük programları ve kulüp faaliyetlerine katılım, öğrencilerin liderlik ve kişilerarası becerilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunmaktadır.¹⁰¹

Öğrenci motivasyonu; öğrenme ortamı, müfredat tasarımı ve kariyer hedefleriyle uyum gibi çeşitli temel faktörlerden etkilenmektedir. Öz-düzenlemeli öğrenme ortamları; öğrencilerin ilişkilene, yeterlilik ve özerklik gibi temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak hem eğilime dayalı hem de durumsal motivasyonlarını artırmaktadır. Değişik coğrafyalarda hayata geçirilmiş uygulamaları içeren müfredatlar, öğrencilerin çalışmalarını kariyer hedefleriyle ilişkilendirmelerine yardımcı olarak motivasyonlarını yükseltmektedir.¹⁰²

⁹⁷ Ramasamy Ravichandran, "Bridging the Gap: The Role of Apprenticeship Training Programs", *Journal of Vocational Education Studies* 6, sy 1 (11 Haziran 2023): 156-66, <https://doi.org/10.12928/joves.v6i1.8006>.

⁹⁸ Humphrey Danso ve Richard Osei Kwadwo, "The factors contributing to the challenges with apprenticeship in Ghana: Trainees' perspective", *Journal of Education and Practice* 12, sy 30 (31 Ekim 2021): 12-22, <https://doi.org/10.7176/jep/12-30-02>.

⁹⁹ Guochao Lin, "The research of vocational training performance in small and medium enterprises in China", içinde *Proceedings of the 2018 International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2018)* (2018 International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2018), Paris, France: Atlantis Press, 2018), 221-24, <https://doi.org/10.2991/essd-18.2018.62>; Yeni Fitriani ve Sugiyono Sugiyono, "Synchronization of Dual System Education programs in Vocational Schools with work needs", *Educational Administration Research and Review* 3, sy 2 (01 Ocak 2020), <https://doi.org/10.17509/earr.v3i2.22369>; Associate Professor, PhD in Pedagogical Sciences at Navoi University of Innovations, Uzbekistan ve Kubayeva Mavluda, "Innovative teaching methods for developing creative competencies in vocational education students", *International Journal of Pedagogics* 4, sy 12 (19 Aralık 2024): 219-23, <https://doi.org/10.37547/ijp/volume04issue12-46>.

¹⁰⁰ Jane Oviawe, "Enhancing Development of Soft Skills among Technical Vocational Education and Training Students towards Achieving the Sustainable Development Goals" 6, sy 1 (01 Ocak 2020): 2581-6624, <http://dx.doi.org/>; Wasis Purwo Wibowo vd., "Pelatihan Komunikasi Efektif Untuk Meningkatkan Kemampuan Softskill Siswa SMK Al-Aziziyah Kwanyar Sebagai Bentuk Pendampingan Dalam Persiapan Memasuki Dunia Kerja", *Keris: Journal of Community Engagement* 4, sy 2 (23 Aralık 2024): 173-81, <https://doi.org/10.55352/keris.v4i2.1176>.

¹⁰¹ Rismaja Putra, "Soft Skill Development in Vocational Schools to Produce Competent Graduates Needed by the Business/Industry World", *Budapest International Research in Exact Sciences (BirEx) Journal* 3, sy 1 (05 Ocak 2021): 77-81, <https://doi.org/10.33258/birex.v3i1.1520>.

¹⁰² Tanja Held ve Mathias Mejeh, "Students' Motivational Trajectories in Vocational Education: Effects of a Self-Regulated Learning Environment", *Heliyon* 10, sy 8 (30 Nisan 2024): e29526, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29526>.

Öğretmenlerin motivasyonu ise liderlik, çalışma ortamı ve kişisel motivasyonlar gibi içsel ve dışsal faktörlerin birleşiminden etkilenmektedir. Destekleyici bir çalışma ortamı ve etkili liderlik, öğretmen performansını ve eğitim kalitesini artırmaktadır.¹⁰³ Öğretmenlerin öz yeterliliği ve iş tatmini, bağlılıklarını ve üretkenliklerini etkileyen önemli içsel motivasyon faktörleridir.¹⁰⁴

İşverenlerin çalışanlara meslekî eğitim sağlama motivasyonunu artırmak için stratejik yaklaşımlar benimsenmelidir. Eğitim programlarının şirket hedefleriyle doğrudan ilişkilendirilmesi ve kariyer ilerlemesi fırsatlarını vurgulaması çalışanların katılımını teşvik etmektedir.¹⁰⁵ Mentörlük programları ve esnek öğrenme seçenekleri sunmak, sürekli öğrenme kültürünü destekleyerek katılım oranlarını artırmaktadır.¹⁰⁶ Başarıların tanınması ve teşvik paketleri sunulması, çalışan motivasyonunu ve değerlilik hissinin pekiştirmektedir.¹⁰⁷

Staj programlarının piyasa ihtiyaçlarıyla uyumlu bir şekilde yapılandırılması, eğitim kurumları ile endüstriler arasında güçlü ortaklıklar kurulmasını gerektirmektedir.¹⁰⁸ Sektör paydaşlarından düzenli geri bildirim almak, müfredat ve staj yapılarının güncelliğini sağlamaktadır.¹⁰⁹ Dinamik müfredat ve endüstri standartlarını yansıtan değerlendirme sistemleri, beceri açığını kapatmada esastır. Nitelikli bir staj deneyimi, öğrencilerin memnuniyetini ve işe hazır oluşlarını artırmaktadır.¹¹⁰

Meslekî eğitimde güncel pedagojik yaklaşımlar, öğretim yöntemlerini sektör ihtiyaçlarıyla uyumlu hâle getirmeyi ve öğrenci katılımını artırmayı vurgulamaktadır. Harmanlanmış öğrenme, proje tabanlı öğrenme ve yaşam temelli öğrenme gibi yaklaşımlar dünyadaki gerçek deneyimleri müfredata entegre etmektedir.¹¹¹ Ancak yetersiz altyapı ve kültürel bariyerler gibi zorluklar, bu yaklaşımların tam potansiyeline ulaşmasını engellemektedir.

¹⁰³ Gunawan Dwiyo vd., "The Investigation of the Influence of Leadership, Work Environment, and Motivation on Teacher Performance on the Quality of Vocational School Education", *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 04 Ekim 2024, 1459-77, <https://doi.org/10.70082/esiculture-vi.1543>.

¹⁰⁴ Nirumala Rothinam vd., "Systematic Literature Review on Factors Influencing Teacher Motivation", *Edelweiss Applied Science and Technology* 8, sy 5 (26 Eylül 2024): 2261-81, <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i5.1981>.

¹⁰⁵ Sangita Saha vd., "Employee motivation for training and development: A study of a pharmaceutical company in Sikkim", içinde *Handbook of Research on Developing Circular, Digital, and Green Economies in Asia* (IGI Global, 2022), 370-86, <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8678-5-ch018>.

¹⁰⁶ Raluca Pârjoleanu ve PhD Student, Valahia University of Targoviste, Romania, "Work motivation efficiency in the workplace", *Postmodern Openings* 11, sy 4 (18 Aralık 2020): 293-309, <https://doi.org/10.18662/po/11.4/236>.

¹⁰⁷ Marina Baieşu ve Angela Boguş, "Effective Employee Motivation Strategies", içinde *Competitiveness and Innovation in the Knowledge Economy, 2023 (27th International Scientific Conference "Competitiveness and Innovation in the Knowledge Economy", Academy of Economic Studies of Moldova, 2024)*, 346-56, <https://doi.org/10.53486/cike2023.35>.

¹⁰⁸ Maman Somantri ve Resa Pramudita, "Enhancing Industry's Role in Vocational Education: An Analysis of Challenges and Opportunities Based on a Literature Review", içinde *2024 9th International STEM Education Conference (IStEM-Ed)*, c. 5 (2024 9th International STEM Education Conference (IStEM-Ed), IEEE, 2024), 1-7, <https://doi.org/10.1109/istem-ed62750.2024.10663166>; Yeni Fitriani ve Sugiyono Sugiyono, "Synchronization of Dual System Education programs in Vocational Schools with work needs", *Educational Administration Research and Review* 3, sy 2 (01 Ocak 2020), <https://doi.org/10.17509/earr.v3i2.22369>.

¹⁰⁹ Puteri Erin Wulandari ve Baiq Anggun Hilendri Lestari, "The effect of internship program activities and certified independent studies on students' accounting skills", *International Journal of Business and Applied Economics* 4, sy 2 (25 Mart 2025): 841-52, <https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i2.55>.

¹¹⁰ Simona Irina Goia Agoston, Ramona Stefania Igret, ve Cristian Virgil Marinas, "Internship Programmes - Bridge between School and Professional Life", *Proceedings of the International Conference on Business Excellence* 11, sy 1 (01 Temmuz 2017): 418-26, <https://doi.org/10.1515/picbe-2017-0045>; Fitri Nur Mahmudah ve Budi Santosa, "Vocational school alignment based-on industry needs", *Journal of Vocational Education Studies* 4, sy 1 (31 Mayıs 2021): 36, <https://doi.org/10.12928/joves.v4i1.3611>.

¹¹¹ Jagminder Kataria ve D. Sucharitha, "Innovative Pedagogical Approaches and Policy Interventions to Enhance Teacher Capacity in Indian Vocational Education", *Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education* 21, sy 5 (01 Temmuz 2024): 366-72, <https://doi.org/10.29070/q8mtgr08>; Yoto, P. A. N. Mawangi, ve A. N. Pramudhita, "Improving vocational education quality through life-based learning", içinde *Improving Assessment and Evaluation Strategies on Online Learning* (London: Routledge, 2022), 96-100, <https://doi.org/10.1201/9781003261346-15>.

Meslekî eğitimin etkinliği, yetersiz finansman, güncel olmayan müfredatlar ve politik istikrarsızlık gibi sistemsel engellerle kısıtlanmaktadır.¹¹² Kurumsal düzeyde sektör iş birliği eksikliği ve öğretmenlerin yetersiz güncel endüstri deneyimi eğitimin kalitesini düşürmektedir.¹¹³ Bireysel düzeyde ise öğretmenlerin meslekî gelişim fırsatlarının yetersizliği ve meslekî eğitime yönelik bağnaz kültürel tutumlar, katılımı olumsuz etkilemektedir.¹¹⁴ Bu engellerin üstesinden gelmek için öğretmenlerin sektörel deneyimlerini artıracak kapasite geliştirme programları ve iş tabanlı öğrenme fırsatları sunulması son derece önemli olarak görülmektedir.

Stajın öğrencilere teorik bilgilerini pratiğe dökme, teknik becerilerini geliştirme ve yeni yazılımlar/cihazlar öğrenme fırsatı sunduğunu göstermektedir. Bu durum, literatürdeki çalışmaların stajların teknik ve uygulamalı beceri gelişimine olumlu etkilerini vurgulayan bulgularıyla tamamen örtüşmektedir.¹¹⁵ Ayrıca mezunların staj deneyimi sayesinde özgüvenlerinin arttığı, iletişim becerilerinin geliştiği, sorumluluk alma ve çözüm odaklı düşünme yeteneklerinin pekiştiği görülmektedir. Bu kazanımlar; stajların profesyonel, kişisel ve sosyal gelişime katkı sağladığı yönündeki literatür bilgileriyle uyumludur.¹¹⁶ Stajın katılımcıların kariyer hedeflerini netleştirmelerine hatta bazı durumlarda doğrudan iş teklifi almalarına yol açması; araştırmacıların, stajların iş bulma şansını ve kariyer başarısını artırdığı yönündeki sonuçlarını desteklemektedir.¹¹⁷

Ancak çalışmamızın bulguları staj süreçlerinin sadece olumlu yönlerini değil aynı zamanda sistematik zorlukları da gözler önüne sermektedir. Özellikle "İzleme, İletişim ve İş Birliği Dinamikleri" temasında ortaya çıkan okul, işletme ve Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) arasındaki koordinasyon eksiklikleri ve iletişim sorunları dikkat çekicidir. Öğrenciler okullardan bireysel destek aldıklarını belirtirken işletmelerle kapsamlı bir proje ortaklığı ve bilgi paylaşımı eksikliği gözlemlenmiştir. Bu bulgu, araştırmacılar tarafından vurgulanan kurumlararası iletişim eksikliklerinin iş birliği süreçlerinde sorunlara yol açtığı bilgisıyla paralellik göstermektedir.¹¹⁸ Ayrıca stajyerlerin çalışma koşulları ve denetim süreçlerindeki yetersizlikler önemli bir sorun olarak belirlenmiştir. Çalışma saatleri, ulaşım, yemek kalitesi ve ücret yetersizliği gibi fiziksel ve idari koşullara ilişkin şikayetler, araştırmaların çalışma koşulları

¹¹² Mmolai Samuel Oshima, Makambe Ushe, ve Hondonga Jerald, "Investigating the Challenges Confronting Vocational Education in Botswana and Potential Remedies: An Empirical Study", *Journal of Technical Education and Training* 15, sy 4 (27 Aralık 2023): 50-60, <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.04.005>; Stephen Darwin, "The Changing Contexts of Vocational Education: Implications for Institutional Vocational Learning", *International Journal of Training Research* 5, sy 1 (01 Ocak 2007): 55-71, <https://doi.org/10.5172/ijtr.5.1.55>.

¹¹³ Kataria ve Sucharitha, "Innovative Pedagogical Approaches and Policy Interventions to Enhance Teacher Capacity in Indian Vocational Education".

¹¹⁴ K. Barnett ve R. Ryan, "Vocational education and training in Australian schools: issues for practitioners", *International education journal* 5, sy 5 (2005): 89-104, <http://hdl.voced.edu.au/10707/559207>.

¹¹⁵ Kiri Douglas, Sophie Coulthard, ve Samantha Hare, "Mentorship Matters: The Value of Graduate Internships", *Journal of the Institute of Conservation* 44, sy 3 (02 Eylül 2021): 233-47, <https://doi.org/10.1080/19455224.2021.1969972>; Yuhuan Zuo, Qingxiong (derek) Weng, ve Xiaoyun Xie, "Are All Internships Equally Beneficial? Toward a Contingency Model of Internship Efficacy", *Journal of Career Development* 47, sy 6 (Aralık 2020): 627-41, <https://doi.org/10.1177/0894845319883415>.

¹¹⁶ Douglas, Coulthard, ve Hare, "Mentorship Matters: The Value of Graduate Internships"; J. Clayton ve R. A. Thessin, "Learning from Graduates and Interns: Examining Graduate and Student Experiences in the Education Administration Internship", *Education Leadership Review* 17, sy 1 (01 Mayıs 2016): 17-42, <https://eric.ed.gov/?id=EJ1105541>; Amy Benson, "Student Reflections on an Internship in Educational Leadership: A Mixed Methods Case Study" (Drexel University, 2022), <https://doi.org/10.17918/00001079>.

¹¹⁷ Jingzhou Pan vd., "The Interplay of Proactive Personality and Internship Quality in Chinese University Graduates' Job Search Success: The Role of Career Adaptability", *Journal of Vocational Behavior* 109 (01 Aralık 2018): 14-26, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>; Jack Gault, John Redington, ve Tammy Schlager, "Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related?", *Journal of Marketing Education* 22, sy 1 (Nisan 2000): 45-53, <https://doi.org/10.1177/0273475300221006>.

¹¹⁸ Vanitha Sivasankaran Balasubramaniam vd., "Optimizing cross functional team collaboration in IT project management", *Darpan International Research Analysis* 12, sy 1 (30 Mart 2024): 140-79, <https://doi.org/10.36676/dira.v12.i1.110>; Asha Kanwar, K. Balasubramaniam, ve Alexis Carr, "Changing the TVET paradigm: new models for lifelong learning", *International Journal of Training Research* 17 (05 Temmuz 2019): 54-68, <https://doi.org/10.1080/14480220.2019.1629722>; Otto Hedenmo, "What Are the Connections between Collaboration Values and Communication Practices? An Investigation Exploring Collaborators' Perceptions of Supports and Constraints in Collaboration Practice", *The NORDICOM Review of*

nın çalışan performansı ve bağlılığı üzerindeki etkilerine dair bulgularıyla ilişkilendirilebilir.¹¹⁹ Özellikle usta öğreticilerin tutumları ve mobbing gibi insan ilişkileri sorunları, kurumsal iklimin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Stajyerlik süreçlerinin denetim, mevzuat ve belgelendirme ayağında mevzuatın **belirsizliği ve uygulama sorunları** önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle noterlik ve sağlık gibi spesifik alanlarda stajyerlerin görev ve sorumluluklarını belirleyen mevzuatın açık olmaması, programların etkinliğini düşürmekte ve stajyerlerin korunmasını zorlaştırmaktadır.¹²⁰ Bu durum, genel olarak birçok sektörde mevzuatın güncelliğini yitirmesi veya yeterince detaylandırılmaması eleştirileriyle örtüşmektedir.

Stajların temel amacı olan **teorik bilgilerin pratiğe aktarılması ve beceri gelişimi** konusunda sunduğumuz araştırmalar önemli tespitlerde bulunmaktadır. Stajların, öğrencilerin sadece teknik değil aynı zamanda **iletişim, takım çalışması, liderlik, problem çözme ve zaman yönetimi** gibi "yumuşak becerilerini" de geliştirdiğini vurgulamaktadır.¹²¹ Bu tespitler, modern iş dünyasının beklentileriyle büyük ölçüde örtüşüyor ve stajların multidisipliner bir öğrenme alanı olduğunu ortaya koymaktadır.

Ancak **okulda öğrenilenlerle iş yerindeki uygulamalar arasındaki uyumsuzluklar** önemli bir problem olarak ortaya çıkmaktadır.¹²² Eğitim kurumları ve işletmelerin hedeflerinin tam olarak örtüşmemesi, stajyerlerin adaptasyon süreçlerini zorlaştırırken staj öncesi ve süresince hem öğrencilere hem de süpervizörlere yönelik daha yapılandırılmış hazırlık ve eğitim programlarının gerekliliğini ortaya koymaktadır.¹²³ Rotasyonlu staj uygulamaları ve farklı sektör deneyimleri ise öğrencilerin çok yönlü beceri gelişimini destekleyen olumlu örnekler olarak sunulmaktadır.¹²⁴

Staj süreçlerinin **öğrencilerin kariyer gelişimi üzerindeki kritik etkisi** bulgulara net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Stajların; öğrencilerin iş dünyasını tanımasını, meslekî becerilerini geliştirmesini ve kariyer hedeflerini netleştirmesini sağladığı literatürde ilgili bir çok bilimsel kaynak tarafından da ortaya koyulmaktadır.¹²⁵

¹¹⁹ Rachida Goumrhare vd., "The Impact of Working Conditions on the Organizational Commitment of Teaching Staff in Moroccan Public Universities", *Multidisciplinary Reviews* 8, sy 6 (16 Ocak 2025): 2025184, <https://doi.org/10.31893/multirev.2025184>; Yong Ming Wang vd., "Impact of Coordination, Psychological Safety, and Job Security on Employees' Performance: The Moderating Role of Coercive Pressure", *Sustainability* 13, sy 6 (14 Mart 2021): 3175, <https://doi.org/10.3390/su13063175>.

¹²⁰ Fitria Rosalinda ve Aminah Aminah, "Legal consequences of violating the obligations of prospective intern Notary: A study of legislation", *SIGn Jurnal Hukum* 5, sy 1 (12 Haziran 2023): 126-40, <https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.269>; Sthefani P. Fabian-Moya, "Health sciences internship during the COVID-19 pandemic: Problems of Peruvian legislation", *Clinical Research and Studies* 2, sy 5 (30 Ekim 2023): 01-05, <https://doi.org/10.31579/2835-2882/029>.

¹²¹ Carolyn Downs vd., "Are Undergraduate Internships Worth the Effort? Time to Reconceptualize Work-Based Learning for Building Protean Meta-Competencies", *Studies in Higher Education* 49, sy 1 (02 Ocak 2024): 84-97, <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2222147>; Kim Washor, "Bridging the soft-skill gap from education to employment through internships" (University of Rhode Island, 2020), <https://doi.org/10.23860/diss-washor-kim-2015>.

¹²² Sarah M. Zehr ve Russell Korte, "Student Internship Experiences: Learning about the Workplace", *Education + Training* 62, sy 3 (06 Şubat 2020): 311-24, <https://doi.org/10.1108/et-11-2018-0236>.

¹²³ Lamiaa Ismail Keshk, Shereen Ahmed Ahmed Qalawa, ve Noha Mohammed Ibrahim, "Effectiveness of an educational program regarding nursing process on acquiring advanced skills among internship nursing students", *International journal of nursing (New York, N.Y.)* 5, sy 2 (01 Ocak 2018), <https://doi.org/10.15640/ijn.v5n2a4>.

¹²⁴ Yael Wolinsky-Nahmias ve Arthur H. Auerbach, "Evaluating the Design and Benefits of Internship Programs", *Journal of Political Science Education* 18, sy 4 (02 Ekim 2022): 584-604, <https://doi.org/10.1080/15512169.2022.2109481>.

¹²⁵ Helen Poltimäe, Kärt Rõigas, ve Anneli Lorenz, "The Linkages between Antecedents, Processes and Outcomes of Internship", *Education + Training* 65, sy 10 (18 Aralık 2023): 98-117, <https://doi.org/10.1108/et-09-2021-0364>; Wolinsky-Nahmias ve Auerbach, "Evaluating the Design and Benefits of Internship Programs".

Özellikle staj yapılan kurumda iş teklifi alma oranının yüksek olması, stajların istihdam için önemli bir köprü vazifesi gördüğünü de kanıtlamaktadır.¹²⁶

Ayrıca **işletmelerin stajyerlere yönelik destekleri** (mentörlük, açık iletişim, motivasyonel uygulamalar) ve **okul-işletme arasındaki iş birliği**, stajın verimliliğini doğrudan etkileyen faktörler olarak öne çıkmaktadır.¹²⁷ Online başvuru ve takip sistemlerinin süreçleri kolaylaştırması, dijitalleşmenin bu alandaki potansiyelini ortaya koymaktadır.¹²⁸ Staj sonrası öğrenci takibi, mezun desteği ve rol model/mentörlük uygulamaları ise öğrencinin kariyer gelişimini sürdürülebilir kılma açısından büyük önem taşımaktadır.¹²⁹

Yetersiz bilgilendirme, dil ve jargon sorunları ile iletişim becerileri eksikliği gibi faktörler stajyerlerin iş ortamına uyumunu ve performansını olumsuz etkileyebilmektedir.¹³⁰ Bulgular ve ilgili kaynaklarda da belirtildiği üzere etkili iletişim kanalları ve stajyerlere yönelik oryantasyon programları da stajyerlerin iş ortamına uyumunu ve performansını geliştirmektedir.

Staj süreçlerinin başarısında **okul ve işletmeler arasındaki iş birliği ve kurumsal eşgüdüm** kritik bir role sahiptir. Bu iş birliği öğrencilerin meslekî gelişimini ve istihdam edilebilirliğini artırırken stajların verimliliğini de yükseltmektedir. Özellikle staj programlarının etkili planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinde resmî anlaşmalar ve **sürekli iletişim** büyük önem taşımaktadır. Bu durum, stajın sadece bir zorunluluk olmaktan çıkıp tüm paydaşlar için faydalı bir eğitim ve gelişim süreci hâline gelmesi için de temel bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.¹³¹ Ancak bu iş birliği sürecinde bazı zorluklar da yaşanabilmektedir. Araştırmalara göre staj pozisyonlarının öğrencinin alanıyla tam uyumlu olmaması, zaman/zamanlama sorunları ve iletişim konusundaki diğer eksiklikler iş birliğini sekteye uğratabilmektedir. Bu zorluklar özellikle büyük şehirlerde veya farklı sektörler arasında staj eşleştirmelerinde sıkça karşılaşılan problemlerle benzerlik göstermektedir. Ayrıca **sorumlulukların net paylaşımı**, rehberlik ve izleme süreçlerinin etkin yürütülmesi başarılı stajlar için olmazsa olmazken bu alanlardaki aksaklıklar stajın kalitesini düşürebilmektedir.¹³²

¹²⁶ Hao Zhao ve Robert C. Liden, "Internship: A Recruitment and Selection Perspective", *The Journal of Applied Psychology* 96, sy 1 (Ocak 2011): 221-29, <https://doi.org/10.1037/a0021295>.

¹²⁷ Zehr ve Korte, "Student Internship Experiences: Learning about the Workplace"; Poltimäe, Rõigas, ve Lorenz, "The Linkages between Antecedents, Processes and Outcomes of Internship".

¹²⁸ Rindiani Rindiani, Ika Devi Perwitasari, ve Hendry Hendry, "Information System for Admission of Student Internship at Rri Medan", *Sustainability (STPP) Theory, Practice and Policy* 3, sy 1 (27 Ekim 2023): 53-67, <https://doi.org/10.30631/sdgs.v1i1.1831>.

¹²⁹ Mindi N. Thompson, Jessica Perez-Chavez, ve Anna Fetter, "Internship Experiences among College Students Attending an HBC: A Longitudinal Grounded Theory Exploration", *Journal of Career Assessment* 29, sy 4 (Kasım 2021): 589-607, <https://doi.org/10.1177/1069072721992758>; Virginia Snodgrass Rangel vd., "A Synthesis of Research on Principal Internships", *Review of Educational Research*, 30 Temmuz 2024, <https://doi.org/10.3102/00346543241261984>.

¹³⁰ Arlene Garrick, Susan W. Arendt, ve Robert Bosselman, "Inadequate Orientation and Ineffective Communication: The Case of the Intern", *Journal of Hospitality & Tourism Cases* 11, sy 3 (Eylül 2023): 90-92, <https://doi.org/10.1177/21649987231217861>; Faridah Musa, Melor Md Yunus, ve Zarina Othman, "English Communication Challenges of Accounting Interns", *Journal of Language and Communication* 10, sy 2 (15 Eylül 2023): 201-24, <https://doi.org/10.47836/jlc.10.02.04>; Stephanie G. Scharrel Dunn ve Peggy L. Lane, "Do Interns Know What They Think They Know? Assessing Business Communication Skills in Interns and Recent Graduates", *Business and Professional Communication Quarterly* 82, sy 2 (Haziran 2019): 202-13, <https://doi.org/10.1177/2329490619826258>.

¹³¹ Marsono vd., "School and industries collaboration on implementing vocational education internship program: Best practice in Indonesia", içinde *Proceedings of the 1st Vocational Education International Conference (VEIC 2019)* (Proceedings of the 1st Vocational Education International Conference (VEIC 2019), Paris, France: Atlantis Press, 2019), 293-99, <https://doi.org/10.2991/assehr.k.191217.047>; Qing Liu, Hao Wan, ve Hongfang Yu, "Research on the Model of Cooperation between Universities and Enterprises: Its Impact on Business Administration Education", *Journal of Education and Educational Research* 3, sy 3 (01 Haziran 2023): 98-101, <https://doi.org/10.54097/jeer.v3i3.9561>.

¹³² Stephanie Monfils, "Improving the Success Rate of Lean-Themed Internships", içinde *Challenging the Future with Lean*, IFIP Advances in Information and Communication Technology (Cham: Springer Nature Switzerland, 2024), 237-44, https://doi.org/10.1007/978-3-031-63265-5_18; Marsono vd., "School and industries collaboration on implementing vocational education internship program: Best practice in Indonesia"; Maïke Gerken vd., "Enhancing the Academic Internship Learning Experience for Business Education—A Critical Review and Future Directions", içinde *Learning at the Crossroads of Theory and Practice* (Dordrecht: Springer Netherlands, 2012), 7-22, https://doi.org/10.1007/978-94-007-2846-2_2.

Stajların **uygulama tabanlı öğrenme fırsatları** sunması ve **kariyer gelişimine katkısı** da bu iş birliğinin temel faydalarındandır. Öğrencilerin teorik bilgilerini pratikle birleştirmesi, meslekî ve girişimcilik becerilerini geliştirmesi, iş dünyasına daha hazır hâle gelmelerini sağlamaktadır.¹³³ **Staj izleme, değerlendirme ve sertifikasyon** gibi süreçlerin uygulanma oranları çeşitli araştırmalara göre hâlen düşük seviyelerde görünmektedir. Bu durumda iş birliğinin kâğıt üzerinde kalma riskini artırabileceğinden stajın sadece bir formalite olmasının önüne geçmek amacıyla yapılan araştırmalar, daha etkin takip mekanizmalarına ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.¹³⁴ Stajların öğrencilerin **meslekleri tanınması, ağ kurması ve kariyer planlaması yapmasını desteklemesi ve kolaylaştırması** ise sosyal sermayenin artırılması yoluyla istihdam edilebilirliklerini destekleyici bir unsur olarak vurgulanmaktadır.¹³⁵

Staj uygulamalarının etkinliği, öğrencilerin **yeni iş ortamına ve kültüre uyum sağlama** yetenekleriyle yakından ilişkili bulunmaktadır. Bulgularda öğrencilerin stajın başında yaşadığı **stres ve adaptasyon zorlukları** öne çıkmaktadır.¹³⁶ Bu durum, öğrencilerin proaktif bir şekilde iş yeri kültürüne uyum sağlamaları gerektiğini gösterirken üniversite eğitiminin bu süreçteki değerini sorgulamalarına bile yol açabilmektedir. Farklı kişilik tiplerinin ve bireysel adaptasyon yeteneklerinin uyum ve stres düzeyi üzerindeki etkisi, stajyerlere yönelik kişiselleştirilmiş destek programlarının önemine işaret etmektedir.¹³⁷

Son olarak **motivasyon eksikliği ve gerçek iş deneyimi sunulmaması** gibi başlıca faktörler, stajlara katılım ve devam sorunlarına yol açabilmektedir.¹³⁸ Öğrencilerin **bireysel yeterlikleri ve davranışsal sorunları**, staj süreçlerindeki performanslarını ve genel deneyimlerini doğrudan etkileyebilmektedir. **Bilişsel ve akademik yeterlik konusundaki eksiklikler** hem içselleştirilmiş (depresyon, kaygı) hem de dışsallaştırılmış (agresyon, uyumsuzluk) davranışsal sorunlarını artırdığı ve özellikle dışsallaştırılmış sorunların en güçlü habercisi olarak görülmesi gerektiği de iddia edilmektedir.¹³⁹ Bu durum aynı zamanda akademik başarısızlığın, stajdaki adaptasyon ve uyum sorunlarına zemin hazırlayabileceği düşüncesinin de altını çizmektedir.

¹³³ Georgia Yfantidou vd., "Sustainable Strategies for Innovative Cooperation in Human Resources Training between the Business Sector and Universities through Internship Programs from the Pre- to Post-COVID-19 Period", Sustainability 16, sy 17 (26 Ağustos 2024): 7317, <https://doi.org/10.3390/su16177317>.

¹³⁴ Eko Suprptono vd., "The analysis of collaboration needs between vocational schools and industry in internship based on the alignment of graduates' competence", içinde Proceedings of the International Conference on Science and Education and Technology 2018 (ISET 2018) (Proceedings of the International Conference on Science and Education and Technology 2018 (ISET 2018), Paris, France: Atlantis Press, 2018), 110-14, <https://doi.org/10.2991/iset-18.2018.23>.

¹³⁵ Anindya Kundu, Scott McLeod, ve Yuly Piedrahita-Guzmán, "From 'Punks' at School to 'Superstars' at Work: Social Capital and Educators' Asset-Based Perspectives of Students in High School Internships", Frontiers in Education 9 (07 Haziran 2024): 1389002, <https://doi.org/10.3389/fe-duc.2024.1389002>; Yfantidou vd., "Sustainable Strategies for Innovative Cooperation in Human Resources Training between the Business Sector and Universities through Internship Programs from the Pre- to Post-COVID-19 Period".

¹³⁶ Huan Li, Weiwei Dai, ve Xiaoshi Li, "Extracurricular Internships and University Students' Evaluation of Higher Learning: A Cross-Cultural Adaptation Perspective", Education + Training 66, sy 9 (03 Aralık 2024): 1199-1213, <https://doi.org/10.1108/et-03-2024-0130>.

¹³⁷ Ol'ga V. Kiyok, "Effect of internship on the adaptive possibilities of turner trainees", Kuban Scientific Medical Bulletin 26, sy 1 (13 Mart 2019): 108-13, <https://doi.org/10.25207/1608-6228-2019-26-1-108-113>.

¹³⁸ Long Lam vd., "The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation", Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity 7, sy 1 (Mart 2021): 66.

¹³⁹ Wei Hu vd., "The Relationship between Three-Domain Competences and Internalizing and Externalizing Problems in Chinese High School Students", Child Indicators Research 8, sy 4 (10 Aralık 2015): 943-59, <https://doi.org/10.1007/s12187-014-9290-2>.

Benzer şekilde **sosyal ve kişilerarası becerilerdeki eksiklikler** de davranışsal sorunlarla güçlü bir ilişki içindedir.¹⁴⁰ Özellikle iletişim becerileri düşük olan öğrencilerde problem davranışların daha sık görülmesi, staj ortamında takım çalışması ve etkili iletişim ihtiyacı göz önüne alındığında önemli bir engel teşkil etmektedir. Meslekî yeterliklerin ise içselleştirilmiş sorunları azaltırken dışsallaştırılmış sorunları artırabilmesi, ilginç bir bulgu olarak stajyerlerin meslekî zorluklarla başa çıkarken stres veya çöküntü yaşayabileceğine işaret etmektedir. Bu tür sorunların önüne geçmek için **müdahale ve önleme yaklaşımları** etkili olabilmektedir. **Aile-okul iş birliği** ve **sosyal becerilerin geliştirilmesi**, öğrencilerin sosyal ve davranışsal yeterliklerinde iyileşme sağlayabilmektedir.¹⁴¹ Etkili denetim, disiplin ve sınıf yönetimi gibi **öğretmen uygulamaları** ile pozitif bir **okul/işletme iklimi** de riskli davranışların azalmasına yardımcı olabilmektedir.¹⁴² Bulgular, stajyerlerin iş ortamına entegrasyonunda ve performanslarında sadece meslekî becerilerin değil aynı zamanda bilişsel ve sosyal yeterliklerin de belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

Yukarıda sunulan bulgular, meslekî eğitimde staj süreçlerinin etkinliğini artırmak için çok boyutlu bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Mevzuatın esnekleştirilmesi, tüm paydaşlar arasında iletişimin ve iş birliğinin güçlendirilmesi, denetim mekanizmalarının etkinleştirilmesi ve stajyer haklarının tam olarak korunması bu sürecin temelini oluşturmaktadır. Öğrencilerin hem teknik hem de kritik öneme sahip "yumuşak becerilerle" donatılması, öğrenci motivasyonunun artırılması ve staj programlarının iş gücü piyasasının dinamik ihtiyaçlarına göre yapılandırılması mezunların istihdam edilebilirliğini doğrudan etkileyecektir. İşletmelerin stajyerlere yönelik pedagojik yaklaşımlarının iyileştirilmesi ve eğitim kurumlarının teknik altyapılarının güçlendirilmesi de bu dönüşümün ayrılmaz bir parçasıdır.

Meslekî eğitimdeki staj süreçleri, paydaşlar arasındaki güçlü sinerji ve etkili koordinasyonla maksimum verimliliğe ulaşma potansiyeli taşımaktadır. Mevcut sistemsel, kurumsal ve bireysel düzeydeki engellerin aşılması kapsamlı bir reform ve bütüncül bir strateji gerektirmektedir. Müfredatın piyasa talepleriyle sürekli uyumlu hâle getirilmesi, öğretmenlerin sektörel yetkinliklerinin artırılması, işverenlerin eğitimdeki rollerinin güçlendirilmesi, öğrencilerin sosyal becerilerinin desteklenmesi ve yasal çerçevenin sahadaki gerçekliklere göre güncellenmesi; meslekî eğitim sisteminin niteliğini yükselterek ülke ekonomisinin rekabet gücüne stratejik bir katkı sağlayacaktır.

4.2. Nicel Bulguların Analizi ve Yorumlanması

Araştırmanın nicel bulgularına ilişkin bu bölümde meslekî ve teknik eğitim sürecine katılan öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğreticilerin deneyimlerine dayalı veriler sistematik bi-

¹⁴⁰ Hu vd.; Silje Hukkelberg vd., "The Relation between Behavioral Problems and Social Competence: A Correlational Meta-Analysis", BMC Psychiatry 19, sy 1 (09 Kasım 2019): 354, <https://doi.org/10.1186/s12888-019-2343-9>.

¹⁴¹ S. Andrew Garbacz vd., "Examining Conjoint Behavioral Consultation to Support Students in Middle School with Social, Emotional, and Behavior Concerns", New Directions for Child and Adolescent Development 2022, sy 183-184 (01 Temmuz 2022): 71-90, <https://doi.org/10.1002/cad.20481>; Kyongboon Kwon, Elizabeth Kim, ve Susan Sheridan, "Behavioral Competence and Academic Functioning among Early Elementary Children with Externalizing Problems", School Psychology Review 41, sy 2 (01 Haziran 2012): 123-40, <https://doi.org/10.1080/02796015.2012.12087516>.

¹⁴² Andrew Martinez vd., "Teacher Behavioral Practices: Relations to Student Risk Behaviors, Learning Barriers, and School Climate: Teacher Behavioral Practices", Psychology in the Schools 53, sy 8 (01 Eylül 2016): 817-30, <https://doi.org/10.1002/pits.21946>; Maria Pilar Jerez Gomez vd., "Designing Successful Internships: Exploring the Role of Duration, Formalization and Motivational Practices", Education + Training 65, sy 3 (10 Mayıs 2023): 433-53, <https://doi.org/10.1108/et-12-2021-0480>.

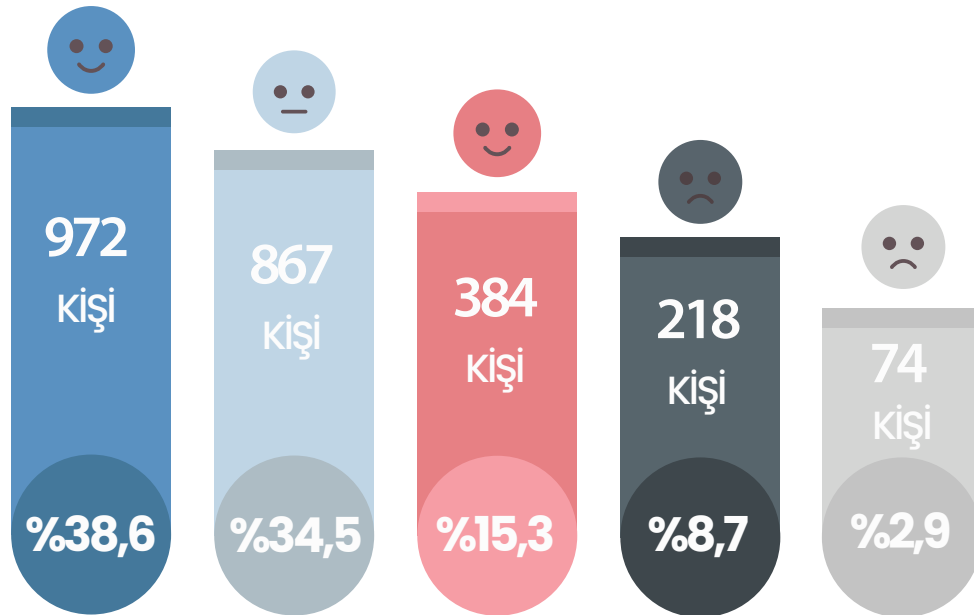
çimde analiz edilmiştir. Geniş katılımlı bir anket çalışmasına dayanan bulgular; meslekî eğitimin genel algısından istihdam durumuna, staj uygulamalarından kazanç düzeylerine ve işletme koşullarına kadar çok boyutlu bir değerlendirme sunmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu meslek lisesi eğitimi olumlu değerlendirirken özellikle staj süreçleri ve istihdama geçişte yaşanan yapısal sorunlar dikkat çekmektedir. Veriler, okulların staj yeri temininde önemli bir rol üstlendiğini ancak stajların iş gücüne dönüşme oranının oldukça sınırlı kaldığını göstermektedir.

Bulgular aynı zamanda meslekî eğitimin bireysel kazanımlar (zaman yönetimi, öz-disiplin, iletişim gibi beceriler) ile kurumsal etkileşimler (okul-işletme iş birliği, rehberlik ve denetim süreçleri) üzerindeki etkilerini de kapsamlı biçimde ortaya koymaktadır. Farklı paydaş gruplarının algıları arasındaki farklılıklar özellikle öğrenci ve mezunların daha düşük değerlendirmeler yapmalarına, sürecin öğrenci merkezli iyileştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Çalışmanın bütünsel bulguları, meslekî eğitim sisteminin güçlü yönlerinin yanı sıra uygulamaya dönük kalite, rehberlik yapıları ve istihdam bağlantıları açısından geliştirilmeye açık alanları net biçimde ortaya koymaktadır.

4.2.1. Öğrenci ve Mezunlarla İlgili Bulgular

Şekil 12’de, mezun ve hâlen okuyan öğrencilere yöneltilen “Meslek lisesinde aldığınız eğitimi genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Toplam 2.515 katılımcının görüşlerine göre katılımcıların %38,6’sı (972 kişi) eğitimi “iyi”, %34,5’i (867 kişi) “orta”, %15,3’ü (384 kişi) “çok iyi” olarak değerlendirirken %8,7’si (218 kişi) “kötü” ve %2,9’u (74 kişi) ise “çok kötü” bulmuştur. Bu veriler, meslekî eğitime yönelik genel algının ağırlıklı olarak olumluya yakın olduğunu ancak memnuniyetsizlik oranının da azımsanmayacak düzeyde bulunduğunu ortaya koymaktadır.

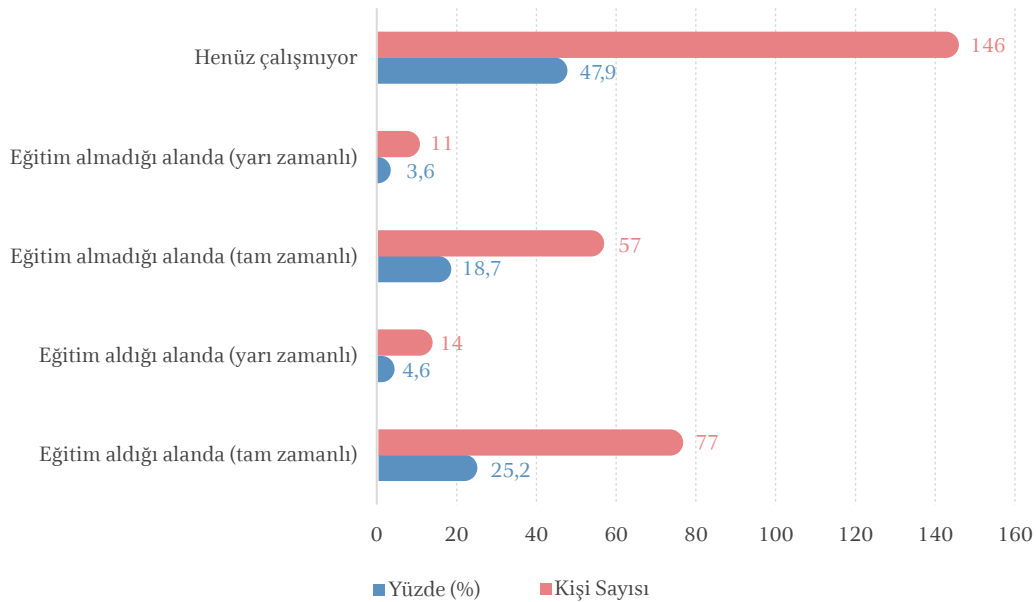
Şekil 12. Öğrenci ve Mezunların Meslek Lisesi Eğitimlerini Değerlendirme Sonuçları



Verilere göre olumlu görüş bildirenlerin oranı (%53,9 – iyi ve çok iyi toplamı 1356 kişi), olumsuz değerlendirme yapanların oranından (%11,6 – kötü ve çok kötü toplamı 292 kişi) oldukça yüksektir. Bu da katılımcıların genel olarak meslek lisesi eğitiminden memnun olduklarını göstermektedir. Ancak dikkate değer bir kitle de (%34,5 oran ve 867 kişi) eğitimi "orta" düzeyde değerlendirmiştir; bu grup sistemin ne tamamen başarılı ne de başarısız olduğuna işaret edebilir. Eğitim politikalarının iyileştirilmesinde bu grup kritik bir referans noktası olabilir.

Grafik 10'da **mezun öğrencilere ait mevcut çalışma durumu dağılımı** yer almaktadır. Toplam 305 kişi üzerinden yapılan değerlendirmeye göre mezunların %29,8'i (91 kişi) eğitim aldığı alanda çalışmakta olup bunların %25,2'si (77 kişi) tam zamanlı, %4,6'sı (14 kişi) ise yarı zamanlı istihdam edilmektedir. Öte yandan %22,3'ü (68 kişi) eğitim almadığı bir alanda çalışmakta; bu grubun %18,7'si (57 kişi) tam zamanlı, %3,6'sı (11 kişi) yarı zamanlı çalışmaktadır. Katılımcıların %47,9'u (146 kişi) ise henüz herhangi bir işte çalışmamaktadır. Bu veriler; mezunların yaklaşık yarısının iş gücü piyasasında yer almadığını, çalışanların ise önemli bir kısmının kendi alanı dışında istihdam edildiğini göstermektedir.

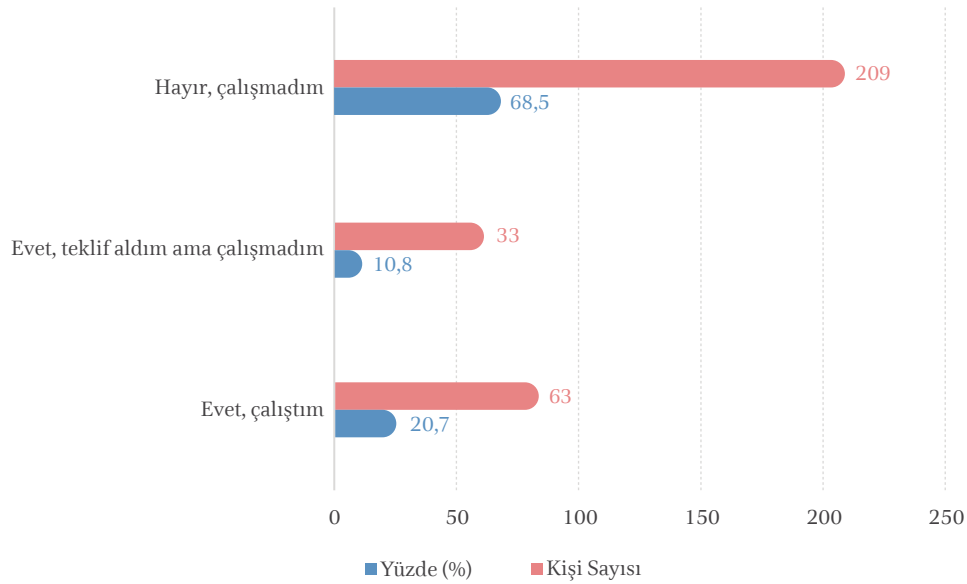
Grafik 10. Mezun Öğrencilerin Çalışma Durumu



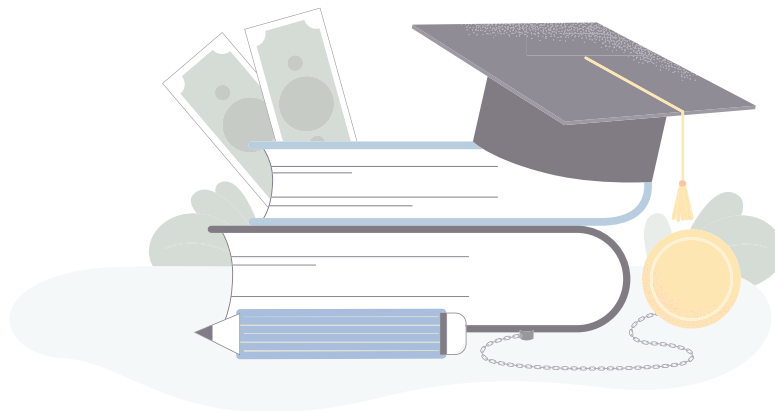
Veriler, mezunların yaklaşık yarısının (%47,9 oranla 146 kişi) iş gücüne henüz katılamadığını göstermektedir. Bu oran, mezunların istihdam sürecine geçişte önemli bir engelle karşılaştığını düşündürmektedir. Eğitim aldığı alanda çalışanların oranı (%29,8 oranla 91 kişi), meslekî eğitimin iş gücü piyasasına doğrudan katkısının sınırlı kalabildiğine işaret ederken eğitim dışı alanlarda çalışan mezunların varlığı (%22,3 oranla 68 kişi) ise iş-öğrenim uyumsuzluğu problemine dikkat çekmektedir. Ayrıca hem eğitim alınan hem de eğitim alınmayan alanlarda çalışanların büyük kısmı tam zamanlı çalışmaktadır, bu da mezunların iş bulmaları durumunda istikrarlı bir iş modeliyle çalıştığını göstermektedir.

Grafik 11’de **mezun öğrencilere** yöneltilen “**Staj yaptığınız işletmede mezuniyet sonrası istihdam edildiniz mi?**” sorusuna verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Toplam 305 katılımcıdan %20,7’si (63 kişi) staj yaptığı işletmede çalıştığını belirtirken %10,8’i (33 kişi) iş teklifi almasına rağmen çalışmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu olan %68,5’i (209 kişi) ise mezuniyet sonrası ne iş teklifi almış ne de staj yaptığı işletmede çalışmıştır. Bu durum, stajın mezuniyet sonrası istihdama dönüşme oranının oldukça düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Grafik 11. Mezunların Staj Yapılan İşletmede Staj Sonrası İstihdam Durumları

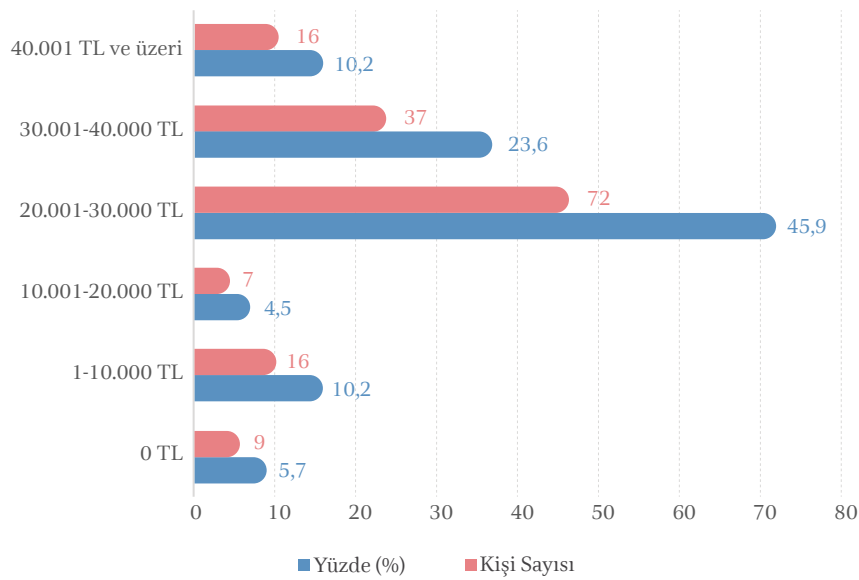


Veriler, mezunların yaklaşık %31,5’inin (96 kişi) staj yaptığı işletme ile mezuniyet sonrası bir iş ilişkisi kurduğunu (teklif almış ya da çalışmış) göstermektedir. Ancak %68,5 (209 kişi) gibi büyük bir çoğunluk için staj, istihdama dönüşmemiştir. Bu durum; stajların iş gücüyle bağlantılı olma potansiyelini yeterince kullanmadığını, işletmelerle eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin zayıf kalabildiğini düşündürmektedir. Stajların yalnızca formel bir zorunluluk olarak kalmaması, daha stratejik ve istihdam odaklı şekilde yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir.



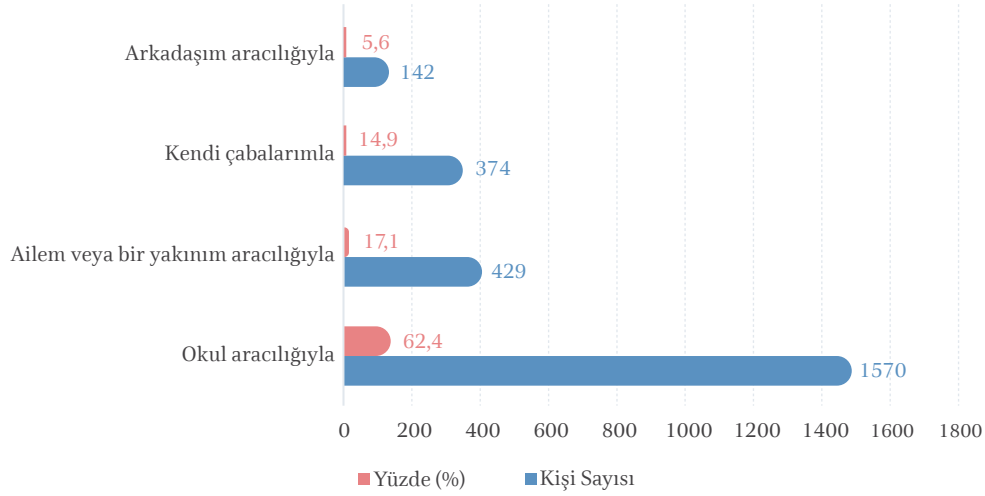
Grafik 12’de **mezun öğrencilere** yöneltilen “**Aylık kazancınız ne kadardır?**” sorusuna verilen yanıtların dağılımı yer almaktadır. Toplam 157 katılımcının verdiği yanıtlara göre, %5,7’si (9 kişi) herhangi bir geliri olmadığını belirtirken %10,2’si (16 kişi) 1-10.000 TL, %4,5’i (7 kişi) 10.001-20.000 TL aralığında gelir elde ettiğini ifade etmiştir. Katılımcıların büyük kısmı olan %45,9’u (72 kişi) 20.001-30.000 TL aralığında, %23,6’sı (37 kişi) 30.001-40.000 TL aralığında ve %10,2’si (16 kişi) ise 40.001 TL ve üzeri gelir bildirmiştir. Verilere göre mezunların ortalama aylık kazancı 27.506,56 TL olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım, kazanç seviyelerinin büyük ölçüde 20.000 TL üzerindeki bantlarda yoğunlaştığını göstermektedir.

Grafik 12. Mezunların Aylık Kazançları



Veriler, mezunların büyük bir bölümünün (%69,5) aylık kazancının 20.000 TL'nin üzerinde olduğunu göstermektedir. Bu durum, istihdam edilen mezunların gelir düzeyinin genel ekonomik ortalamanın üzerinde konumlandığını düşündürmektedir. Ancak %5,7'lik bir kesimin hiçbir gelire sahip olmaması ve düşük gelirli grupların (%14,7 - 20.000 TL altı) varlığı, tüm mezunlar için eşit fırsatlara erişimin sağlanamadığını da ortaya koymaktadır. Gelir dağılımındaki bu çeşitlilik; istihdamın niteliği, sektör farklılıkları ve çalışma biçimlerine (tam/yarı zamanlı) bağlı olarak detaylı analiz gerektirmektedir.

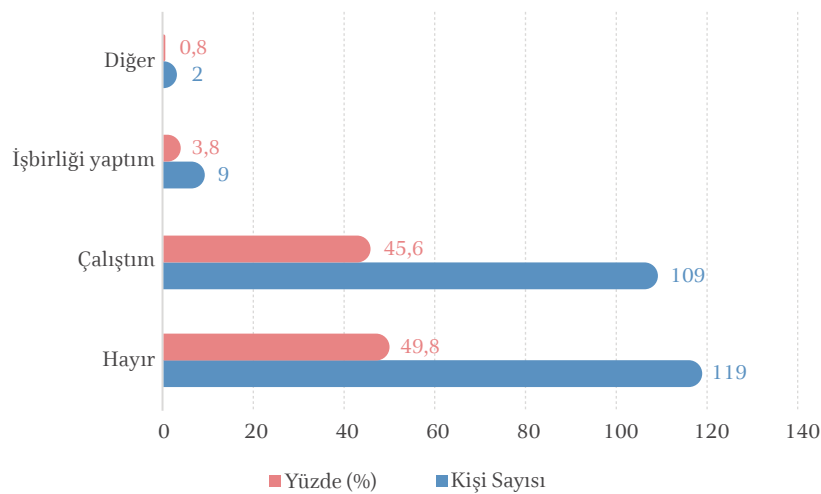
Grafik 13'te **mezun ve hâlen öğrenci olan katılımcıların staj yaptıkları işletmeleri bulma yollarına ilişkin** veriler yer almaktadır. Toplam 2515 katılımcının yanıtlarına göre büyük çoğunluk olan %62,4'ü (1570 kişi) staj yerini okul aracılığıyla temin ettiğini belirtmiştir. Katılımcıların %17,1'i (429 kişi) aile ya da yakın çevresi aracılığıyla, %14,9'u (374 kişi) kendi bireysel çabalarıyla ve %5,6'sı (142 kişi) ise arkadaşlarının yardımıyla işletme bulmuştur. Bu dağılım, okulların staj yeri temininde en belirleyici aktör olduğunu ancak öğrencilerin önemli bir kısmının sosyal çevreleri ya da kendi girişimleriyle sürece katkı sağladığını göstermektedir.

Grafik 13. Öğrenci ve Mezunların Staj Yapılan İşletmeyi Bulma Yolu

Veriler, staj yeri bulmada en belirleyici aktörün açık ara okul olduğunu göstermektedir. Bu durum, meslekî eğitimin iş dünyasıyla kurumsal bağlarının güçlü olduğunu ve okulların staj süreçlerinde etkin bir rehberlik sunduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte %30'a yakın bir oran da bireysel ve sosyal çevre aracılığıyla staj yeri bulduğunu belirtmiştir. Bu da bireysel inisiyatifin ve sosyal sermayenin staj imkânlarına erişimde azımsanmayacak ölçüde etkili olduğunu göstermektedir.

4.2.2. Koordinatör Öğretmenlerle İlgili Bulgular

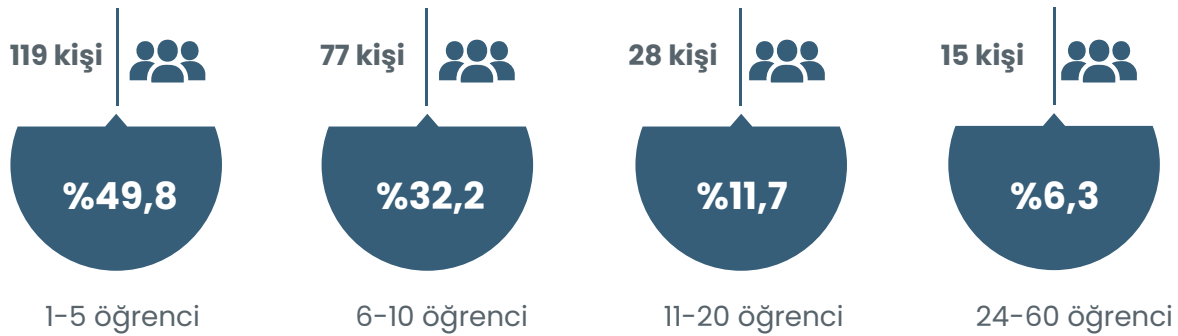
Grafik 14'te yalnızca **koordinatör öğretmenlere** yöneltilen “**Öğretmenlik öncesinde sektörle ilişkiniz oldu mu?**” sorusuna verilen yanıtların dağılımı yer almaktadır. Toplam 239 katılımcıdan %49,8'i (119 kişi) sektörde herhangi bir çalışma deneyiminin olmadığını belirtirken %45,6'sı (109 kişi) sektörde çalıştığını ifade etmiştir. Ayrıca %3,8'i (9 kişi) sektörle iş birliği yaptığını, %0,8'i (2 kişi) ise sektörle başka bir ilişki biçimi kurduğunu bildirmiştir. Bu veriler, koordinatör öğretmenlerin yaklaşık yarısının öğretmenlik öncesinde sektörel deneyime sahip olmadığını, buna karşın önemli bir bölümünün sektörde doğrudan çalıştığını ortaya koymaktadır.

Grafik 14. Koordinatör Öğretmenlerin Sektör Deneyimleri

Veriler, koordinatör öğretmenlerin yaklaşık yarısının (%49,8) öğretmenlik öncesinde doğrudan sektörel deneyime sahip olmadığını; buna karşın neredeyse eşit büyüklükte bir grubun (%45,6) sektörde çalışmış olduğunu göstermektedir. Bu durum, meslekî ve teknik eğitimde sektörel deneyime sahip öğretmenlerin katkısının azımsanmayacak düzeyde olduğunu gösterir. Öte yandan %4,6'lık küçük bir grup sektörle dolaylı yoldan ilişki kurduğunu (iş birliği ya da diğer) ifade etmiştir. Eğitimle iş dünyası arasında daha güçlü bağlar kurulması hem öğretmenlerin hazırlığı hem de öğrencilerin iş gücüne entegrasyonu açısından önemli görünmektedir.

Koordinatör öğretmenlerin sorumlu oldukları stajyer öğrenci sayısının dağılımını gösteren Şekil 13'de toplam 239 katılımcıya ait verilere göre öğretmenlerin %49,8'i (119 kişi) 1-5 öğrenci, %32,2'si (77 kişi) 6-10 öğrenci, %11,7'si (28 kişi) 11-20 öğrenci ve %6,3'ü (15 kişi) ise 24-60 öğrenci aralığında stajyerden sorumlu olduğunu belirtmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda koordinatör öğretmenlerin sorumlu olduğu stajyer öğrenci sayısının ortalaması 8,0 olarak hesaplanmıştır. Bu dağılım, stajyer öğrenci sorumluluğunun büyük oranda 10 öğrencinin altında yoğunlaştığını göstermektedir.

Şekil 13. Koordinatör Öğretmenlerin Sorumlu Oldukları Stajyer Dağılımı

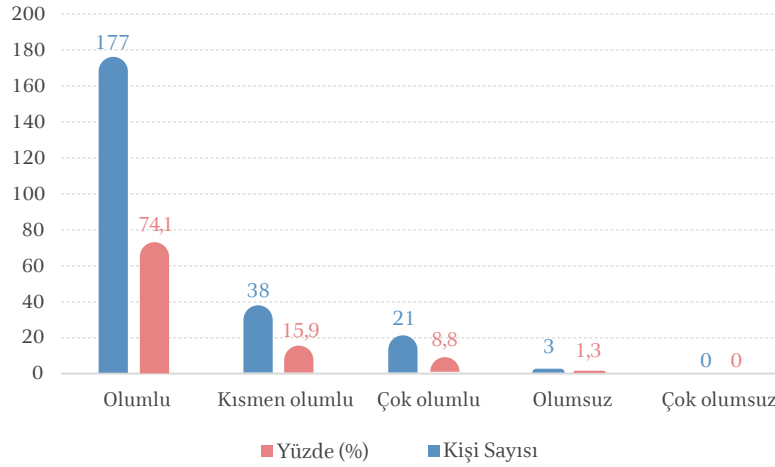


Veriler, koordinatör öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 10'dan az öğrenciyle ilgilendiğini ve staj koordinasyonunun genellikle daha küçük gruplar üzerinden yürütüldüğünü göstermektedir. Bu durum, öğrenci takibinin daha etkin yapılabilirdiği bir yapıyı işaret ederken 11 ve üzeri öğrenciyle ilgilenen öğretmen oranının %18'i aşması, bazı öğretmenlerin yüksek sorumluluk yüküyle karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Bu farklar, görev dağılımı ve staj süreci yönetimi açısından yeniden değerlendirme gerektirebilir.



Grafik 15'te yalnızca **öğrencilerin iş ortamına adaptasyonları hakkında işletmelerden koordinatör öğretmenlere gelen geri bildirim alma düzeyine** ilişkin veriler yer almaktadır. Toplam 239 koordinatör öğretmenin yanıtlarına göre katılımcıların %74,1'i (177 kişi) olumlu, %8,8'i (21 kişi) çok olumlu, %15,9'u (38 kişi) kısmen olumlu geri bildirim aldığını belirtmiştir. Sadece %1,3'ü (3 kişi) olumsuz geri bildirim aldığını ifade ederken “çok olumsuz” geri bildirim alan hiçbir katılımcı bulunmamaktadır. Bu dağılım, koordinatör öğretmenlerin büyük çoğunluğunun görevleriyle ilgili olarak genel anlamda pozitif geri bildirimler aldığını ortaya koymaktadır.

Grafik 15. İş Ortamına Adaptasyon Hakkında İşletmelerden Alınan Geri Bildirim



Toplamda %82,9 gibi bir çoğunluk, öğrencilerin iş ortamına başarılı şekilde adapte olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır. Olumsuz geri bildirim yok denecek kadar azdır. Meslek liselerindeki uygulamalı eğitim süreci, öğrencilerin sahaya entegrasyonunda büyük ölçüde etkili olmaktadır. Ancak “kısmen olumlu” geri bildirim oranı (%15,9) dikkat çekicidir. Bu oran, bazı öğrencilerin daha fazla yönlendirme veya destekle daha yüksek uyum başarısı gösterebileceğini düşündürmektedir. Bu nedenle işletme rehberliği ve öğrenci koçluğu gibi destekleyici uygulamaların yaygınlaştırılması yerinde olacaktır.

Tablo 16’da yalnızca **koordinatör öğretmenlere yöneltilen “Stajyer öğrenci-işletme eşleşmelerini hangi kriterlere göre yapıyorsunuz?”** sorusuna verilen yanıtların dağılımını göstermektedir. Toplam 239 katılımcının verdiği yanıtlara göre en yaygın tercih edilen kriter %25,1 ile “öğrencinin bölümüne/branşına göre” yapılmaktadır. Ardından %17,2 ile “öğrencinin beceri ya da ilgisine göre” ve %15,1 ile “işletmenin öğrenciye yakın olması” gelmektedir. Kalan yanıtlar daha düşük oranlarda farklı faktörlere dayalı eşleştirmeleri temsil etmektedir.

Tablo 16. Stajyer Öğrenci Eşleştirme Kriterleri

Kriter	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Öğrencinin bölümüne/branşına göre	60	25,1
Öğrencinin beceri ya da ilgisine göre	41	17,2
İşletmenin öğrenciye yakın olması	36	15,1
Diğer	26	10,9
Öğrenci ve işletmenin uyumuna göre	20	8,4
İşletmenin alana uygun şartları taşıması	20	8,4
Öğrencinin yeterliliği ve davranışına göre	9	3,8
Usta öğretici belgesi olması	8	3,3
İşletmenin talebine göre	8	3,3
Öğrenci staj yerini kendi buluyor	5	2,1
Öğrencinin başarısına göre	3	1,3
Okul yetkilileri belirliyor	3	1,3

Veriler, eşleştirmelerde en önemli üç faktörün öğrencinin alanı, becerisi ve işletmeye uzaklığı olduğunu göstermektedir. Bu da koordinatör öğretmenlerin öğrencilerin hem akademik yönelimini hem de erişilebilirliğini göz önünde bulundurarak eşleştirme yaptığına işaret etmektedir. Ancak %10,9 oranında “diğer” ifadesinin kullanılması, sistematik olmayan veya bireysel tercihlerle yapılan eşleştirmelerin de azımsanmayacak oranda olduğunu düşündürmektedir.

Öğrencinin alanına göre yapılan eşleştirme, meslekî eğitimin amacına uygunluk açısından olumlu bir pratik olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte öğrencinin becerisi ve ilgisine göre yapılan yönlendirmeler de kişiselleştirilmiş eğitim yaklaşımının uygulandığını göstermektedir. Ancak düşük oranlarda da olsa “okul yetkilileri belirliyor” (%1,3) ya da “öğrenci kendisi buluyor” (%2,1) gibi uygulamalar, sistematik eşleştirme kriterlerinden uzaklaşıldığında rehberlikten kopuk uygulamaların da yer aldığını göstermektedir.

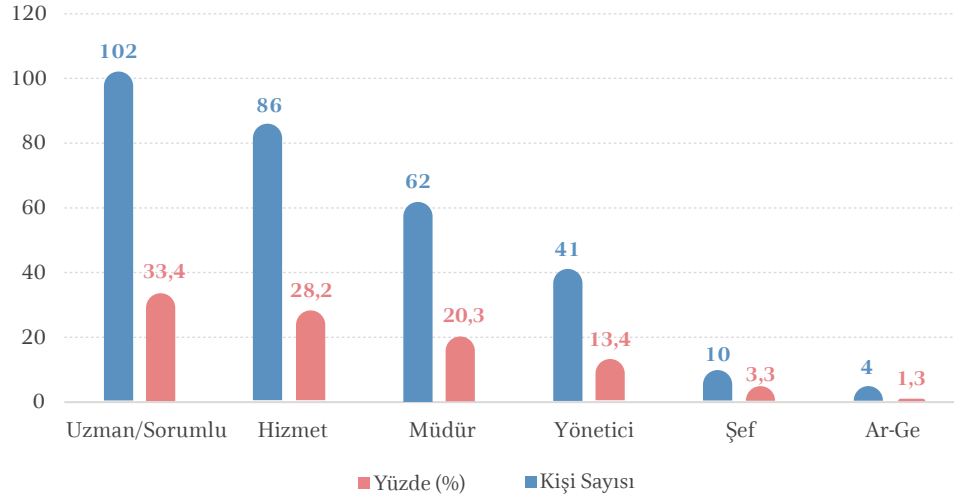
Bu nedenle eşleştirme sürecinin şeffaf, öğrencinin gelişimini önceleyen ve belgelenebilir kriterlere dayalı şekilde yürütülmesi hem işletmeler hem de öğrenciler için daha verimli sonuçlar doğuracaktır.

4.2.3. Usta Öğreticilerle İlgili Bulgular

Grafik 16’da yalnızca **usta öğreticilere** yöneltilen “İşletmedeki görev yaptığınız pozisyon nedir?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Toplam 305 katılımcının cevaplarına göre %33,4’ü (102 kişi) uzman veya sorumlu pozisyonda, %28,2’si (86 kişi) hizmet birimlerinde,

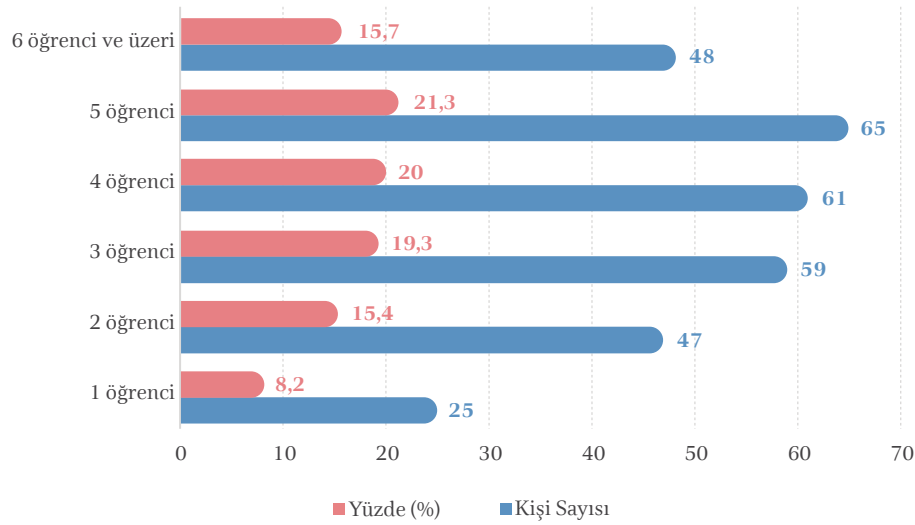
%20,3'ü (62 kişi) müdür olarak görev yapmaktadır. Bunun yanı sıra %13,4'ü (41 kişi) yönetici, %3,3'ü (10 kişi) şef ve %1,3'ü (4 kişi) Ar-Ge pozisyonlarında çalıştığını belirtmiştir. Bu dağılım, usta öğreticilerin büyük çoğunluğunun uzmanlık ve operasyonel görevlerde yoğunlaştığını, üst düzey yönetici pozisyonlarının ise daha sınırlı oranda temsil edildiğini göstermektedir.

Grafik 16. Usta Öğreticilerin Görev/Pozisyon Dağılımları



Katılımcıların en yoğun bulunduğu pozisyonlar uzman/sorumlu ve hizmet rolleridir; bu da uygulamalı ve operasyonel görevlerde yüksek yoğunluk olduğunu göstermektedir. Öte yandan yönetici ve müdür gibi idarî rollerde de dikkat çeken bir oranda görev alındığı anlaşılmaktadır (%33,7 toplam). Ar-Ge gibi yenilik odaklı alanlarda görev alanlarının oranı çok düşük (%1,3), bu durum sektörlerin yenilik faaliyetlerinde usta öğreticilerin sınırlı rol üstlendiğine işaret edebilir. Eğitim ve sektör ilişkilerinin Ar-Ge boyutunda daha fazla güçlendirilmesi potansiyel fayda sağlayabilir.

Grafik 17'de **usta öğreticilere** yöneltilen “**İş yerinde yıllık ortalama olarak kaç stajyer öğrenci çalışmaktadır?**” sorusuna verilen yanıtların dağılımı sunulmaktadır. Toplam 305 katılımcının verilerine göre %8,2'si (25 kişi) 1 stajyer, %15,4'ü (47 kişi) 2 stajyer, %19,3'ü (59 kişi) 3 stajyer, %20,0'si (61 kişi) 4 stajyer ve %21,3'ü (65 kişi) 5 stajyerle çalıştığını belirtmiştir. Ayrıca %15,7'lik bir kesim (48 kişi) ise 6 ve üzeri stajyerle çalışmaktadır. Bu verilere göre iş yerlerinde yıllık ortalama stajyer öğrenci sayısı 4,6 olarak hesaplanmıştır. Dağılım, stajyer sayısının büyük ölçüde 3 ile 5 arasında yoğunlaştığını göstermektedir.

Grafik 17. İşyerinde Çalıştırılan Stajyer Sayısı (Yıllık Dağılımlar)

Stajyer sayısı dağılımı oldukça dengeli olup özellikle 3-5 arası stajyer alan işletmelerin oranı %60'ı aşmaktadır. Bu durum, usta öğreticilerin yıl içinde düzenli olarak birden fazla öğrenciye rehberlik ettiğini ve sistematik bir staj uygulamasının varlığını gösterir. 6 ve üzeri öğrenciyle çalışan %15,7'lik kesim ise daha büyük işletmelere veya daha yoğun üretim hatlarına işaret edebilir. Ortalama değer olan 4,6 öğrenci, uygulamalı eğitimde sürekliliğin sağlandığını ortaya koymaktadır.

Şekil 14'de **usta öğreticilerin görev yaptıkları işletmelerin faaliyet gösterdiği sektörlerin dağılımı** yer almaktadır. Toplam 305 katılımcının yanıtlarına göre %56,1'i (171 kişi) üretim sektöründe, %43,9'u (134 kişi) ise hizmet sektöründe çalışmaktadır. Bu dağılım, usta öğreticilerin çoğunlukla üretim odaklı işletmelerde görev aldığını ortaya koymakta ancak hizmet sektörünün de önemli bir temsil oranına sahip olduğunu göstermektedir.

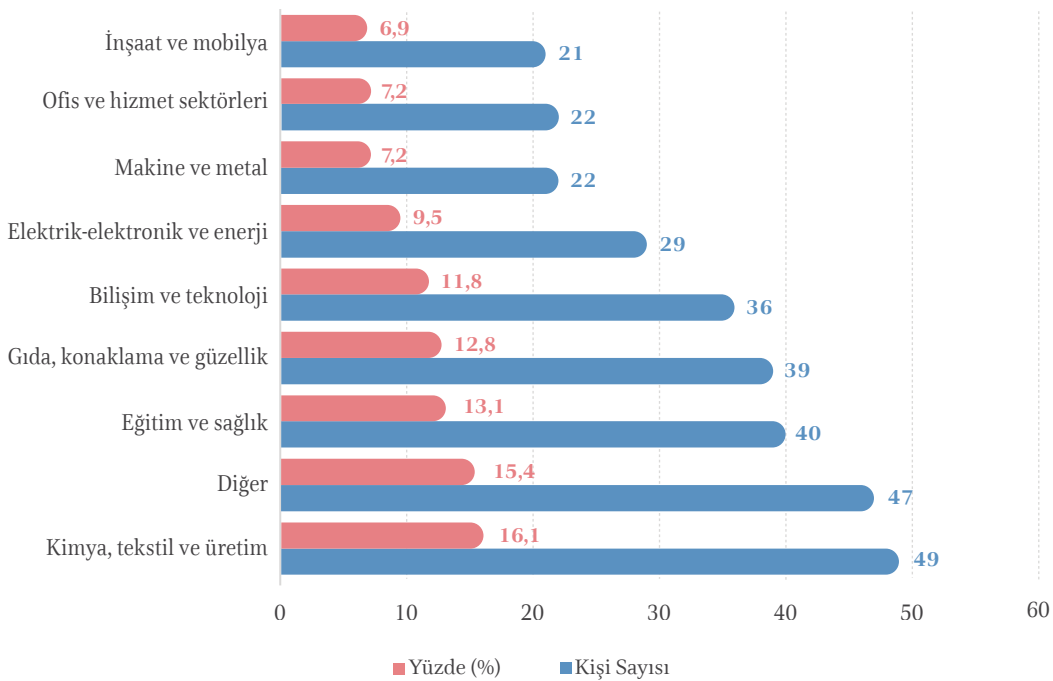
Şekil 14. İşletmenin Faaliyet Gösterdiği Sektör Dağılımı

Usta öğreticilerin çoğunluğu üretim sektöründe konumlanmış olup bu durum, meslekî eğitim uygulamalarının ağırlıklı olarak sanayi ve üretim temelli işletmelerde yürütüldüğünü göstermektedir. Hizmet sektörünün %43,9 ile önemli bir paya sahip olması, eğitim alanının çeşitli sektörlerde yayılmış

olduğunu ve çok boyutlu bir iş gücü yetiştirildiğini yansıtmaktadır. Bu çeşitlilik, meslekî eğitimde sektörler arası denge ve iş gücü adaptasyonu açısından olumlu bir göstergedir.

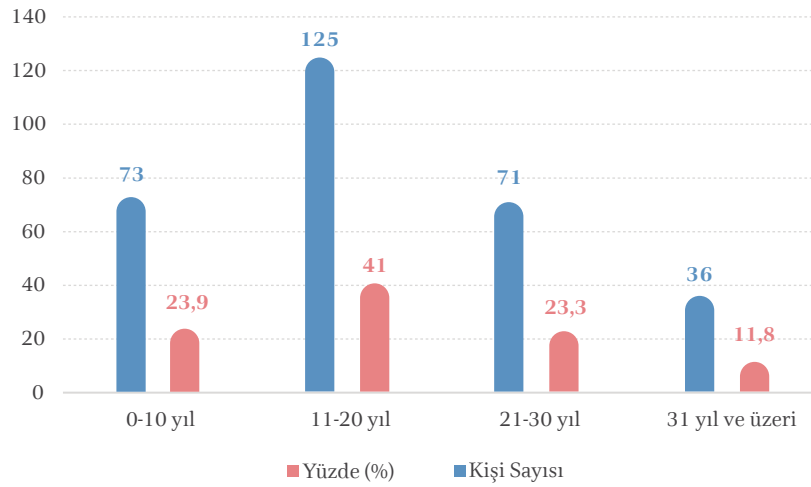
Grafik 18’de yalnızca **usta öğreticilere** yöneltilen “**İşletmenizin faaliyet alanı nedir?**” sorusuna verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Toplam 305 katılımcıya ait verilere göre %16,1’i (49 kişi) kimya, tekstil ve üretim; %15,4’ü (47 kişi) diğer alanlar; %13,1’i (40 kişi) eğitim ve sağlık; %12,8’i (39 kişi) gıda, konaklama ve güzellik; %11,8’i (36 kişi) bilişim ve teknoloji; %9,5’i (29 kişi) elektrik-elektronik ve enerji; %7,2’si (22 kişi) makina ve metal; %7,2’si (22 kişi) ofis ve hizmet sektörleri; %6,9’u (21 kişi) ise inşaat ve mobilya alanında faaliyet göstermektedir. Bu dağılım, usta öğreticilerin görev yaptığı işletmelerin sektörel çeşitliliğini yansıtmakta ve özellikle kimya, tekstil ve üretim alanlarının öne çıktığını göstermektedir.

Grafik 18. İşletmelerin Ticari Faaliyet Alanları



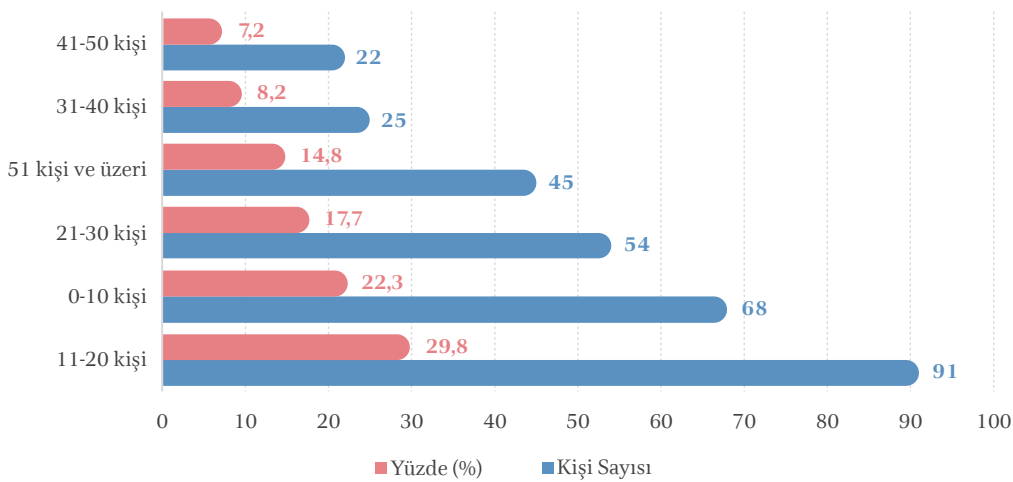
Veriler, faaliyet alanlarının oldukça geniş bir yelpazeye yayıldığını göstermektedir. Kimya, tekstil ve üretim alanı öne çıkarken bilişim ve teknoloji, gıda, eğitim, enerji ve sağlık gibi stratejik alanlar da yüksek temsile sahiptir. Bu çeşitlilik, meslekî eğitim uygulamalarının farklı sektörlerle güçlü bir şekilde entegre olduğunu ve iş dünyasının değişen gereksinimlerine cevap verebildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, “diğer” başlığının yüksek oranı, sektör sınıflandırmalarının daha detaylı analiz edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Grafikte 19’da, yalnızca usta öğreticilere yöneltilen “İşletmeniz kaç yıldır faaliyet gösteriyor?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı yer almaktadır. Toplam 305 katılımcının verilerine göre %41,0’ı (125 kişi) işletmesinin 11-20 yıldır faaliyet gösterdiğini belirtirken %23,9’u (73 kişi) 0-10 yıl, %23,3’ü (71 kişi) 21-30 yıl ve %11,8’i (36 kişi) ise 31 yıl ve üzeri süredir faaliyet gösterdiğini ifade etmiştir. Bu bulgulara göre işletmelerin ortalama faaliyet süresi 19,2 yıl olarak hesaplanmıştır. Veriler, usta öğreticilerin çoğunlukla uzun süredir faaliyet gösteren kurumsal deneyimi oturmuş işletmelerde görev aldığını göstermektedir.

Grafik 19. İşletmelerin Faaliyet Yıllarına İlişkin Dağılımlar

Veriler, işletmelerin büyük çoğunluğunun uzun süredir faaliyette olduğunu göstermektedir. Özellikle 11-20 yıl arası faaliyet gösteren işletmelerin ağırlıkta olması (%41) sistemin oturmuş ve deneyimli yapılar tarafından yürütüldüğünü ortaya koyar. 0-10 yıl arası faaliyet gösteren işletmelerin oranı (%23,9) dikkate alındığında ise sisteme yeni katılan girişimlerin de varlığı gözlemlenmektedir. Bu çeşitlilik hem tecrübe aktarımı hem de yenilik potansiyeli açısından dengeli bir yapıya işaret etmektedir.

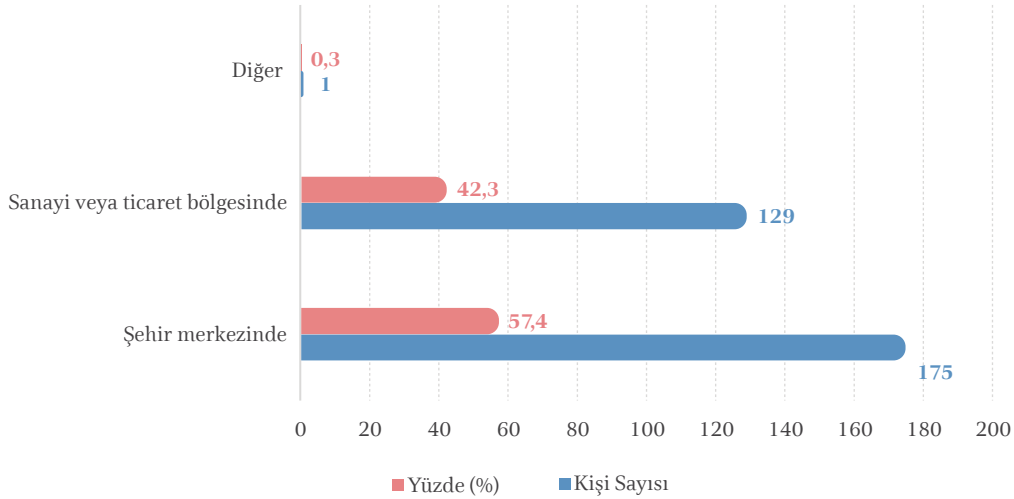
Grafik 20’de **usta öğreticilere** yöneltilen “İşletmeniz kaç çalışana sahip?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Toplam 305 katılımcının verilerine göre %29,8’i (91 kişi) işletmesinde 11-20 çalışanın bulunduğunu belirtirken %22,3’ü (68 kişi) 0-10 kişi, %17,7’si (54 kişi) 21-30 kişi, %14,8’i (45 kişi) 51 ve üzeri çalışan, %8,2’si (25 kişi) 31-40 kişi ve %7,2’si (22 kişi) ise 41-50 kişi çalıştığını ifade etmiştir. Verilere göre işletmelerdeki ortalama çalışan sayısı 201 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, bazı büyük ölçekli işletmelerin ortalamayı yukarı çektiğini gösterirken genel dağılımın küçük ve orta ölçekli işletmelerde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır.

Grafik 20. İşletmelerin Sahip Olduğu Çalışan Sayılarına İlişkin Dağılımlar

Katılımcıların büyük çoğunluğunun KOBİ segmentinde yer aldığı anlaşılmaktadır. En yoğun grup 11-20 çalışan aralığıdır. Ancak dikkat çekici olan %14,8’lik bir kesimin 51 ve üzeri çalışana sahip olmasıdır; bu oran, büyük ölçekli sanayi veya organize işletmelerin araştırmaya dâhil olduğunu göstermektedir. Ortalama değerin 201 olması, birkaç büyük ölçekli işletmenin bu ortalamayı yukarı çektiğini düşündürmektedir. Bu durum, meslekî eğitimde hem küçük hem de büyük işletmelerin birlikte yer aldığını göstermektedir.

Grafik 21’de **usta öğreticilere** yöneltilen “İşletmenizin lokasyonu-konumu nedir?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Toplam 305 katılımcının verilerine göre %57,4’ü (175 kişi) işletmesinin şehir merkezinde, %42,3’ü (129 kişi) sanayi veya ticaret bölgesinde yer aldığını belirtmiştir. Sadece %0,3’lük bir kesim (1 kişi) işletmesinin başka bir lokasyonda bulunduğunu ifade etmiştir. Bu dağılım, usta öğreticilerin büyük kısmının şehir merkezine konumlanmış işletmelerde görev yaptığını ancak önemli bir oranın da sanayi-ticaret bölgelerinde faaliyet gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Grafik 21. İşletmelerin Lokasyonu/Konumu Dağılımı

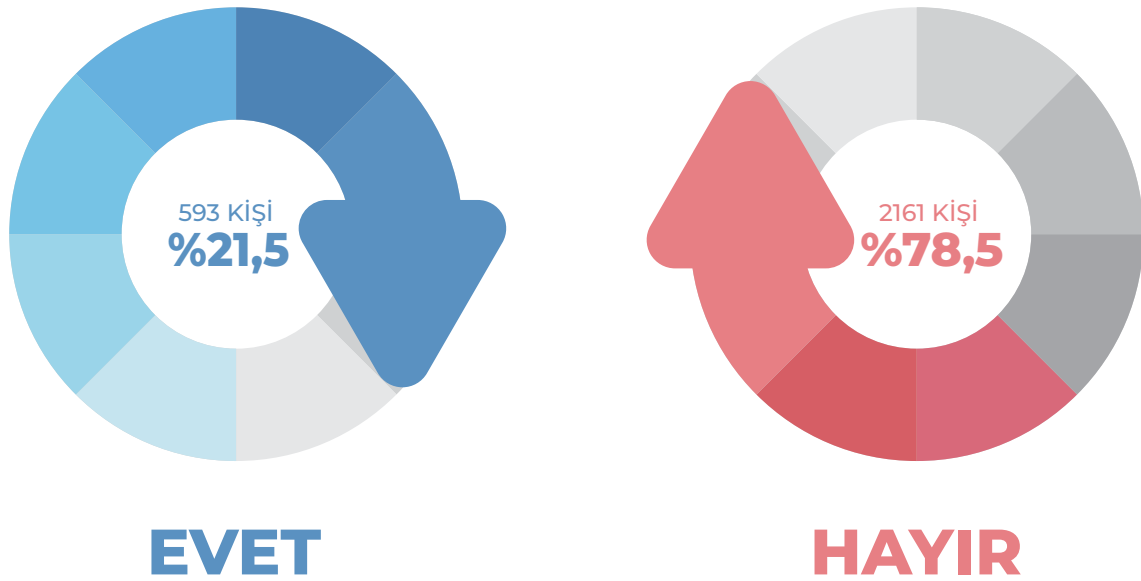


Veriler, işletmelerin büyük kısmının şehir merkezlerinde faaliyet gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, meslekî eğitimin kentsel bölgelerde daha entegre bir yapıda yürütüldüğünü göstermektedir. Aynı zamanda sanayi-ticaret bölgelerinde yer alan işletmelerin oranı da dikkate değerdir. Bu ikili dağılım, eğitim ve istihdam ilişkisinde farklı mekânsal kümelenmeleri işaret etmektedir.

4.2.4. Öğrenci, Mezun ve Koordinatör Öğretmenlere Sorulanlar

Şekil 15’te **mezunlar, öğrenciler ve koordinatör öğretmenlere** yöneltilen “Staj/Beceri eğitimi sırasında işletmelerde herhangi bir sorunla karşılaştınız mı?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı yer almaktadır. Toplam 2.754 katılımcının değerlendirmesine göre %21,5’i (593 kişi) staj sürecinde işletmede herhangi bir sorunla karşılaştığını belirtirken %78,5’i (2.161 kişi) herhangi bir sorun yaşamadığını ifade etmiştir. Bu sonuçlar genel olarak staj uygulamalarının sorunsuz geçtiğine işaret etse de her beş katılımcıdan birinin olumsuz bir deneyim yaşadığını göstermesi açısından dikkat çekicidir.

Şekil 15. Staj Süresince İşletmede Sorunla Karşılaşma Durumu



Araştırma bulgularına göre katılımcıların yaklaşık %78,5'i staj yaptığı işletmede herhangi bir sorunla karşılaşmadığını belirtmiştir. Bu durum, işletmelerin genel olarak beceri eğitimi süreçlerine uyum sağladığını ve öğrencilerin meslekî gelişimlerini destekleyecek bir ortam sunabildiğini göstermektedir. Ancak %21,5'lik bir kesim, staj süresince çeşitli sorunlarla karşılaştığını ifade etmiştir. Bu oran, uygulamada göz ardı edilemeyecek düzeyde olup bazı işletmelerde staj süreçlerinin niteliksel olarak yeterli olmadığını düşündürmektedir.

Genel tablo olumlu bir eğilim sergilese de iyileştirme alanlarının açıkça var olduğu görülmektedir. Her 5 kişiden 1'inin sorun yaşaması işletmelerin stajyer rehberliği, görev tanımı, iş güvenliği ve iş ortamı düzeni gibi konularda belirli standartları karşılamadığını göstermektedir. Bu bağlamda politika yapıcıların işletmelere yönelik kalite kontrol mekanizmalarını güçlendirmesi ve öğrencilerle işletmeler arasında iletişimi kolaylaştıracak mentörlük sistemlerini yaygınlaştırması sistemin daha etkili işlemesine katkı sağlayacaktır.

Tablo 17'de açılımı verilen soru; öğrenciler ve koordinatör öğretmenlerin ifadeleriyle staj ya da beceri eğitimi sırasında işletmelerde karşılaşılan somut sorunların neler olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcılar, karşılaştıkları spesifik problemleri belirtmiş ve bu veriler sıklık ve yüzdeye göre derlenmiştir. Toplam 593 katılımcıdan alınan yanıtlara göre en çok bildirilen iki sorun, %16,4 oranla "ekonomik koşullar" (maaş azlığı/geç ödenme) ve yine %16,4 oranla "meslek harici iş yaptırılması" olmuştur. Bunları %14,3 ile "mobbing", %7,4 ile "hakaret, küfür, kötü davranış" ve %7,1 oranla "uyum sorunu" ve "fazla mesai" izlemektedir.

Tablo 17. Staj Süresince Karşılaşılan Sorunlar

Sorun	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Ekonomik koşullar	97	16,4
Meslek harici iş yaptırılması	97	16,4
Mobbing uygulanması	85	14,3
Hakaret, küfür, kötü davranış	44	7,4
Diğer	44	7,4
Mesai saatleri/mesaiye çağırma	42	7,1
Uyum sorunu	42	7,1
Çalışma saatleri	30	5,1
İşletmenin uzak olması	23	3,9
İşi yeterli öğretmemeleri	22	3,7
Devamsızlık problemi	19	3,2
Çalışma şartlarının iyi olmaması	13	2,2
İletişim sorunları	12	2
Yemek problemleri	6	1
İşletme kurallarına uymama	5	0,8
Stajyere çalışan gibi davranma	4	0,7
İş ekipmanlarının verilmemesi	4	0,7
Çalışma temposu	4	0,7

Veriler, öğrencilerin beceri eğitimi sürecinde sadece meslekî değil aynı zamanda insanî ve etik açıdan da ciddi sorunlarla karşılaştığını göstermektedir. “Meslek dışı iş yaptırma”, “düşük ücret” ve “mobbing” gibi unsurlar hem öğrenci haklarının ihlali hem de öğrenme ortamının verimsizliği açısından dikkat çekicidir. Ayrıca bu oranların yüksekliği, bu tür sorunların münferit değil sistematik olduğuna işaret etmektedir. En az bildirilen sorunlar arasında ise “çalışma temposu”, “çalışma şartları”, “yemek problemleri” gibi konular yer almakta ancak bunlar da göz ardı edilemeyecek düzeydedir.

Veri seti, işletmelerin büyük bir kısmının stajyerlere yönelik rol tanımlarını yeterince açık yapmadığını, öğrencilerin çoğu zaman iş gücü gibi değerlendirildiğini göstermektedir. Bu durum meslekî eğitimin amacından sapmasına neden olmakta, öğrencilerin motivasyonunu ve öğrenme deneyimini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca mobbing ve hakaret gibi etik dışı durumların varlığı, işletmelerdeki denetim mekanizmalarının zayıf olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu nedenle Millî Eğitim Bakanlığının işletmelerle yapılan protokolleri yeniden gözden geçirmesi, iş sağlığı ve güvenliği kapsamını stajyerleri de kapsayacak şekilde genişletmesi ayrıca stajyerlerin haklarını koruyacak bir izleme-değerlendirme sistemi kurması kritik bir ihtiyaçtır. Öğrencilerin stajyer değil gerçek birer öğrenci olarak görülmesi sağlanmalıdır.

Tablo 18. Staj Süresince Karşılaşılan Sorunlarla Başa Çıkma Yaklaşımları

Çözüm Yöntemi	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
İşyeri temsilcisiyle konuşma	170	28,7
Başa çıkamama	84	14,2
Herhangi bir adım atılmadı	51	8,6
Görmezden gelme/alttan alma	41	6,9
Sorun çözülmedi	36	6,1
Koordinatör öğretmeniyle konuşma	36	6,1
Öğrenci ve işletmeye rehberlik desteği sağlama	29	4,9
İşletme değişikliği/işten ayrılma	28	4,7
Diğer	24	4
Öğrenci ile görüşme	22	3,7
Okul yönetimiyle iletişime geçme	22	3,7
Şikayet etme	13	2,2
Veli ve işletme ile iletişime geçme	12	2
Öğrenci ve işletme ile iletişime geçme	11	1,9
Zamanla alışma	6	1
Öğrencinin evine yakın işletmeleri tercih etme	5	0,8
Erken uyanmamaya başlama	3	0,5

Tablo 18; **mezunlar, öğrenciler ve koordinatör öğretmenlere** yöneltilen "**Karşılaştığınız sorunlarla nasıl başa çıktınız?**" sorusuna verilen yanıtların dağılımını göstermektedir. Toplam 593 katılımcının verdiği yanıtlar doğrultusunda en yaygın yöntem %28,7 ile "işyeri temsilcisiyle konuşma" olmuştur. Bunu %14,2 ile "başa çıkamama" ve %8,6 ile "hiçbir adım atmama" izlemektedir. Geri kalan yanıtlar ise çeşitli iletişim, destek ve bireysel baş etme girişimlerini içermektedir.

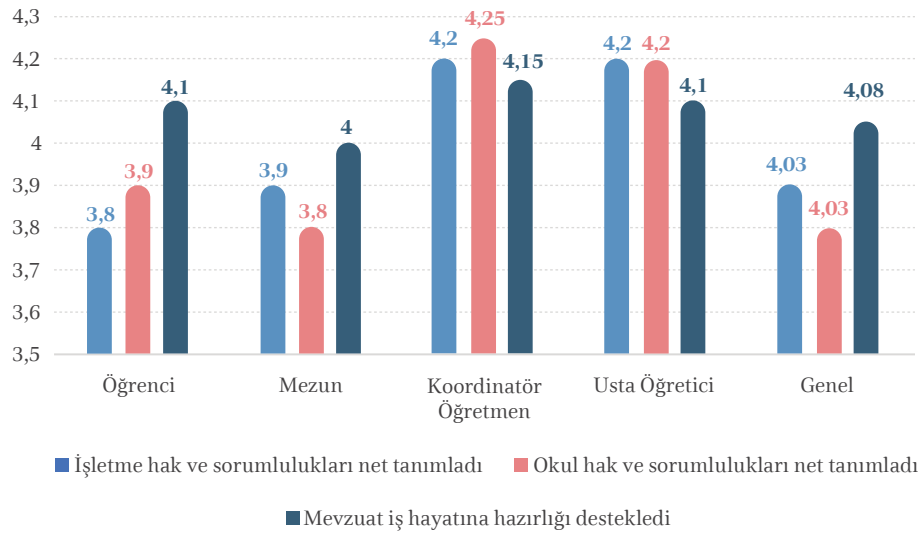
Veriler, öğrencilerin ve öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar karşısında genellikle doğrudan işletme içi çözüm yollarına başvurdıklarını göstermektedir. En sık kullanılan yöntem olan "işyeri temsilcisiyle konuşma", işletmelerin sorun çözme konusunda ilk temas noktası olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Ancak %14,2 oranında "başa çıkamama" ve %8,6 oranında "hiçbir şey yapılmama" gibi pasif tepkiler, sistemin önemli bir kısmının çözüm üretemediğini ve destek mekanizmalarına ulaşmakta zorlandığını göstermektedir.

Katılımcıların önemli bir kısmı, sorunlarla başa çıkmada yalnız hissetmekte ve çözüm üretmekte zorlanmaktadır. Bu durum özellikle beceri eğitimi sürecinde rehberlik ve psikososyal destek sistemlerinin yetersizliğini gündeme getirmektedir. Koordinatör öğretmen ya da okul yönetimiyle iletişim oranlarının düşük olması, öğrencilerin okul dışı sorunlarda kendilerini yalnız hissettiklerini düşündürmektedir.

Eğitim kurumlarının staj sürecinde yaşanabilecek sorunlara karşı proaktif ve sistematik destek mekanizmaları geliştirmesi elzemdir. Öğrencilere sorun çözme becerileri kazandırmak, rehberlik desteğini artırmak ve işletmelerle iletişim kuracak aracı rolleri daha aktif hâle getirmek sürecin niteliğini doğrudan artıracaktır.

Grafik 22, “**Bilgilendirmenin ve Mevzuatın Yeterliliği**” teması altında katılımcılara yöneltilen üç ifadeye verdikleri puan ortalamalarını göstermektedir. Öğrenciler, mezunlar, koordinatör öğretmenler ve usta öğreticiler olmak üzere dört farklı paydaş grubunun yanı sıra genel ortalamalar da verilmiştir. “**İşletme, stajyer öğrencilere sağladığı hak ve sorumlulukları net tanımladı.**” ifadesine verilen puan ortalaması 5 üzerinden 3,86’dır. “**Okul, stajyer öğrencilere sağladığı hak ve sorumlulukları net tanımladı.**” ifadesine verilen genel puan ortalaması 3,81 iken “**Beceri eğitime yönelik mevzuat iş hayatına hazırlık sürecini destekledi.**” ifadesine yalnızca koordinatör öğretmenler (3,92) ve usta öğreticiler (4,13) puan vermiş; genel ortalama ise 4,04 olarak hesaplanmıştır.

Grafik 22. Mevzuat ve Bilgilendirme



Veriler hem okulun hem de işletmenin hak ve sorumlulukları tanımlama düzeyinde katılımcılar tarafından nispeten olumlu karşılandığını ancak bu tanımların farklı gruplar tarafından farklı algılandığını göstermektedir. Usta öğreticiler, her iki konuda da en yüksek puanı verirken öğrenciler en düşük puanları vermiştir. Bu durum, öğrencilerin bilgilendirme sürecine erişimlerinin veya bilgilendirmeden faydalanma düzeylerinin daha düşük olabileceğini düşündürmektedir. Mevzuatın iş hayatına hazırlığı destekleme düzeyi ise yalnızca ilgili uzman gruplar tarafından değerlendirilmiş ve yüksek ortalamalarla puanlanmıştır.

Özellikle öğrencilerin ve mezunların verdikleri puanlar, hak ve sorumluluk tanımlarının sahada yeterince somut ve anlaşılır biçimde öğrencilere iletilmediğine işaret etmektedir. Bu farkındalık eksikliği, staj süresince öğrencilerin haklarını talep etmede ve yükümlülüklerini kavramada eksikliklere yol açabilir. Usta öğretici ve öğretmenlerin daha yüksek puanları ise sürecin içeriğini bilen ama uygulamaya tam olarak yansımayan bir mevzuat altyapısına işaret ediyor olabilir.

Bu nedenle mevzuatın sadece varlığı değil tüm paydaşlara etkili biçimde aktarılması ve uygulamada görünür hâle getirilmesi kritik önemdedir. Eğitim kurumları ve işletmeler arası iş birliği, bu tanımların netleştirilmesi ve tüm taraflara eşit biçimde iletilmesi açısından güçlendirilmelidir.

Tablo 19, “Çalışma Ortamı ve Altyapı Yeterliliği” teması altındaki 6 farklı ifadeye yönelik dört paydaş grubunun (öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen, usta öğretici) değerlendirme puanlarını göstermektedir. Veriler 1-5 arası Likert tipi puan ortalamalarını yansıtmaktadır. Bazı ifadeleri sadece usta öğretmenler değerlendirmiştir (Örneğin “Stajyerlerin güvenliği için alınan önlemler yeterlidir”). Genel ortalama puanlar 3,79 ile 4,32 arasında değişmektedir.

Tablo 19. Çalışma Ortamı ve Altyapı

İfadeler	Öğrenci	Mezun	Koordinatör Öğretmen	Usta Öğretici	Genel
Fiziki ve teknik kaynaklar yeterliydi	3,97	3,81	3,89	4,1	3,94
İnsan kaynağı yeterliydi	3,95	3,93	3,82	4,31	4
Çalışma ortamı temiz ve düzenliydi	4,03	3,98	3,87	4,31	4,04
İş güvenliği önlemleri yeterliydi	4,04	3,98	3,88	4,28	4,04
İş güvenliği eğitimi verildi	3,7	3,88	3,88	4,15	3,9
Stajyer güvenliği için önlemler yeterliydi	0	0	0	4,32	4,32

Usta öğretmenler tüm ifadeleri yüksek puanlarla değerlendirmiş; özellikle iş güvenliği ve ortam düzeni konularında 4,30 üzeri puanlar verilmiştir. “**Stajyerlerin güvenliği için alınan önlemler yeterlidir.**” ifadesine yalnızca usta öğretmenler yanıt vermiş ve bu ifade 4,32 ile en yüksek ortalamaya sahiptir.

Öğrenci ve koordinatör öğretmenlerin puanları birbirine yakın olmakla birlikte iş güvenliği eğitimi konusundaki değerlendirmeleri (sırasıyla 3,70 ve 3,92) diğer alanlara göre daha düşüktür. Bu durum, iş güvenliği eğitimlerinin yeterliliği konusunda gelişim alanı olduğunu göstermektedir.

Stajyer öğrenciler için fizikî koşullar ve hijyenik çalışma ortamı genellikle olumlu değerlendirilmiştir. Ancak iş güvenliği eğitimlerinin hem algılanışı hem de uygulanışı noktasında farklı paydaşlar arasında puan farkları gözlenmektedir. Bu fark, iletişim eksikliği veya uygulama farklılıklarından kaynaklanabilir.

İş güvenliği eğitimi ve insan kaynağı yetersizliği gibi konulara odaklanmak, işletmelerin sadece teknik değil pedagojik altyapılarını da güçlendirmelerini sağlayacaktır. Ayrıca öğrencilerin güvenliğiyle ilgili alınan önlemlere dair doğrudan geri bildirim alabilmek için onların bu konuda sistemli bir şekilde bilgilendirilmesi ve sürece dâhil edilmesi önerilmektedir.

Aşağıdaki tablo “Okul-İşletme Birliği Yeterliliği” teması altında 3 farklı ifadeye ait öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğretici gruplarının değerlendirme puan ortalamalarını göstermektedir.

“Okul ile işletme arasındaki iletişim meslekî gelişime katkı sağladı.” ifadesine tüm gruplar cevap vermiştir, genel ortalama 3,74’tür. “Koordinatör öğretmen işletmeyi düzenli ziyaret etti ve iş birliği sağladı.” ifadesine de tüm gruplar katılmış, genel ortalama 4,13 olmuştur. “Okul ve işletme arasında iyi bir ilişki var.” ifadesi yalnızca öğrenci ve mezunlara yöneltilmiştir; genel ortalama 3,84’tür. En yüksek ortalama, “Koordinatör öğretmen ziyaret etti ve iş birliği sağladı.” ifadesindedir (özellikle koordinatör öğretmenlerden 4,56 puan). Bu durum, sürece aktif katılan koordinatör öğretmenlerin çabalarının diğer gruplar tarafından da olumlu algılandığını göstermektedir. Öte yandan “Okul ile işletme iletişimi, meslekî gelişime katkı sağladı.” ifadesine öğrencilerin verdiği puan (3,62) dikkat çekici şekilde düşüktür. Öğrenciler, sürecin etkisini diğer gruplara kıyasla daha az hissedebilir durumdadır.

Tablo 20. Okul İşletme İş Birliği

İfadeler	Öğrenci	Mezun	Koordinatör Öğretmen	Usta Öğretici	Genel
Okul-İşletme İletişim ve İş Birliği (Stajyerlere Katkı)	3,62	3,88	4,19	4,09	3,94
Koordinatör Öğretmen Ziyareti ve İş Birliği	4,08	3,9	4,56	4,34	4,22
Okul-İşletme Arasında İyi İlişki	3,83	3,92	0	0	3,87

Okul ile işletme arasındaki iş birliğinin varlığına dair genel bir olumlu algı olsa da öğrencilerin süreci daha düşük değerlendirmesi, uygulamadaki eşgüdümün öğrencilerle doğrudan temas eden boyutlarında sorunlar yaşandığını düşündürmektedir. Bu durum, iletişim süreçlerinin daha şeffaf ve öğrenci merkezli yürütülmesi gerektiğine işaret eder.

Koordinatör öğretmenlerin işletmeleri düzenli ziyaret etmeleri, ilişkiyi pekiştirici bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle koordinatör öğretmenlerin rolü desteklenmeli ve işletme ile okul arasında daha fazla üçlü etkileşim ortamı oluşturulmalıdır.

Tablo 21 , “İşyeri Bulma, İş Adaptasyon ve Çalışma Koşulları Yeterliliği” teması altında 9 ifadeye ait öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğretici gruplarının değerlendirme puan ortalamalarını göstermektedir.

Bazı ifadeler yalnızca öğrenci ve mezunlara sorulmuştur (ör. “Personel ile ilişkiler iyiydi.”, “Personel performansı olumlu etkiledi.”). En düşük ortalama “Staj ücreti yeterliydi.” (Genel: 3,07), en yüksek ortalama “Personel ile ilişkiler iyiydi.” (Genel: 4,14). Usta öğretmenler, genel olarak tüm alanlarda en yüksek puanları vermiştir.

Tablo 21. İş Yeri Bulma, İşe Adaptasyon ve Çalışma Koşulları

İfadeler	Öğrenci	Mezun	Koordinatör Öğretmen	Usta Öğretici	Genel
İşletmedeki personel öğrencilerin çalışma performansını olumlu etkiledi.	3,88	4,03	0	3,9	3,9
Öğrencilerin işletmedeki personel ile ilişkileri iyiydi.	4,15	4,05	0	4,14	4,11
Meslekî eğitim uygulamaları sonrasında işletmede çalışan stajyer öğrenciler, kariyer ve istihdam olanaklarına sahip olduklarını fark etti.	3,62	3,88	4,01	4,18	3,92
Okullar stajyer öğrencilere çalışma yaşamı veya iş yeri kuralları konusunda yeterli bilgilendirme yaptı.	3,77	3,95	4,36	4,19	4,06
İşyeri bulma sürecinde okulun stajyer öğrencilere yeterli destek ve rehberlik sağladı.	3,6	3,91	4,36	4,26	4,03
İşletme, stajyer öğrencilere servis/yemek gibi destekleyici imkânlar sundu.	3,87	3,82	3,54	4,13	3,84
İşletmemizde meslekî eğitim uygulamaları kapsamında stajyer öğrencilere sağlanan ücreti yeterliydi.	2,85	3,31	3,34	4,2	3,42
İşletmeler, stajyer öğrencilerin evlerine veya yaşam alanlarına yeterli yakınlıkta ve kolay ulaşılabilir bir konumdaydı.	3,53	3,67	3,65	4,2	3,76
İşyerimin çalışma koşullarının stajyer öğrencilerin motivasyonunu olumlu etkiledi.	3,55	3,93	4	4,18	3,91

Verilere göre öğrencilerin staj ücretine yönelik memnuniyeti oldukça düşüktür (2,85) ve bu tüm gruplar arasında en düşük puanlı ifadedir. Bu durum, stajyer desteğinde ekonomik koşulların yeterince karşılanmadığını göstermektedir. Öte yandan personel ile ilişkiler ve iş yerindeki sosyal ortam, öğrenciler ve mezunlar tarafından oldukça olumlu değerlendirilmiştir (4,15 ve 4,05).

Koordinatör öğretmenlerin ve usta öğreticilerin verdikleri puanlar genellikle yüksek olup okulun bilgilendirme ve rehberlik faaliyetlerini başarılı bulduklarını göstermektedir. Staj uygulamalarında psikososyal ortamın destekleyici olduğu ancak ekonomik desteklerin (ücret, servis, yemek vb.) sınırlı kaldığı gözlenmektedir. Öğrenci motivasyonu için önemli olan bu desteklerin kurumsallaştırılması gereklidir.

Okulun rehberlik ve bilgilendirme konularında güçlü bir etkiye sahip olduğu, koordinatör öğretmenlerin sürece etkin katılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda okul-işletme iş birliği içinde daha adil ücret politikaları geliştirilmesi ve ulaşım/yemek gibi desteklerin sistematik hâle getirilmesi önerilir.

Tablo 22’de “İdari Destek ve Bürokratik Uygulamalar Yeterliliği” teması altında 4 farklı ifadeye ait öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğretici gruplarının puan ortalamalarını göstermektedir.

En yüksek puan koordinatör öğretmenlerden gelmiştir (özellikle SGK girişleri vebürokratik işlemler için 4,54 ve 4,39). Usta öğreticiler “SGK girişleri” ifadesine yanıt vermemiştir. Genel ortalama puanlar 3,75 ile 3,99 arasında değişmektedir. Öğrencilerin en düşük puanı, staj dosyası hazırlığında okul desteğine yönelik olarak 3,59’dur.

Tablo 22. İdari Destek ve Bürokratik Uygulamalara Katılım Ortalamaları

İfadeler	Öğrenci	Mezun	Koordinatör Öğretmen	Usta Öğretici	Genel
İşletmeler, stajyer öğrenciye ödenmesi gereken ücretleri tam ve zamanında verdi.	3,77	3,8	4,02	4,03	3,9
Okul, stajyer öğrencilerin staj dosyalarının hazırlanmasında yeterli destek sundu.	3,73	3,88	4,33	4,24	4,04
Okul, stajyer öğrencilerin sosyal güvenlik kurumu girişlerini tam ve zamanında yaptı.	3,83	3,97	4,54	0	4,11
Okul, işletmelerde meslekî eğitim uygulamaları sürecinde belge alımı ve diğer bürokratik işlemleri kolaylaştırdı.	3,78	3,96	4,39	4,3	4,1

Tablo 22’de koordinatör öğretmenlerin idarî süreçlere dair değerlendirmeleri genel olarak oldukça yüksektir. Bu da okulun bu süreçleri etkin biçimde yönettiği algısını desteklemektedir. Özellikle SGK işlemlerinin zamanında yapılması ve bürokratik işlemlerde sağlanan kolaylıklar koordinatör öğretmenler tarafından çok olumlu değerlendirilmiştir.

Buna karşın öğrencilerin “staj dosyası desteği” ve “belge işlemleri” gibi konularda görece daha düşük puan vermesi, doğrudan hizmet alan bireylerin deneyimlerinde destekleyici uygulamaların yeterince hissedilmediğini göstermektedir. Okulun mevzuat ve idarî süreçlerde gösterdiği performans, öğretmenler ve usta öğreticiler tarafından takdir edilmektedir. Ancak öğrencilerin daha düşük değerlendirmeleri, bu süreçlerin öğrenciye dönük iletişim ve rehberlik boyutunda zayıflıklar olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda okulların yalnızca süreci yürütmekle kalmayıp öğrencileri bu süreçlere aktif olarak dâhil etmesi ve bilgilendirmesi gerekmektedir. Ayrıca staj dosyası gibi önemli yükümlülükler konusunda öğrencilere yönelik daha görünür ve erişilebilir destek mekanizmaları sağlanmalıdır.

Tablo 23, “Rehberlik ve Yönlendirme Faaliyetleri Yeterliliği” teması altındaki 3 ifadeye ait öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğretici gruplarının değerlendirme puanlarını göstermektedir. **“Okul ile işletme iletişimi meslekî gelişime katkı sağladı.”** ifadesinin genel ortalaması 3,59’dur. **“Koordinatör öğretmen ziyaret etti, iş birliği sağladı.”** ifadesi için genel ortalama 3,70’tir. **“Okul ve işletme arasında iyi bir ilişki var.”** ifadesi için ise genel ortalama 3,47’dir. En yüksek puanlar genellikle usta öğreticilerden gelmiştir; öğrenciler ve mezunlar ise daha düşük değerlendirmeler yapmıştır. Usta öğreticiler, okul-işletme ilişkisini ve koordinatör öğretmenin rolünü en olumlu değerlendiren gruptur (özellikle **“Koordinatör öğretmen ziyaret etti.”** ifadesine 4,20). Buna karşılık öğrenciler, okul ve işletme arasındaki ilişkiyi daha zayıf algılamaktadır (Örneğin “İyi bir ilişki var.” ifadesine yalnızca 3,36). Koordinatör öğretmenlerin sürece olan katkısı pozitif olarak algılanmasına rağmen öğrencilerin bu süreci deneyimleme biçimi diğer gruplarla örtüşmemektedir.

Tablo 23. Rehberlik ve Yönlendirme Faaliyetleri Katılım Ortalamaları

İfadeler	Öğrenci	Mezun	Koordinatör Öğretmen	Usta Öğretici	Genel
Okul ile işletme arasındaki iletişim ve iş birliği, stajyer öğrencilerin meslekî gelişimine katkı sağladı.	3,44	3,71	4,17	4,06	3,84
Koordinatör öğretmen, işletmeyi düzenli aralıklarla ziyaret etti. İletişim ve iş birliği sağladı.	3,6	3,81	3,88	4,2	3,87
Okul ve işletme arasında iyi ilişki var	3,36	3,64	3,36	4,09	3,61

Rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerinde önemli roller üstlenen koordinatör öğretmenlerin varlığı ve katkısı öğretmen ve usta öğreticiler tarafından takdir edilse de öğrenciler bu süreci yeterince güçlü hissetmemektedir. Bu fark, öğrenciyle birebir yürütülen rehberlik uygulamalarının yetersizliği veya görünür olmayışı ile açıklanabilir.

Dolayısıyla koordinatör öğretmenlerin ziyaretleri sırasında öğrencilerle daha yapılandırılmış görüşmeler yapmaları, rehberlik süreçlerini daha aktif ve öğrenci merkezli kurgulamaları önerilmektedir. Ayrıca okul-işletme iletişiminin öğrenci lehine yansımalarını artırmak için ortak takip ve geri bildirim mekanizmaları geliştirilebilir.

Tablo 24. Kişisel Beceriler Gelişim ve İş Uyumu Katılım Ortalamaları

İfadeler	Öğrenci	Mezun	Koordinatör Öğretmen	Usta Öğretici	Genel
İşletmedeki meslekî eğitim süreci, stajyer öğrencilerin zaman yönetimi becerilerini geliştirme fırsatı sağladı.	3,64	3,95	3,79	4,14	3,88
İşletmedeki meslekî eğitim süreci, stajyer öğrencilerin iş ortamında sorumluluk bilinci ve öz-disiplin kazanmalarına katkı sağladı.	3,95	4,01	4,06	4,23	4,06
İşletmedeki meslekî eğitim süreci, stajyer öğrencilerin alanlarına yönelik öğrenme isteklerine ve meraklarını artırdı.	3,62	4,06	3,9	4,29	3,96

Tablo 24'te "Kişisel Beceriler, Kişisel Gelişim ve İş Uyumu Yeterliliği" teması altındaki üç ifadeye ait öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğretici gruplarının değerlendirme puan ortalamalarını göstermektedir.

"Zaman yönetimi becerisi gelişti." ifadesinin genel ortalaması 3,73'tür.

"Sorumluluk ve öz-disiplin kazandırdı." ifadesi 3,99 ortalama ile en güçlü alanlardan biridir.

"Öğrenme isteği ve merakı artırdı." ifadesi genel ortalama 4,76 gibi sıra dışı yüksek bir değere sahiptir (veri girişi hatası olabilir – kontrol önerilir).

Katılımcı grupların puanları birbirine oldukça yakındır; özellikle usta öğreticiler tüm ifadelerde yüksek değerlendirmeler yapmıştır. **“Sorumluluk bilinci ve öz-disiplin kazandırma”** ifadesine hem öğretici hem yönetici gruplar tarafından 4 üzeri puan verilmiştir.

Öğrencilerde en düşük puan, **“Öğrenme isteği ve merakı artırdı.”** ifadesindedir (3,62); bu da eğitimin öğrenciler için daha rutin ve görev odaklı bir deneyim olduğu izlenimini verebilir.

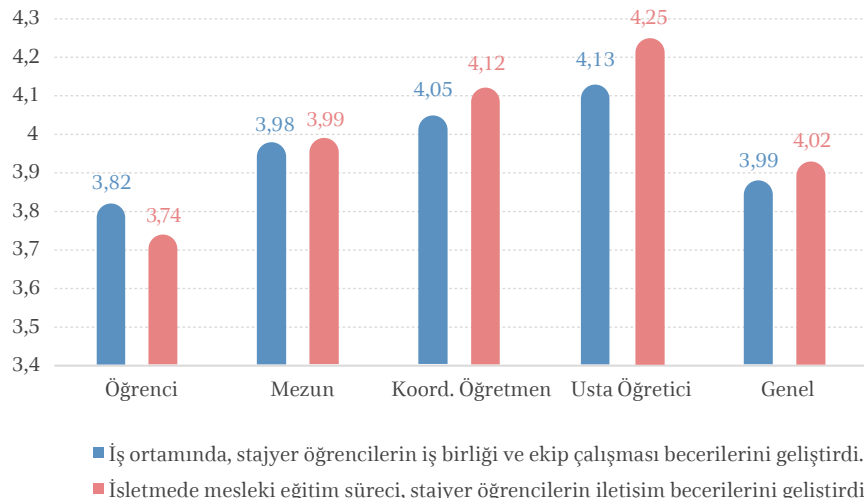
İşletmelerde yürütülen meslekî eğitim uygulamaları; zaman yönetimi, öz-disiplin ve sorumluluk bilinci açısından olumlu sonuçlar vermektedir. Ancak öğrenmeye yönelik içsel motivasyonun artışı öğrenci gözünden çok daha düşük algılanmaktadır.

Bu durum, meslekî eğitimin yalnızca görev temelli değil aynı zamanda öğrencinin ilgisini ve meslekî tutkusunu besleyecek etkinliklerle desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. İşletmelerin uygulamalı eğitimi zenginleştirilmesi, öğrencilerin meslekî aidiyetini ve öğrenmeye olan isteğini güçlendirecektir.

Grafik 23, “Sosyal Beceriler ve İş Uyumu Yeterliliği” teması kapsamında iki ifadeye verilen puan ortalamalarını içermektedir. Katılımcılar arasında öğrenciler, mezunlar, koordinatör öğretmenler ve usta öğreticiler yer almaktadır. Genel ortalamalara bakıldığında, **“İş birliği ve ekip çalışması becerileri”** ifadesi 3,88; **“İletişim becerileri gelişti.”** ifadesi ise 3,85 puan ortalamasına sahiptir.

Katılımcıların genel eğilimlerine bakıldığında staj sürecinin öğrencilerin sosyal becerilerinde pozitif bir etki uyandırdığı gözlemlenmektedir. Özellikle usta öğreticiler ve koordinatör öğretmenler her iki ifadeye de 4,00 üzeri puanlar vererek yüksek memnuniyet bildirmiştir. Öğrenciler ve mezunlar da bu katkıyı olumlu görse de görece daha düşük puanlar vermiştir.

Grafik 23. Sosyal Beceriler ve İş Uyumu Katılım Ortalamaları



Meslekî eğitim ortamlarında sosyal becerilerin gelişimi yalnızca teknik yetkinliklerin değil aynı zamanda takım çalışması ve etkili iletişimin de kazanıldığını göstermektedir. Ancak öğrencilerin

puanlarının diğer paydaşlara göre daha düşük olması, bu becerilerin gelişim sürecinde daha fazla rehberliğe ve geribildirim ihtiyacı duyduklarını göstermektedir.

İletişim ve ekip çalışması becerilerinin gelişimini desteklemek için staj programlarına; yapılandırılmış ekip çalışması görevleri, rol paylaşımı uygulamaları ve düzenli geri bildirim oturumları entegre edilebilir. Bu tür uygulamalar, öğrencilerin sosyal becerilerdeki gelişimini daha görünür ve sürdürülebilir hâle getirecektir.

Tablo 25, “Meslekî ve Teknik Beceriler Yeterliliği” teması kapsamında öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğreticilerin dört farklı ifadeye verdikleri puan ortalamalarını göstermektedir. **“Yeni meslekî beceriler kazandı.”** ifadesi 3,84 ile en yüksek genel ortalamaya sahipken **“Meslekî bilgileri uygulama fırsatı buldu.”** ifadesi 3,65 ile en düşük ortalamayı almıştır. Tüm ifadeler için usta öğreticiler en yüksek puanları verirken öğrencilerin puanları diğer gruplara göre daha düşüktür.

Tablo 25. Meslekî ve Teknik Beceriler

İfadeler	Öğrenci	Mezun	Koordinatör Öğretmen	Usta Öğretici	Genel
Stajyer öğrenciler, eğitim aldıkları alandaki meslekî bilgileri işletmelerde uygulama fırsatı buldu.	3,5	3,88	4,02	4,24	3,91
Stajyer öğrenciler işletmemizde eğitim aldıkları alanda yeni meslekî beceriler kazandı.	3,73	3,96	4,05	4,29	4
İşletmemizde stajyer öğrencilerin meslekî eğitim sırasında kazandıkları beceriler, iş dünyasındaki beklentilerle uyumludur.	3,54	4,01	3,82	4,23	3,9
İşletmemizde, stajyer öğrenciler yenilikçi teknolojik araçları kullanarak teknik becerilerini geliştirme fırsatı buldu.	3,63	3,91	3,86	4,24	3,91

Tüm paydaşlar, işletmelerde gerçekleşen meslekî eğitim sürecinin öğrencilerin meslekî becerilerini geliştirdiği konusunda büyük ölçüde hemfikirdir. Özellikle **“yeni beceriler kazanımı”** ve **“yenilikçi teknolojilerle teknik gelişim”** ifadeleri yüksek oranda desteklenmiştir. Ancak öğrenciler özellikle **“meslekî bilgilerin uygulanması”** konusunda daha düşük puanlar vererek teorik bilginin pratikte tam olarak karşılık bulmadığını düşündüklerini göstermiştir. Stajyer öğrenciler, işletmelerde önemli meslekî deneyimler kazansa da teorik bilgi ile pratik beceri arasındaki geçişte zorlanabilmektedir. Bu durum, işletmelerin öğrencilere bireyselleştirilmiş rehberlik sunamaması ya da görev tanımlarının meslekî bilgiyle tam örtüşmemesiyle açıklanabilir. İşletmelerin, öğrencilerin öğrenme sürecine daha bilinçli şekilde dâhil edilmesi, beceri edinimini daha somut hedeflerle planlaması ve teknolojik araçlara erişimi sistematik hâle getirmesi, meslekî ve teknik beceri gelişimini daha da güçlendirecektir.

Tablo 26, “İzleme (Denetleme), Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim Süreci Yeterliliği” teması altında yer alan 9 ifadeye, öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğretici gruplarının verdiği puan ortalamalarını görselleştirmektedir. Yeterliliği” teması altında yer alan 9 ifadeye, öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğretici gruplarının verdiği puan ortalamalarını görselleştirmektedir.

En Yüksek Ortalama 4,41 – **Koordinatör öğretmen denetimi özenli yaptı.** (Koord. Öğretmen); En Düşük Ortalama 3,45 – **Okul yeterli geri bildirim sağladı.** (Öğrenci); Genel Ortalama Aralığı 3,54 – 4,07 aralığındadır. Bazı ifadelerde usta öğreticiler veri vermemiştir (ör. okul içi değerlendirme kriterleri ve işlemleri).

Tablo 26. İzleme, Değerlendirme ve Geribildirim Süreci

İfadeler	Öğrenci	Mezun	Koordinatör Öğretmen	Usta Öğretici	Genel
İşletme, stajyer öğrencilerin performansını artırmak amacıyla yeterli geri bildirim sağladı.	3,6	3,85	3,74	4,12	3,82
Okul, stajyer öğrencilerin performansını artırmak için yeterli geri bildirim sağladı.	3,45	3,8	4,03	-	3,76
İşletmede performans değerlendirme kriterleri, stajyer öğrencilere net bir şekilde açıklandı	3,74	3,83	4,04	4,21	3,95
Stajyer öğrencilerin performansları, işletmede yeterli derecede ve doğru bir şekilde değerlendirildi.	3,83	3,86	3,85	4,3	3,96
Stajyer öğrenciler, işletmenin beklediği performansı yeterli düzeyde karşıladı.	4,08	4,08	3,81	4,17	4,035
Okulun, ölçme ve değerlendirme kriterleri (iş dosyası, beceri sınavı vb.) öğrencilere net bir şekilde açıklandı.	3,69	3,88	4,34	-	3,97
Okulda, stajyer öğrencilerin ölçme ve değerlendirme işlemleri, yeterli derecede ve doğru bir şekilde yapıldı.	3,65	3,9	4,27	-	3,94
İşletmenin uygunluk denetimi, koordinatör öğretmen tarafından özenli bir şekilde yapıldı.	3,93	3,93	4,41	4,25	4,13
Stajyer öğrencilerin iş dosyaları, özenli bir şekilde incelendi ve değerlendirildi.	3,85	4,01	4,34	4,24	4,11

Usta öğreticiler en yüksek değerlendirmeleri vermiştir; özellikle işletme süreçlerinde performans takibi ve değerlendirme konusunda 4,20 üzeri puanlar dikkat çekicidir.

Öğrenciler, “**Okulun yeterli geri bildirim sağladığı**” ve “**Ölçme-değerlendirme işlemleri**” gibi okul temelli süreçlere daha düşük puanlar vermiştir.

Koordinatör öğretmenler, sürecin izlenmesi ve denetlenmesi konusunda (özellikle kendi sorumluluğunda olan alanlarda) çok yüksek puanlar vermiştir (4,41 ve 4,34).

Genel olarak tüm gruplar, işletme kaynaklı izleme ve geri bildirim mekanizmalarını okul temelli uygulamalara göre daha yüksek puanlamıştır.

Veriler, işletmelerin stajyer öğrencilerin performanslarını izleme, değerlendirme ve belgeleri inceleme konusunda oldukça etkili uygulamalar sunduğunu ancak okulun bu süreçte katkısının öğrenci gözünde yeterince görünür olmadığını ortaya koymaktadır.

Bu durum, okulun özellikle öğrencilerle birebir ölçme-değerlendirme geri bildirim süreçlerinde daha yapılandırılmış ve etkili uygulamalar geliştirmesi gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca okul-işletme koordinasyonunun sadece denetimsel değil pedagojik destek açısından da güçlendirilmesi gerekmektedir.

Tablo 27, 4 ifadeye ilişkin öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğretici gruplarının genel memnuniyet puan ortalamalarını göstermektedir. Değerlendirme 1-10 ölçeği üzerinden yapılmıştır. Tüm gruplar özellikle **“Gerekliliklerin yerine getirilmesi”** konusunda yüksek memnuniyet bildirmiştir (puanlar 7,69-8,20 arası). En yüksek memnuniyet düzeyi usta öğretmenler tarafından verilmiştir. Özellikle uygulamanın verimliliği (8,32) ve öğrencilerin yeterliliği (8,20) oldukça güçlü değerlendirilmiştir.

Meslek lisesi eğitimi ve nitelikli işletme deneyimi ile ilgili sorular sadece öğrenci ve mezunlara yöneltilmiştir. Bu iki başlıkta öğrencilerin puanları mezunlara göre belirgin şekilde daha düşüktür.

Tablo 27. Genel Memnuniyet

İfadeler	Öğrenci	Mezun	Koordinatör Öğretmen	Usta Öğretici	Genel
“Nitelikli bir işletmede eğitim aldığımı düşünüyorum. (İşletmeye yönelik algı)	6,99	7,6	-	-	7,2
Mezun olduğunuz meslek lisesinin eğitim kalitesinden ne düzeyde memnun kaldınız?	6,16	7,18	-	-	6,67
“Stajyer öğrencilerin işletmelerde meslekî eğitim uygulamasının gerekliliklerini hakkıyla yerine getirdiğini düşünüyorum”	8,14	8,12	7,69	8,2	8,03
“Stajyer öğrencilerin işletmelerde meslekî eğitim uygulamasını verimli/faydalı bir şekilde geçirdiğini düşünüyorum”	6,98	7,53	7,88	8,32	7,6

Veriler, işletmelerin uygulama sürecinde öğrencilere sağladığı öğrenme fırsatlarının paydaşlar nezdinde genel olarak olumlu karşılandığını göstermektedir. Ancak öğrencilerin geçmiş eğitim deneyimleri (meslek lisesi) ile ilgili daha düşük memnuniyet bildirmesi dikkat çekicidir.

Bu durum, eğitim-işletme geçişinde yaşanan kopukluğa veya okuldaki öğrenme deneyiminin uygulamaya yeterince hazırlamamasına işaret edebilir. Ayrıca öğrencilerin işletme niteliği konusundaki memnuniyetlerinin daha düşük olması, işletme seçimi ve staj yerleştirme süreçlerinde kalite güvencesinin önemini vurgulamaktadır.

4.2.5. Deneyimlere İlişkin Çapraz Analiz Özetleri

Meslekî eğitim stajlarının etkinliğini çok boyutlu olarak anlamak, farklı paydaşların deneyimlerini ve algılarını derinlemesine incelemeyi gerektirmektedir. Bu bölümde öğrencilerin, mezunların ve usta öğreticilerin staj süreçlerine ilişkin memnuniyet düzeyleri ve algıları çapraz analiz yöntemleriyle özetlenecektir. Her bir grubun demografik özellikleri, staj yeri bulma yöntemleri, eğitim alanları ve iş yerindeki deneyimlerinin memnuniyet ve algılar üzerindeki etkisi detaylı olarak ortaya konulacaktır. Bu analizler, staj sisteminin güçlü ve zayıf yönlerini, sektörel farklılıkları ve bireysel faktörlerin rolünü belirleyerek daha hedef odaklı ve etkili iyileştirme stratejilerinin geliştirilmesine bilimsel bir zemin sunmayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular, staj uygulamalarının paydaşların beklentilerini ne ölçüde karşıladığını ve gelecekteki politika yapım süreçlerine nasıl katkı sağlayabileceğini gösterecektir.

4.2.5.1. Öğrencilerin Staj Deneyimlerine İlişkin Çapraz Analizlerin Özeti

Öğrencilerin işletmelerdeki meslekî eğitim uygulamalarına dair memnuniyet düzeyleri, eğitim gördükleri alana göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,000$). En yüksek memnuniyet; turizm ve otelcilik (1293,68), tasarım ve zanaat (1246,79) ve sağlık ve bakım (1196,33) alanlarında görülürken en düşük puan; mobilya ve iç mekân (896,24) ve görsel sanatlar ve medya (944,12) alanlarındadır. Bu farklar, sektörlerin uygulama niteliği ve işletme yapısına göre şekillendiğini göstermektedir. Ayrıca **“Nitelikli işletmede eğitim aldım.”** algısı da bu doğrultuda farklılık göstermektedir; bilişim teknolojileri (1206,23) ve turizm (1320,03) alanlarındaki öğrenciler, işletme niteliğini daha yüksek değerlendirmiştir.

Staj yeri bulma biçimi de memnuniyet düzeyini etkilemektedir. Aile veya yakını aracılığıyla staj yeri bulan öğrencilerin memnuniyet puanı (S 11: 1234,39 / S 14: 1134,25) okul (1074,22) veya arkadaş aracılığıyla (968,28) staj yeri bulanlara göre daha yüksektir. Bu da kişisel yönlendirmeye girilen işletmelerin daha korunaklı ve destekleyici yapılar sunduğunu düşündürmektedir. İş yerinde sorun yaşayan öğrencilerin memnuniyet düzeyi ise belirgin biçimde daha düşüktür (S 11: 593,61 / S14: 571,47) ve bu durum yalnızca staj deneyimini değil aynı zamanda okulun eğitim kalitesi (S 13: 914,87) ve işletmenin niteliğine dair algıyı da olumsuz etkilemektedir.

Veriler, öğrencilerin staj sürecine yönelik memnuniyetinin çok boyutlu olduğunu ortaya koymaktadır. Alanlar arası farklılıklar, meslekî eğitimin uygulamaya dönük doğasının sektör koşullarına ne kadar bağlı olduğunu gösterirken bireysel ve çevresel faktörler (örneğin staj yeri bulma yöntemi ve sorun yaşayıp yaşamama durumu) bu deneyimi doğrudan şekillendirmektedir. Kadın öğrencilerin, erkeklere göre meslekî gereklilikleri daha fazla yerine getirdiklerine inandıkları görülmektedir (kadın: 1154,56 / erkek: 1077,44; $p=0,004$). Bu durum, cinsiyetin staj sürecindeki sorumluluk ve özdeğerlendirme eğilimlerine etkisini de düşündürmektedir. Sonuç olarak staj süreci yalnızca meslekî değil aynı zamanda sosyal ve duygusal bir deneyim alanıdır ve iyileştirme stratejileri bu çok katmanlı yapıyı dikkate almalıdır.

4.2.5.2. Mezunlara İlişkin Çapraz Analizlerin Özeti

Mezunların staj süreçlerine yönelik memnuniyetleri hem eğitim düzeyine hem de çalışma durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Alanında yükseköğretime devam eden mezunlar, stajyer öğrencilerin işletmelerdeki meslekî eğitim uygulamalarını daha verimli bulmaktadır (sıra ortalaması: 188,89, $p=0,001$). Buna karşılık, yükseköğretime devam etmeyenlerin puanı oldukça düşüktür (141,92). Benzer şekilde çalışma durumu açısından da farklar belirgindir: Eğitim aldığı alanda çalışan mezunlar (172,66), diğer gruplara kıyasla staj uygulamasını daha verimli değerlendirmiştir ($p=0,032$).

Stajyerlerin meslekî eğitimi hakkıyla yerine getirip getirmediğine dair algı da eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. Alan dışı yükseköğretim görenler (180,62) ve alan içi yükseköğretime devam edenler (179,02) daha yüksek değerlendirmeler yaparken yükseköğretime devam etmeyenlerin değerlendirmesi en düşüktür (141,89, $p=0,002$). Ayrıca eğitim alanına göre farklar incelendiğinde özellikle turizm ve otelcilik (247,00), gıda ve aççılık (200,03), moda ve tekstil (190,92) ve sağlık ve bakım (185,02) gibi sektörlerde stajyerlerin meslekî gereklilikleri daha iyi yerine getirdiği düşünülmektedir ($p=0,027$). En düşük algı ise mobilya ve iç mekân (52,33) ve görsel sanatlar ve medya (117,29) alanlarında görülmektedir.

Ayrıca mezunların kendi meslek liselerine dair eğitim kalitesi algıları da alana göre farklılık göstermektedir ($p=0,015$). En yüksek memnuniyet ulaştırma ve lojistik (202,80) ve sağlık ve bakım (185,98) alanlarında; en düşük ise mobilya ve iç mekân (64,00) ve makina ve üretim (115,51) alanlarında tespit edilmiştir.

“Nitelikli bir işletmede eğitim aldım.” ifadesine yönelik değerlendirmelerde de benzer bir örüntü gözlenmektedir. Alanında yükseköğretime devam edenler bu algıya daha yüksek puan vermiştir (177,72, $p=0,028$). Alan bazlı analizde ise farklılık anlamlı çıksa da gruplar arası fark istatistiksel olarak güçlü değildir ($p=0,026$).

Veriler, mezunların staj sürecine dair değerlendirmelerinin eğitim düzeyi ve meslekî uyumla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Özellikle kendi alanında yükseköğretime devam eden ve eğitim aldığı alanda çalışan bireyler, stajı daha verimli ve anlamlı bulmakta; bu da meslekî sürekliliğin algıyı güçlendirdiğini göstermektedir. Diğer yandan bazı alanlarda (örneğin mobilya, makina) hem staj uygulamaları hem de okul kalitesine dair algıların düşük olması, bu sektörlerde uygulama niteliği ya da staj yapısının gözden geçirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Mezunların staj sürecini olumlu değerlendirmesi için eğitim-iş uyumunun sağlanması ve işletme niteliğinin artırılması temel strateji olmalıdır.

4.2.5.3. Usta Öğreticilerle İlgili Çapraz Analizlerin Özeti

Usta öğreticilerin staj sürecine ilişkin memnuniyet düzeyleri; yaş, eğitim durumu, işletme özellikleri ve kabul ettikleri alanlara göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Özellikle 25-34 yaş grubu (171,42) gençlere kıyasla (17-24 yaş: 103,85) stajyer öğrencilerin işletmelerdeki uygulamalarını daha verimli bulmaktadır ($p=0,012$). Eğitim düzeyine göre farklar da dikkat çekicidir; ön lisans mezunları (184,91) en yüksek memnuniyeti bildirirken yüksek lisans mezunları (97,13) en düşük memnuniyet

düzeyine sahiptir ($p=0,000$). Ayrıca gıda ve aşçılık (197,65) ve makina ve üretim (190,24) gibi alanlarda stajyer kabul edenler, “gerekliklerin hakkıyla yerine getirildiğini” daha fazla düşünmektedir; buna karşın mobilya ve iç mekân (114,38) ve diğer alanlar (100,42) daha düşük memnuniyet bildirmiştir ($p=0,004$).

İşletme türüne ve deneyimine bakıldığında, 0-10 yıl faaliyet gösteren işletmeler (171,14) daha olumlu değerlendirmeler yaparken 31 yıl ve üzeri olan işletmelerde (124,74) memnuniyet seviyesi daha düşüktür ($p=0,016$). Lokasyon farkı da anlamlıdır: Sanayi veya ticaret bölgesindeki işletmeler (164,28) şehir merkezine göre daha yüksek puan almıştır ($p=0,038$). Öte yandan iş yerindeki statüye göre fark anlamlı çıksa da gruplar arasında belirgin bir uçurum bulunmamıştır.

Usta öğreticilerin değerlendirmeleri, işletmenin niteliği kadar öğreticinin yaşı, eğitimi ve deneyimiyle de şekillenmektedir. Genç yaş grubunun (17-24 yaş) daha düşük memnuniyet bildirmesi, deneyim eksikliğiyle ilişkilendirilebilirken yüksek lisans mezunlarının beklenti düzeyinin yüksekliği nedeniyle memnuniyetlerinin daha düşük olması dikkat çekicidir. Ayrıca gıda, makina gibi uygulamaya dayalı alanlarda stajyerlerin daha başarılı bulunması, bu sektörlerde staj sisteminin daha oturmuş olduğunu göstermektedir. Usta öğreticilerin geliştirme önerilerinde de bu durum teyit edilmiştir: %10,5’i **“daha fazla etkinlik düzenlenmesini”** ve yine %10,5’i **“öğrencilerin işe daha ilgili olması gerektiğini”** vurgulamıştır. Görevlendirme, mevzuat, koordinasyon, uygulama süresi gibi yapısal unsurların da ön planda olması, sistemin sadece öğrenci değil kurumsal bağlamda da desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca yapılan analizde koordinatör öğretmenlerle ilgili anlamlı fark çıkmadığından burada ilgili verilere yer verilmemiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu araştırma, Türkiye’deki meslekî eğitim sistemi içerisinde yer alan işletmelerde beceri eğitimi (staj) süreçlerini mezun öğrenciler, koordinatör öğretmenler ve işveren temsilcileri (usta öğreticiler) gibi temel paydaşların deneyimleri, görüşleri ve değerlendirmeleri ışığında çok boyutlu olarak analiz etmeyi amaçlamıştır. Nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı bu çalışma, meslekî becerilerin kazanılması sürecinin mevcut durumunu, karşılaşılan zorlukları ve paydaşların beklentilerini ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, meslekî eğitim staj sürecinin öğrenciler, öğretmenler ve işverenler açısından çok boyutlu bir gelişim ve dönüşüm alanı olduğunu ancak aynı zamanda önemli yapısal ve uygulama sorunları barındırdığını net bir şekilde göstermektedir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın yapılmasının temel gerekçelerinden biri meslek lisesi mezunlarının meslekî becerileri yeterince kazanmadığı şeklindeki toplumsal eleştirilerdir. Buna karşın, araştırma bulguları meslekî becerilerin çoğu öğrenci bakımından kabul edilebilir düzeyde kazanıldığını göstermektedir.

Paydaşların genel değerlendirmelerine bakıldığında (özellikle usta öğretici ve öğretmenlerin) staj sürecinin kabul edilebilir bir nitelikte olduğuna dair bir algı mevcuttur. İşletmelerin büyük çoğunluğunun stajyer öğrencilere yönelik rol tanımlarını yeterli bulduğu da nicel verilerle desteklenmiştir (%71,1). Bu durum, asıl sorunun doğrudan meslekî becerilerin kazanılmasından ziyade bu kazanılan becerilerin iş gücü piyasasında karşılık bulmasındaki yapısal problemlerden kaynaklanabileceği düşüncesini akla getirmektedir. Araştırmanın nicel bulguları, mezunların yaklaşık yarısının (%47,9) henüz iş gücüne katılamadığını, eğitim aldığı alanda çalışanların oranının sınırlı kaldığını (%29,8) ve eğitim dışı alanlarda çalışanların da var olduğunu (%22,3) göstermiştir. Bu veriler, meslekî eğitimin iş gücü piyasasına doğrudan katkısının potansiyelinin altında kalabildiğine ve iş-öğrenim uyumsuzluğu problemine dikkat çekmektedir. Dolayısıyla staj sistemi içindeki sorunların yanı sıra ekonominin yapısı ve iş gücü piyasasındaki arz-talep dengesizliklerinin meslek lisesi mezunlarının istihdam edilebilirliği üzerindeki etkisi göz ardı edilmemelidir. Ancak araştırmanın ana odağı staj süreci olduğu için bu yapısal ekonomik sorunlar doğrudan araştırma bulgularından ziyade sonuçların yorumlanması bağlamında değerlendirilmelidir.

Nitel veriler; stajın sadece teorik bilgiyi pratikle birleştiren bir uygulama alanı olmadığını bununla birlikte öğrencilerin iş dünyasına ilişkin algılarını netleştirdiği, becerilerini fark ettikleri, uygulamalı öğrenme ortamlarında teknik bilgi edindikleri ve kişisel gelişim alanlarında (özgüven, iletişim, sorumluluk alma) önemli çıktılar sağladığı dönüştürücü bir deneyim sunduğunu ortaya koymuştur. Mezunların ifadeleri, stajın kariyer rehberliği işlevi gördüğünü ve uygulama fırsatlarının önemini vurguladığını desteklemektedir. Hatta bazı durumlarda stajın doğrudan istihdamı etkileyen bir araç hâline geldiği ve staj yapılan işletmeden iş teklifi alındığı görülmüştür. Öğretmenler de stajın, öğrencinin bireysel gelişimiyle iç içe geçen bir süreç olduğunu belirtmiştir.

Nicel veriler de sorumluluk, öz-disiplin, sosyal beceriler ve yeni meslekî beceri kazanımı alanlarındaki gelişimi yüksek puanlarla doğrulamıştır. Katılımcıların genel olarak meslek lisesi eğitimini olumlu değerlendirme oranı (%53,9), memnuniyetsizlik oranından (%11,6) fazladır.

Ancak bulgular bu potansiyelin tam anlamıyla kullanılamadığını ve beceri kazanımında yetersizlikler yaşandığını da göstermektedir. Nitel veriler; okulda verilen bilginin işletmede beklenen becerilerle arasında ciddi bir kopukluk olduğunu, işletmelerin genel bir eğitim yerine kendi faaliyet alanlarına odaklanarak belli becerileri öğrettiğini, bu durumun alanın tamamına hâkimiyeti zorlaştırdığını ve bazı öğrencilerin temel becerilerde yetersiz başladığını ortaya koymuştur. İşverenler de öğrencilerin meslekî hazırlık düzeyinin düşük olduğunu, temel teknik becerilerde eksiklikler yaşandığını, öğrenmeye yönelik tutumların zayıf olduğunu belirtmiştir. Nicel veriler, staj yerinde sorun yaşayan öğrencilerin okulun eğitim kalitesine dair algıları da olumsuz etkilediğini göstermiştir. Genel memnuniyet düzeyinde de öğrencilerin meslek lisesi eğitimine dair puanları, mezunlara göre daha düşüktür. Bu, sistemin dual yapısının beklenen beceri kazanımını her zaman tam olarak sağlamadığını göstermektedir.

Araştırma, beceri kazanımının önündeki temel engelleri ve staj sisteminin aksayan yönlerini çoklu paydaş bakış açısıyla belirlemiştir. Nitel bulgular; okul-işletme-kurumlar arası izleme ve iletişim mekanizmalarının zayıflığını, kurumlar arası bilgi paylaşımı eksikliğini ve işletmelerin stajyerlere karşı zaman zaman ilgisiz tutumunu önemli bir eksiklik olarak vurgulamıştır. Öğretmenler, denetimlerin yetersizliğini ve sistematik olmadığını, bazı işletmelerin ziyarete kapalı olduğunu belirtmiştir. İşverenler de okul-işletme eşgüdümünün güçlendirilmesi gerektiğini ve okullardan gelen geri bildirimlerin sınırlı olduğunu ifade etmiştir.

Nicel veriler ise her beş katılımcıdan birinin staj süresince sorun yaşadığını göstererek (%21,5) bu sorunların varlığını doğrulamıştır. Öğrencilerin bu sorunlarla başa çıkmada çoğunlukla iş yeri temsilcisiyle konuşmayı denemesiyle birlikte (%28,7) önemli bir kısmının başa çıkamadığını (%14,2) veya hiçbir adım atmadığını (%8,6) belirtmesi destek mekanizmalarının yetersizliğini ve öğrencilerin kendilerini yalnız hissettiğini pekiştirmektedir. Bilgilendirme konusunda da usta öğretici ve öğretmenlerin daha yüksek puan vermesi, bu bilginin öğrenciye yeterince aktarılamadığına işaret etmiştir.

Nitel bulgular, okul müfredatının sektörün güncel ihtiyaçları ve teknolojik gelişmelerle tam uyumlu olmadığını, okullardaki cihaz eksiklikleri nedeniyle güncel teknolojilerin ancak işletmede görülebildiğini, ders saatlerinin yetersiz olduğunu ve öğrencilerin ön yeterlilik düzeylerinin düşük olabildiğini ortaya koymuştur. İşletmelerin ise öğrenciye kendi alanlarına yönelik sınırlı beceriler öğrettiği ve genel yeterlilik kazanımının zor olduğu görülmüştür. İşverenler de öğrencilerin teknik beceri eksikliklerini ve öğrenmeye yönelik tutum yetersizliklerini vurgulamıştır. Nicel veriler, öğrencilerin öğrenmeye yönelik içsel motivasyon artışını diğer kişisel gelişim alanlarına göre daha düşük algıladığını göstermiştir.

İşletme kaynaklı uygulama zorlukları ve iletişim sorunları bağlamında öğretmenler, işletme bulmada güçlükler yaşandığını, bazı işletmelerin iletişime kapalı ve iş birliğine gönülsüz olduğunu belirtmiştir. Mevzuatsal gereklilikler (usta öğreticilik belgesi gibi) bu zorlukları artırmıştır. Çalışma koşulları, güvenlik ve kurumsal sorumluluklar bağlamında stajyerlerin iş yerindeki somut deneyimleri insan ilişkileri ve fiziki şartlar staj kalitesini doğrudan etkilemektedir. Nitel veriler, bazı öğrencilerin

destekleyici ortamların olumlu etkisini yaşarken bazıları aşağılayıcı veya dışlayıcı tutumların meslekten soğumalarına neden olduğunu belirtmiştir.

Nicel veriler, öğrencilerin karşılaştığı en sık sorunların başında meslek harici iş yaptırılması (%16,4), ekonomik koşullar (maaş azlığı/geç ödenme) (%16,4), mobbing (%14,3) ve hakaret/kötü davranış (%7,4) geldiğini istatistiksel olarak doğrulamıştır. Bu sorunların yüksekliği, münferit değil sistematik olduğuna işaret etmektedir. İş güvenliği eğitimlerinin yeterliliği konusunda da öğrenci algısı düşüktür.

Öğrencilerin bireysel yeterlikleri ve davranışsal sorunlar (işveren perspektifi) bağlamında işverenler; öğrencilerin iş disiplinine alışmakta zorlandığı, gibi sorumluluk alma, inisiyatif geliştirme, zaman yönetimi, kurumsal iletişim gibi sosyal ve kişisel becerilerde eksiklikler yaşadığını belirtmiştir. Sürekli yönlendirme beklentisi, teknoloji bağımlılığı, vurdumduymazlık gibi tutumsal sorunlar da dile getirilmiştir. Nicel verilerde öğrencilerin iş yerindeki personel ile ilişkileri olumlu olsa da uyum sorunları yaşandığı (%7,1) belirtilmiştir. Öğrencilerin kendi gelişim alanları olarak sosyal becerileri diğer paydaşlara göre daha düşük puanlaması da bu bulguyu destekler.

Kaynaklar, beceri kazanım düzeyi veya sorunlar açısından alanlar veya işletme türleri bazında bazı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Nicel verilere göre bilişim teknolojileri ve turizm alanlarındaki öğrenciler işletme niteliğini daha yüksek değerlendirmiştir. Uygulamaya dayalı alanlarda (gıda, makina) stajyerlerin usta öğreticiler tarafından daha başarılı bulunduğu belirtilmiştir. İşletme büyüklüğü açısından büyük işletmelerin (51+ çalışan) öğrenci performansını daha yüksek değerlendirdiği ancak küçük işletmelerde (10-25 çalışan) sorun yaşanma oranının daha yüksek olduğu görülmüştür. Staj yeri bulma yönteminin de etkili olduğu, aile veya yakını aracılığıyla bulunan yerlerin memnuniyeti artırdığı tespit edilmiştir. Bu farklılıklar, staj sürecinin deneyiminin sektörün veya işletmenin yapısına göre şekillendiğini ve bazı alanlarda veya işletme türlerinde dual sistemin daha etkin işleyebildiğini göstermektedir.

Sonuç olarak staj süreci, meslekî beceri kazanımı ve kişisel gelişim için kritik bir potansiyele sahiptir ve birçok öğrenci için olumlu deneyimler sunmaktadır. Ancak bu potansiyelin tam olarak gerçekleşmesini engelleyen sistemselsel, uygulama ve bireysel düzeyde sorunlar bulunmaktadır. İzleme, iletişim ve iş birliği eksiklikleri ile müfredat-sektör uyumsuzluğu, işletme kaynaklı zorluklar, çalışma koşulları sorunları ve öğrenci yeterliliklerindeki bazı eksiklikler beceri kazanımının niteliğini sınırlandıran temel faktörlerdir. Ayrıca kazanılan becerilerin iş gücü piyasasında yeterince karşılık bulmaması, stajın sadece bir uygulama değil aynı zamanda işe yerleşme aracı olarak etkinliğinin artırılması gerektiğini göstermektedir. Bu çok katmanlı sorunlar, yalnızca bireysel çabalarla değil kurumsal ve sistemselsel bir yaklaşımla ele alınarak çözülebilir.

5.2. Öneriler

Yukarıda belirtilen bulgular doğrultusunda meslekî eğitim staj sürecinin etkinliğini ve niteliğini artırmak, beceri kazanımını güçlendirmek ve mezunların istihdam edilebilirliğini yükseltmek için aşağıdaki öneriler geliştirilebilir.

Meslek Lisesi Tartışmalarında Paradigma Değişimi Gereklidir

- ✓ İş gücü piyasasındaki yapısal sorunların meslek lisesi mezunları ve işletmeler üzerindeki etkilerinin, bu araştırmada inceleme konusu yapılan beceri eğitim süreçlerinin niteliğinden çok daha etkili olduğu gözükmemektedir. Dolayısıyla meslekî eğitimle ilgili politikaların merkezine meslek lisesi eğitiminin niteliğinden ziyade ekonominin yapısal problemleri ve iş gücü piyasasının düzenlenmesi alınmalıdır.

Kurumsal İş Birliği ve İletişim Ağlarının Güçlendirilmesi

- ✓ Okul, işletme ve ilgili kamu kurumları (MEB, İl İstihdam Kurulları vb.) arasında sistematik ve etkili iletişim kanalları kurulmalıdır. Çalıştaylar, karşılıklı ziyaretler ve ortak projeler teşvik edilerek kurumların birbirlerinin yapılarını ve beklentilerini daha iyi anlaması sağlanmalıdır. İşletmelerin okulun eğitim sürecinde bir paydaş olduğu algısı güçlendirilmelidir.

İzleme, Denetim ve Geri Bildirim Süreçlerinin İyileştirilmesi

- ✓ Staj süreci yalnızca formalite olmaktan çıkarak öğrencinin gelişimini destekleyen etkin bir denetim mekanizması oluşturulmalıdır.
- ✓ Okul koordinatör öğretmenlerinin işletme ziyaretleri artırılmalı ve bu ziyaretlerin öğrenciyle doğrudan ve yapılandırılmış görüşmeleri içermesi sağlanmalıdır.
- ✓ Öğrencilere staj süresince yaşayabilecekleri sorunlarla ilgili başvurabilecekleri açık ve erişilebilir destek mekanizmaları sunulmalıdır. Dijital geri bildirim ve izleme sistemleri kullanılabilir.

Çalışma Koşulları ve Öğrenci Haklarının Korunması

- ✓ Stajyerlerin meslek dışı işlerde çalıştırılması, düşük ücret ve mobbing gibi sorunları önlemeye yönelik denetimler artırılmalı ve yasal yaptırımlar etkin biçimde uygulanmalıdır.
- ✓ İşletmelerin stajyerleri gerçek birer öğrenci olarak görmesi sağlanmalı, görev tanımları netleştirilmeli ve iş güvenliği eğitimleri yeterli düzeyde verilmelidir. Öğrencilerin hak ve sorumlulukları konusunda etkin bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.

Müfredatın Güncellenmesi ve Öğrenci Hazırlığı

- ✓ Okul müfredatının sektörün güncel ihtiyaçları ve teknolojik gelişmelerle uyumlu hâle getirilmesi kritik öneme sahiptir. Okulların teknik altyapısı ve cihaz imkânları güçlendirilmelidir.
- ✓ Alan tanıtımları daha etkili yapılmalı ve öğrencilerin meslek lisesi bölümlerini daha bilinçli seçmeleri teşvik edilmelidir.

- ✓ Öğrencilerin staja başlamadan önceki ön-yeterlilikleri ve temel becerileri (teknik ve bilişsel) güçlendirilmelidir.

Bireysel ve Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi

- ✓ Öğrencilerin iş disiplini, sorumluluk bilinci, inisiyatif alma, zaman yönetimi ve iletişim becerileri gibi alanlardaki eksikliklerini gidermeye yönelik okullarda ve işletmelerde destekleyici eğitimler ve mentörlük programları uygulanmalıdır.
- ✓ Öğrencilerin öğrenmeye yönelik içsel motivasyonları ve meslekî tutkuları beslenecek etkinliklerle desteklenmeli, iş hayatının gerçekleriyle ilgili farkındalıkları artırılmalıdır.

Mevzuatın Güncellenmesi ve Uygulamanın Kolaylaştırılması

- ✓ Usta öğreticilik belgesi gibi mevzuatsal gerekliliklerin saha gerçekleriyle uyumlu hâle getirilmesi ve belge alma süreçlerinin kolaylaştırılması değerlendirilmelidir.
- ✓ Mevzuatın tüm paydaşlara özellikle öğrencilere, anlaşılır ve etkili biçimde aktarılması sağlanmalıdır.

Mezun İstihdamı ve Kariyer Desteği

- ✓ Staj sonrası iş teklifi alan öğrenci oranını artırmaya yönelik işletmelerle daha sıkı iş birliği yapılmalıdır.
- ✓ Mezunlara yönelik sistematik bir izleme sistemi kurulmalı, kariyer planlaması ve yükseköğretim geçiş konularında rehberlik desteği güçlendirilmelidir.
- ✓ Başarılı mezunların rol model olarak sürece katılımı teşvik edilmelidir.
- ✓ Staj yeri bulma sürecinde kalite önceliklendirilerek tüm öğrencilerin destekleyici ve verimli işletmelere yerleştirilmesi sağlanmalıdır.
- ✓ Staj yapılacak işletmelerin belirli kriterlere sahip olmalarını sağlayacak ulusal bir referans sistemi geliştirilmelidir.

Bu önerilerin hayata geçirilmesi meslekî eğitimdeki dual sistemin işleyişini güçlendirecek, öğrencilerin beceri kazanım düzeyini yükseltecek ve mezunların iş gücü piyasasına daha etkin geçişine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Agyeiwaah, Elizabeth. "An Exploratory Sequential Mixed Methods Design: A Research Design for Small Tourism Enterprises in Ghana". İçinde *Advanced Research Methods in Hospitality and Tourism*, 25-45. Emerald Publishing Limited, 2022.
<https://doi.org/10.1108/978-1-80117-550-020221003>.
- Arinaitwe, Dinavence. "Practices and Strategies for Enhancing Learning through Collaboration between Vocational Teacher Training Institutions and Workplaces". *Empirical Research in Vocational Education and Training* 13, sy 1 (29 Aralık 2021): 1-22.
<https://doi.org/10.1186/s40461-021-00117-z>.
- Associate Professor, PhD in Pedagogical Sciences at Navoi University of Innovations, Uzbekistan, ve Kubayeva Mayluda. "Innovative teaching methods for developing creative competencies in vocational education students". *International Journal of Pedagogics* 4, sy 12 (19 Aralık 2024): 219-23. <https://doi.org/10.37547/ijp/volume04issue12-46>.
- Aydın, Ayşe. "Genç İşsizliği Sorununun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi". *Sosyal Guvence*, sy 11 (01 Şubat 2017). <https://doi.org/10.21441/sguz.2017.53>.
- Baieşu, Marina, ve Angela Boguş. "Effective Employee Motivation Strategies". İçinde *Competitiveness and Innovation in the Knowledge Economy*, 2023, 346-56. Academy of Economic Studies of Moldova, 2024. <https://doi.org/10.53486/cike2023.35>.
- Balasubramaniam, Vanitha Sivasankaran, Vishwasrao Salunkhe, Shashwat Agrawal, Prof.(Dr) Punit Goel, Vikhyat Gupta, ve Dr Alok Gupta. "Optimizing cross functional team collaboration in IT project management". *Darpan International Research Analysis* 12, sy 1 (30 Mart 2024): 140-79. <https://doi.org/10.36676/dira.v12.i1.110>.
- Barnett, K., ve R. Ryan. "Vocational education and training in Australian schools: issues for practitioners". *International education journal* 5, sy 5 (2005): 89-104.
<http://hdl.voced.edu.au/10707/559207>.
- Benson, Amy. "Student Reflections on an Internship in Educational Leadership: A Mixed Methods Case Study". Drexel University, 2022. <https://doi.org/10.17918/00001079>.
- Berman, Elizabeth, ve Tufts University. "An exploratory sequential mixed methods approach to understanding researchers' data management practices at UVM: Integrated findings to develop research data services". *Journal of escience librarianship* 6, sy 1 (31 Mart 2017): e1104.
<https://doi.org/10.7191/jeslib.2017.1104>.

- Bhatt, V., R. Yadav, ve M. Khan. "An Empirical Study on the Impact of Integrating Vocational Education and Skill Development Programs on the Labor Market". *Research and Advances in Education* 3, sy 6 (01 Haziran 2024): 15-25. <https://doi.org/10.56397/rae.2024.06.02>.
- Bilici, Kenan. "Turizm Otelcilik Meslek Alanı Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi (Staj) Uygulamasına İlişkin Görüşleri görünümü", 2023. <https://www.egitimeozgunbakis.com/index.php/pub/article/view/25/23>.
- OECD. "Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems", 30 Temmuz 2023. https://www.oecd.org/en/publications/building-future-ready-vocational-education-and-training-systems_28551a79-en.html.
- Canbal, Mehmet Salih, Bilgen Kerkez, Eren Suna, Kemal Varın Numanoglu, ve Mahmut Ozer. "Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Paradigma Değişimi için Yeni Bir Adım: Eğitim Programlarının Güncellenmesi". *Eğitim ve İnsani* 11 (Temmuz 2020): 1-26.
- Chiang, Feng-Kuang, Xiaojing Shang, ve Lu Qiao. "Augmented Reality in Vocational Training: A Systematic Review of Research and Applications". *Computers in Human Behavior* 129, sy 107125 (01 Nisan 2022): 107125. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107125>.
- Choudhury, Pradeep Kumar, Hrushikesh Mallick, ve Amit Kumar. "Vocational Education, Skill Training and Self-Employment: Evidence from India's Non-Farm Sector". *Journal of Vocational Education and Training*, 03 Haziran 2024, 1-27. <https://doi.org/10.1080/13636820.2024.2359369>.
- Clayton, J., ve R. A. Thessin. "Learning from Graduates and Interns: Examining Graduate and Student Experiences in the Education Administration Internship". *Education Leadership Review* 17, sy 1 (01 Mayıs 2016): 17-42. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1105541>.
- Çınar, Efe. "Üniversite Eğitiminde İstihdam Edilebilirlik: Türkiye'de En Çok Öğrenciye Sahip Üniversitelerin Politika ve Stratejilerinin Analizi" 7, sy 1 (30 Haziran 2023): 131-54. <http://dx.doi.org/>.
- Danso, Humphrey, ve Richard Osei Kwadwo. "The factors contributing to the challenges with apprenticeship in Ghana: Trainees' perspective". *Journal of Education and Practice* 12, sy 30 (31 Ekim 2021): 12-22. <https://doi.org/10.7176/jep/12-30-02>.
- Darwin, Stephen. "The Changing Contexts of Vocational Education: Implications for Institutional Vocational Learning". *International Journal of Training Research* 5, sy 1 (01 Ocak 2007): 55-71. <https://doi.org/10.5172/ijtr.5.1.55>.
- Demir, Engin, ve H. Şen. "Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları". *Ege Eğitim Dergisi* 10, sy 2 (01 Ağustos 2009): 39-58. <https://doi.org/10.12984/EED.12487>.
- Dinçay, İsmail Hakkı. "İŞKUR Tarafından Düzenlenen Meslek Edindirme Kurslarının Etkinliği". *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8, sy 16 (30 Aralık 2020): 373-97. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbid/issue/58684/815855>.

Dost, Zeki Deniz, ve Kamil Ufuk Bilgin. “Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde Deneyim ve Staj Etkisi”. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 1 (15 Ocak 2020): 119-53.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/56709/655398>.

Douglas, Kiri, Sophie Coulthard, ve Samantha Hare. “Mentorship Matters: The Value of Graduate Internships”. *Journal of the Institute of Conservation* 44, sy 3 (02 Eylül 2021): 233-47.
<https://doi.org/10.1080/19455224.2021.1969972>.

Downs, Carolyn, Farooq Mughal, Uzair Shah, ve Mike Ryder. “Are Undergraduate Internships Worth the Effort? Time to Reconceptualize Work-Based Learning for Building Protean Meta-Competencies”. *Studies in Higher Education* 49, sy 1 (02 Ocak 2024): 84-97.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2222147>.

Doyle, Louise, Anne-Marie Brady, ve Gobnait Byrne. “An Overview of Mixed Methods Research”. *Journal of Research in Nursing: JRN* 14, sy 2 (Mart 2009): 175-85.
<https://doi.org/10.1177/1744987108093962>.

Dwiyono, Gunawan, Gunawan Dwiyono, Purnomo Purnomo, Eddy Sutadji, ve Mazarina Devi. “The Investigation of the Influence of Leadership, Work Environment, and Motivation on Teacher Performance on the Quality of Vocational School Education”. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 04 Ekim 2024, 1459-77. <https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.1543>.

Ekşioğlu, Subhan, ve Mehmet Taşpınar. “Evaluation of modular education program implementation in vocational and technical high schools-Mesleki ve teknik liselerde uygulanan modüler öğretim programının değerlendirilmesi”. *Uluslararası İnsan bilimleri dergisi* 11, sy 2 (Kasım 2014): 1203.

Engaging Stakeholders. IGI Global, 2025.
<https://www.scilit.com/publications/01b788618657578f18f053fe1f26a942>.

Employment, Social Affairs and Inclusion. “EQAVET - European Quality Assurance in Vocational Education and Training”. Erişim 05 Haziran 2025.
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eqavet-european-quality-assurance-vocational-education-and-training_en.

Erdem, Barış, Erkan Akgöz, ve İbrahim Gündoğdu. “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Uluslararası Staj Deneyimlerine İlişkin Memnuniyet Algıları: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Örneği (Satisfaction Perception of Undergraduate Tourism Students Regarding Their International Internship Experiences: Case of Kyrgyz-Turkish Manas University)”. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 6, sy 2 (28 Haziran 2018): 73-98.
<https://doi.org/10.21325/jotags.2018.203>.

Fitrian, Yeni, ve Sugiyono Sugiyono. “Synchronization of Dual System Education programs in Vocational Schools with work needs”. *Educational Administration Research and Review* 3, sy 2 (01 Ocak 2020). <https://doi.org/10.17509/earr.v3i2.22369>.

- Fürstenau, Bärbel, Matthias Pilz, ve Philipp Gonon. "The dual system of vocational education and training in Germany – what can be learnt about education for (other) professions". İçinde *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*, 427-60. Dordrecht: Springer Netherlands, 2014. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8_16.
- Garbacz, S. Andrew, Megan Kaul, Miranda Zahn, Eliza Godfrey, ve Caleb Flack. "Examining Conjoint Behavioral Consultation to Support Students in Middle School with Social, Emotional, and Behavior Concerns". *New Directions for Child and Adolescent Development* 2022, sy 183-184 (01 Temmuz 2022): 71-90. <https://doi.org/10.1002/cad.20481>.
- Garrick, Arlene, Susan W. Arendt, ve Robert Bosselman. "Inadequate Orientation and Ineffective Communication: The Case of the Intern". *Journal of Hospitality & Tourism Cases* 11, sy 3 (Eylül 2023): 90-92. <https://doi.org/10.1177/21649987231217861>.
- Gault, Jack, John Redington, ve Tammy Schlager. "Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related?" *Journal of Marketing Education* 22, sy 1 (Nisan 2000): 45-53. <https://doi.org/10.1177/0273475300221006>.
- Gerken, Maike, Bart Rienties, Bas Giesbers, ve Karen D. Könings. "Enhancing the Academic Internship Learning Experience for Business Education—A Critical Review and Future Directions". İçinde *Learning at the Crossroads of Theory and Practice*, 7-22. Dordrecht: Springer Netherlands, 2012. https://doi.org/10.1007/978-94-007-2846-2_2.
- Gogo, Siphwe, ve Innocent Musonda. "The Use of the Exploratory Sequential Approach in Mixed-Method Research: A Case of Contextual Top Leadership Interventions in Construction H&S". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, sy 12 (14 Haziran 2022): 7276. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127276>.
- Goia Agoston, Simona Irina, Ramona Stefania Igret, ve Cristian Virgil Marinas. "Internship Programmes – Bridge between School and Professional Life". *Proceedings of the International Conference on Business Excellence* 11, sy 1 (01 Temmuz 2017): 418-26. <https://doi.org/10.1515/picbe-2017-0045>.
- Goumrhare, Rachida, Soufiane Elmouhib, Benraiss Bouchra, Benraiss Amina, ve Moussa Abdelkarim. "The Impact of Working Conditions on the Organizational Commitment of Teaching Staff in Moroccan Public Universities". *Multidisciplinary Reviews* 8, sy 6 (16 Ocak 2025): 2025184. <https://doi.org/10.31893/multirev.2025184>.
- Gömlüksiz, Doç. Dr. Mehmet, ve Pınar Erten. "Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Modüler Öğretim Programının Uygulanmasında Karşılaşılan Güçlükler: Nitel Bir Çalışma (ss.174-198)". *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (7 Mart 2010): 174-98.
- Grace, Lauris J., ve Peter J. Smith. "Flexible Delivery in the Australian Vocational Education and Training Sector: Barriers to Success Identified in Case Studies of Four Adult Learners". *Distance Education* 22, sy 2 (Ocak 2001): 196-211. <https://doi.org/10.1080/0158791010220202>.

- Guo, Fang, Shujun Luo, ve Weiha Li. "The Docking of Talent Training Strategies and Job Market in Higher Vocational Colleges under the Background of Slow and Difficult Employment". *Journal of Contemporary Educational Research* 8, sy 6 (03 Temmuz 2024): 268-73. <https://doi.org/10.26689/jcer.v8i6.7111>.
- Güzen, Betül, ve Yahya Han Erbaş. "Ortaöğretim Kurumlarında Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunları ve Çözüm Önerileri". *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 23, sy 1 (30 Haziran 2023): 82-104. <https://doi.org/10.53629/sakaefd.1280501>.
- Hamilton, Diane, ve Roger Pajari. "Effective Communication among Stakeholders: A Key Component for Successful Internship Programs". *Journal of Public Administration Education* 3, sy 2 (Mayıs 1997): 203-15. <https://doi.org/10.1080/10877789.1997.12023429>.
- Hedenmo, Otto. "What Are the Connections between Collaboration Values and Communication Practices? An Investigation Exploring Collaborators' Perceptions of Supports and Constraints in Collaboration Practice". *The NORDICOM Review of Nordic Research on Media & Communication* 45, sy 1 (01 Ocak 2024): 56-80. <https://doi.org/10.2478/nor-2024-0004>.
- Held, Tanja, ve Mathias Meje. "Students' Motivational Trajectories in Vocational Education: Effects of a Self-Regulated Learning Environment". *Heliyon* 10, sy 8 (30 Nisan 2024): e29526. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29526>.
- Helme, Joanna. "The Problems and Paradoxes with the EU's Regulation of Traineeships: A Way Forward". *Industrial Law Journal* 53, sy 4 (22 Temmuz 2024): 679-710. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae022>.
- Hu, Wei, Xiaoyi Fang, Haide Chen, Linyuan Deng, ve Xiuyun Lin. "The Relationship between Three-Domain Competences and Internalizing and Externalizing Problems in Chinese High School Students". *Child Indicators Research* 8, sy 4 (10 Aralık 2015): 943-59. <https://doi.org/10.1007/s12187-014-9290-2>.
- Hukkelberg, Silje, Serap Keles, Terje Ogden, ve Karianne Hammerstrøm. "The Relation between Behavioral Problems and Social Competence: A Correlational Meta-Analysis". *BMC Psychiatry* 19, sy 1 (09 Kasım 2019): 354. <https://doi.org/10.1186/s12888-019-2343-9>.
- Hwang, Youri, M. Tish Knobf, ve Lois S. Sadler. "Integration in Mixed-Methods Research with an Exemplar Explanatory Sequential Study". *Nursing Research* 74, sy 2 (2025): 144-49. <https://doi.org/10.1097/NNR.0000000000000796>.
- Ibrahim, Arish. "Selection of Total Quality Management Implementation Success Factors for Vocational Education Institutes Using Analytic Hierarchy Process". İçinde *Lecture Notes in Mechanical Engineering*, 595-603. Lecture Notes in Mechanical Engineering. Singapore: Springer Nature Singapore, 2023. https://doi.org/10.1007/978-981-19-7709-1_60.

- Jackson-Gordon, Rachel, ve Vicki L. Plano Clark. "Using a Joint Display for Building Integration in a Sequential Study: Informing Data Collection for a Participatory Second Phase". *Journal of Mixed Methods Research* 18, sy 2 (Nisan 2024): 137-46. <https://doi.org/10.1177/15586898231179848>.
- Jerez Gomez, Maria Pilar, Ana Bojica, Javier Martínez-del-Río, ve Reem Karaja. "Designing Successful Internships: Exploring the Role of Duration, Formalization and Motivational Practices". *Education + Training* 65, sy 3 (10 Mayıs 2023): 433-53. <https://doi.org/10.1108/et-12-2021-0480>.
- Job Opportunities. "Engaging Stakeholders: Communication and Collaboration in a Diverse World". İçinde *Advances in Logistics, Operations, and Management Science*, 195-214. IGI Global, 2025. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-5553-4.ch009>.
- Jokiniemi, Krista, Riitta Meretoja, ve Anna-Maija Pietilä. "Constructing Content Validity of Clinical Nurse Specialist Core Competencies: Exploratory Sequential Mixed-Method Study". *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 32, sy 4 (01 Aralık 2018): 1428-36. <https://doi.org/10.1111/scs.12588>.
- Kalsen, Cemal, İzzet Kaplan, ve Muzaffer Şimşek. "Vocational and technical high school 12th grade students' perceptions of their internships in businesses and skill training studies-Mesleki ve teknik liseleri 12. sınıf öğrencilerinin işletmelerde yaptıkları staj ve beceri eğitimi çalışmalarına ilişkin algıları". *journal of new results in science* 14, sy 3 (06 Ekim 2017): 3044-60. <https://doi.org/10.14687/JHS.V14I3.4569>.
- Kamran, Muhammad. "Investigating the framework for examining the factors influencing vocational education and training (VET) as the crucial factor of self-employment and entrepreneurship development". *Studia i Materiały Wydziału Zarządzania UW* 2015, sy 2 (22 Eylül 2015): 84-94. <https://doi.org/10.7172/1733-9758.2015.19.6>.
- Kanwar, Asha, K. Balasubramanian, ve Alexis Carr. "Changing the TVET paradigm: new models for lifelong learning". *International Journal of Training Research* 17 (05 Temmuz 2019): 54-68. <https://doi.org/10.1080/14480220.2019.1629722>.
- Kataria, Jagminder, ve D. Sucharitha. "Innovative Pedagogical Approaches and Policy Interventions to Enhance Teacher Capacity in Indian Vocational Education". *Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education* 21, sy 5 (01 Temmuz 2024): 366-72. <https://doi.org/10.29070/q8mtgr08>.
- Kepenekci, Y. "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Ulusal Hukuksal Dayanakları". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 40, sy 1 (01 Mayıs 2007): 001-015. https://doi.org/10.1501/EGIFAK_0000000165.
- Keshk, Lamiaa Ismail, Shereen Ahmed Ahmed Qalawa, ve Noha Mohammed Ibrahim. "Effectiveness of an educational program regarding nursing process on acquiring advanced skills among internship nursing students". *International journal of nursing (New York, N.Y.)* 5, sy 2 (01 Ocak 2018). <https://doi.org/10.15640/ijn.v5n2a4>.

- Kesim, Eren, ve Yasemin Kalayci. "An analysis of graduate theses in the field of vocational and technical education prepared in turkey". *Anadolu Journal Of Educational Sciences International* 11, sy 1 (01 Ocak 2021): 287-322. <https://doi.org/10.18039/ajesi.815033>.
- Kiyok, Ol'ga V. "Effect of internship on the adaptive possibilities of turner trainees". *Kuban Scientific Medical Bulletin* 26, sy 1 (13 Mart 2019): 108-13. <https://doi.org/10.25207/1608-6228-2019-26-1-108-113>.
- Koca, Didem, ve Ülkü Ortakaya. "An Examination of the Role of Vocational Training Centers in Ensuring School-Industry Cooperation from Employer's Perspective: The Ostim Case". *OPUS Journal of Society Research* 20, sy Human Behavior and Social Institutions (25 Ekim 2023): 1056-72. <https://doi.org/10.26466/opusjsr.1349283>.
- Kundu, Anindya, Scott McLeod, ve Yuly Piedrahita-Guzmán. "From 'Punks' at School to 'Superstars' at Work: Social Capital and Educators' Asset-Based Perspectives of Students in High School Internships". *Frontiers in Education* 9 (07 Haziran 2024): 1389002. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1389002>.
- Kwon, Kyongboon, Elizabeth Kim, ve Susan Sheridan. "Behavioral Competence and Academic Functioning among Early Elementary Children with Externalizing Problems". *School Psychology Review* 41, sy 2 (01 Haziran 2012): 123-40. <https://doi.org/10.1080/02796015.2012.12087516>.
- Lam, Long, Phuong Nguyen, Nga Le, ve Khoa Tran. "The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation". *Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity* 7, sy 1 (Mart 2021): 66.
- Larkin, Patricia Mary, Cecily Marion Begley, ve Declan Devane. "Breaking from Binaries - Using a Sequential Mixed Methods Design". *Nurse Researcher* 21, sy 4 (Mart 2014): 8-12. <https://doi.org/10.7748/nr2014.03.21.4.8.e1219>.
- OECD. "Learning for Jobs", 09 Ağustos 2010. https://www.oecd.org/en/publications/learning-for-jobs_9789264087460-en.html.
- Li, Huan, Weiwei Dai, ve Xiaoshi Li. "Extracurricular Internships and University Students' Evaluation of Higher Learning: A Cross-Cultural Adaptation Perspective". *Education + Training* 66, sy 9 (03 Aralık 2024): 1199-1213. <https://doi.org/10.1108/et-03-2024-0130>.
- Lin, Guochao. "The research of vocational training performance in small and medium enterprises in China". *İçinde Proceedings of the 2018 International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2018)*, 221-24. Paris, France: Atlantis Press, 2018. <https://doi.org/10.2991/essd-18.2018.62>.
- Liu, Qing, Hao Wan, ve Hongfang Yu. "Research on the Model of Cooperation between Universities and Enterprises: Its Impact on Business Administration Education". *Journal of Education and Educational Research* 3, sy 3 (01 Haziran 2023): 98-101. <https://doi.org/10.54097/jeer.v3i3.9561>.

- Maggetti, Martino. "Mixed-Methods Designs". İçinde *Handbuch Organisationssoziologie*, 1-18. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2018.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-16937-4_12-1.
- Mahmudah, Fitri Nur, ve Budi Santosa. "Vocational school alignment based-on industry needs". *Journal of Vocational Education Studies* 4, sy 1 (31 Mayıs 2021): 36.
<https://doi.org/10.12928/joves.v4i1.3611>.
- Marsono, Muhammad Rizki Muzani, Basuki, Eddy Sutadji, Yoto, Siti Salina Mustakim, Sufri Bin Pg Hj Ali, ve Fitria Khasanah. "School and industries collaboration on implementing vocational education internship program: Best practice in Indonesia". İçinde *Proceedings of the 1st Vocational Education International Conference (VEIC 2019)*, 293-99. Paris, France: Atlantis Press, 2019. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.191217.047>.
- Martinez, Andrew, Susan D. McMahon, Crystal Coker, ve Christopher B. Keys. "Teacher Behavioral Practices: Relations to Student Risk Behaviors, Learning Barriers, and School Climate: Teacher Behavioral Practices". *Psychology in the Schools* 53, sy 8 (01 Eylül 2016): 817-30.
<https://doi.org/10.1002/pits.21946>.
- McCrudden, Matthew T., ve Erin M. McTigue. "Implementing Integration in an Explanatory Sequential Mixed Methods Study of Belief Bias about Climate Change with High School Students". *Journal of Mixed Methods Research* 13, sy 3 (Temmuz 2019): 381-400.
<https://doi.org/10.1177/1558689818762576>.
- Medun, Funke, ve Sunday Ade Bello. "The Influence of Vocational Skills Training on Youth Employability and Job Creation in Lagos State". *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 26 Ağustos 2024.
<https://rsisinternational.org/journals/ijriss/articles/the-influence-of-vocational-skills-training-on-youth-employability-and-job-creation-in-lagos-state/>.
- "Mesleki ve Teknik Eğitim Politika Belgesi (MEB)", 2024.
https://mtg.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_09/18170207_16_09_2024_mtgmpolitikabelgesi.pdf.
- Monfils, Stephanie. "Improving the Success Rate of Lean-Themed Internships". İçinde *Challenging the Future with Lean*, 237-44. IFIP Advances in Information and Communication Technology. Cham: Springer Nature Switzerland, 2024. https://doi.org/10.1007/978-3-031-63265-5_18.
- Musa, Faridah, Melor Md Yunus, ve Zarina Othman. "English Communication Challenges of Accounting Interns". *Journal of Language and Communication* 10, sy 2 (15 Eylül 2023): 201-24.
<https://doi.org/10.47836/jlc.10.02.04>.
- Nijhof, Wim, Anja Heikkinen, ve Loek Nieuwenhuis. *Shaping Flexibility in Vocational Education and Training: Institutional, Curricular and Professional Conditions. PDF*. Editör Wim J. Nijhof, Anja Heikkinen, ve Loek F. M. Nieuwenhuis. 2003. bs. New York, NY: Springer, 2003.
<https://doi.org/10.1007/0-306-48157-x>.

Odhiambo, Romanus Otieno, Peter Masinde, Joshua Arimi, Beatrice Owiti, Daniel Maitethia, Peter Nawiri, John Wesonga, Bram De Groote, ve Irene Koomen. "Enhancing Partnerships for Industry-Led Vocational Training and Education (e-Pivot) in the Horticulture Value Chains of Kenya". *African Journal of Science, Technology and Social Sciences* 1, sy 1 (26 Eylül 2022). <https://doi.org/10.58506/ajstss.v1i1.59>.

OECD. "OECD | Vocational Education and Training (VET)". Erişim 05 Haziran 2025. <https://www.oecd.org/en/topics/vocational-education-and-training-vet.html>.

OECD. "OECD Skills Outlook 2021", 15 Haziran 2021. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2021_0ae365b4-en.html.

Olca, Atıncı, ve Mehmet Düzgün. "Turizm Sektörünün İstihdam Niteliğinin Öğrencilerin Kariyer Planları Üzerindeki Etkisi". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi* 12 (Kasım 2015).

On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019, Temmuz).

On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), T.C. Cumhurbaşkanlığı 12. Kalkınma Planı (2023).

Oshima, Mmolai Samuel, Makambe Ushe, ve Hondonga Jerald. "Investigating the Challenges Confronting Vocational Education in Botswana and Potential Remedies: An Empirical Study". *Journal of Technical Education and Training* 15, sy 4 (27 Aralık 2023): 50-60. <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.04.005>.

Oviawe, Jane. "Enhancing Development of Soft Skills among Technical Vocational Education and Training Students towards Achieving the Sustainable Development Goals" 6, sy 1 (01 Ocak 2020): 2581-6624. <http://dx.doi.org/>.

Özer Çaylan, Didem, Verda Akpınarlı, ve Durmuş Ali Deveci. "Öğrencilerin Staj Programları İle İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe 'Rotamız Arkas Projesi' Örnek Olay İncelemesi". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 14, sy 1 (2016).

Özkan, Fatih, ve Cenk Aksoy. "Ticaret Meslek Lisesi Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulaması, Gaziantep İlinde Bir Alan Araştırması" 6, sy 12 (01 Ocak 2015): 283-305. <http://dx.doi.org/>.

Özsoy, Ceyda. "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi", 2018. https://media.proquest.com/media/hms/PRVW/1/QK8cJ?_s=Dj0D3MT%2Brlx27V%2BCENhFUQkpv%2B4%3D#view=FitV.

Öztürk, Nazım. "İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü", 2005. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/197573>.

- P. Fabian-Moya, Sthefani. "Health sciences internship during the COVID-19 pandemic: Problems of Peruvian legislation". *Clinical Research and Studies* 2, sy 5 (30 Ekim 2023): 01-05. <https://doi.org/10.31579/2835-2882/029>.
- Pak, Öyküm. "Türkiye’de Mesleki Turizm Eğitimi ve Zorunlu Staj: Turizm Meslek Lisesi Örneği", 2015. https://acikerisim.ikcu.edu.tr/yayinaea/bitstream_0741af6f-3f3c-4222-b3fd-ba4fe03d3eda.pdf.
- Pan, Jingzhou, Yanjun Guan, Jingru Wu, Lihong Han, Fei Zhu, Xinyu Fu, ve Jinmeng Yu. "The Interplay of Proactive Personality and Internship Quality in Chinese University Graduates' Job Search Success: The Role of Career Adaptability". *Journal of Vocational Behavior* 109 (01 Aralık 2018): 14-26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>.
- Paonam, Vivek. "From Depth to Breadth: Assessing the Efficacy of Sequential Exploratory Research in Capturing Intergenerational Cultural Shifts". *African Journal of Biomedical Research* 27, sy 5S (19 Aralık 2024): 229-35. <https://doi.org/10.53555/ajbr.v27i5s.5262>.
- Pârjoleanu, Raluca, ve PhD Student, Valahia University of Targoviste, Romania. "Work motivation efficiency in the workplace". *Postmodern Openings* 11, sy 4 (18 Aralık 2020): 293-309. <https://doi.org/10.18662/po/11.4/236>.
- Poltimäe, Helen, Kärt Rõigas, ve Anneli Lorenz. "The Linkages between Antecedents, Processes and Outcomes of Internship". *Education + Training* 65, sy 10 (18 Aralık 2023): 98-117. <https://doi.org/10.1108/et-09-2021-0364>.
- Putra, Rismaja. "Soft Skill Development in Vocational Schools to Produce Competent Graduates Needed by the Business/Industry World". *Budapest International Research in Exact Sciences (BirEx) Journal* 3, sy 1 (05 Ocak 2021): 77-81. <https://doi.org/10.33258/birex.v3i1.1520>.
- Rahman, Fadya Safitri, Agilia Febriani, Fadillah Annisak, Irlyanova Sabina, ve Pramudia Ananda. "Kolaborasi Sekolah Dan Industri: Menyiapkan Siswa Untuk Dunia Kerja". *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia* 2, sy 3 (11 Haziran 2024): 158-66. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i3.3076>.
- Rangel, Virginia Snodgrass, Timothy A. Drake, Keith A. Butcher, ve Lacey E. Seaton. "A Synthesis of Research on Principal Internships". *Review of Educational Research*, 30 Temmuz 2024. <https://doi.org/10.3102/00346543241261984>.
- Ravichandran, Ramasamy. "Bridging the Gap: The Role of Apprenticeship Training Programs". *Journal of Vocational Education Studies* 6, sy 1 (11 Haziran 2023): 156-66. <https://doi.org/10.12928/joves.v6i1.8006>.
- Rindiani, Rindiani, Ika Devi Perwitasari, ve Hendry Hendry. "Information System for Admission of Student Internship at Rri Medan". *Sustainability (STPP) Theory, Practice and Policy* 3, sy 1 (27 Ekim 2023): 53-67. <https://doi.org/10.30631/sdgs.v1i1.1831>.

- Rosalinda, Fitria, ve Aminah Aminah. "Legal consequences of violating the obligations of prospective intern Notary: A study of legislation". *SIGn Jurnal Hukum* 5, sy 1 (12 Haziran 2023): 126-40. <https://doi.org/10.37276/sjh.v5i1.269>.
- Rothinam, Nirumala, Samikkanu Jabamoney Ishak Samuel, Ramachandran Vengasalem, ve Sivabala Naidu. "Systematic Literature Review on Factors Influencing Teacher Motivation". *Edelweiss Applied Science and Technology* 8, sy 5 (26 Eylül 2024): 2261-81. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i5.1981>.
- Rusert, Kirsten, ve Margit Stein. "Chances and Discrimination in Dual Vocational Training of Refugees and Immigrants in Germany". *Journal of Vocational Education and Training*, 17 Kasım 2022, 1-21. <https://doi.org/10.1080/13636820.2022.2148118>.
- Ruwaida, Rahmiati, ve Putu Sudira. "School Partnership Management with Industry and the World of Work to Improve Student Automotive Skills Competency". *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 57, sy 1 (17 Mayıs 2024): 183-94. <https://doi.org/10.23887/jpp.v57i1.61034>.
- Saha, Sangita, Saibal Kumar Saha, Jaya Rani Pandey, ve Ajeya Jha. "Employee motivation for training and development: A study of a pharmaceutical company in Sikkim". İçinde *Handbook of Research on Developing Circular, Digital, and Green Economies in Asia*, 370-86. IGI Global, 2022. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8678-5.ch018>.
- Sappar, Ramli, Mohd Azlan Mohammad Hussain, ve Rafeizah Mohd Zulkifli. "The Implementation of Collaborative Industry Practices in Malaysian Vocational Colleges". *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 13, sy 2 (10 Nisan 2024): 134-42. <https://hrmars.com/index.php/IJARPED/article/view/21140/The-Implementation-of-Collaborative-Industry-Practices-in-Malaysian-Vocational-Colleges>.
- Schartel Dunn, Stephanie G., ve Peggy L. Lane. "Do Interns Know What They Think They Know? Assessing Business Communication Skills in Interns and Recent Graduates". *Business and Professional Communication Quarterly* 82, sy 2 (Haziran 2019): 202-13. <https://doi.org/10.1177/2329490619826258>.
- Semali, Ladislaus. "Leveraging Multistakeholder Partnerships in Technical, Vocational Education, and Training". *Vocation, Technology & Education* 1, sy 1 (31 Mart 2024). <https://doi.org/10.54844/vte.2024.0558>.
- Sharma, Shweta, ve Ms Poorva. "Skill development opportunities and challenges in various job markets". *IJFMR - International Journal For Multidisciplinary Research* 5, sy 6 (03 Aralık 2023). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i06.9734>.
- Shiyanbola, Olayinka O., Deepika Rao, Daniel Bolt, Carolyn Brown, Mengqi Zhang, ve Earlise Ward. "Using an Exploratory Sequential Mixed Methods Design to Adapt an Illness Perception Questionnaire for African Americans with Diabetes: The Mixed Data Integration Process". *Health Psychology and Behavioral Medicine* 9, sy 1 (13 Eylül 2021): 796-817. <https://doi.org/10.1080/21642850.2021.1976650>.

- Skamagki, Glykeria, Andrew King, Christine Carpenter, ve Charlotte Wåhlin. "The Concept of Integration in Mixed Methods Research: A Step-by-Step Guide Using an Example Study in *Physiotherapy*". *Physiotherapy Theory and Practice* 40, sy 2 (Şubat 2024): 197-204. <https://doi.org/10.1080/09593985.2022.2120375>.
- "Skill mismatch in Europe Europe's challenge is not just to improve skill levels, but to match people with the right skills to the right jobs". European Centre for the Development of Vocational Training, 2020. https://www.cedefop.europa.eu/files/9023_en.pdf.
- Sofyani, Hafiez, Zakiah Saleh, ve Haslida Abu Hasan. "Investigation on Key Factors Promoting Internal Control Implementation Effectiveness in Higher Education Institution: The Case of Indonesia". *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan* 11, sy 3 (31 Aralık 2021): 483-95. <https://doi.org/10.22219/jrak.v11i3.18637>.
- Solem, May-Britt. "Mixed Methods Research". İçinde *Critical Realism for Health and Social Research*, 1st Edition., 175-88. London: Routledge, 2024. <https://doi.org/10.4324/9781032639130-12>.
- Somantri, Maman, ve Resa Pramudita. "Enhancing Industry's Role in Vocational Education: An Analysis of Challenges and Opportunities Based on a Literature Review". İçinde *2024 9th International STEM Education Conference (ISTEM-Ed)*, 5:1-7. IEEE, 2024. <https://doi.org/10.1109/istem-ed62750.2024.10663166>.
- Subedi, Madhusudan. "Use of Mixed Methods in Social Sciences Research". *Nepalese Journal of Development and Rural Studies* 20, sy 01 (31 Aralık 2023): 96-105. <https://doi.org/10.3126/njdrs.v20i01.64166>.
- Supraptono, Eko, Mr Samsudi, I. Made Sudana, ve M. Burhan Rw. "The analysis of collaboration needs between vocational schools and industry in internship based on the alignment of graduates' competence". İçinde *Proceedings of the International Conference on Science and Education and Technology 2018 (ISET 2018)*, 110-14. Paris, France: Atlantis Press, 2018. <https://doi.org/10.2991/iset-18.2018.23>.
- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı İnternet Hizmetleri Daire Başkanlığı. "MEB 2023 Eğitim Vizyon Belgesi", 2018. <https://www.meb.gov.tr/2023-egitim-vizyonu-aciklandi/haber/17298/tr>.
- Thompson, Mindi N., Jessica Perez-Chavez, ve Anna Fetter. "Internship Experiences among College Students Attending an HBC: A Longitudinal Grounded Theory Exploration". *Journal of Career Assessment* 29, sy 4 (Kasım 2021): 589-607. <https://doi.org/10.1177/1069072721992758>.
- Tian, Jiandong, ve Guifang He. "Research on Innovative Teaching to Enhance the Employability of College Students Based on the 'Five Links and Six Steps' Method". *Ain Shams Engineering Journal* 15, sy 5 (01 Mayıs 2024): 102677. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102677>.
- Tong, Pingqi. "Building a sustainable future: The role of industry-education integration in vocational training". *Education Insights* 1, sy 3 (09 Ekim 2024): 1-7. <https://doi.org/10.70088/fjsm3j57>.

“Uygulama Öğrencilerinin Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Öğretim Kurumlarında Yapacakları Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Yönerge”, 2018.

https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_06/25172143_YYnerge.pdf.

Wang, Yong Ming, Waqar Ahmad, Muhammad Arshad, Hong Li Yin, Bilal Ahmed, ve Zulfiqar Ali.

“Impact of Coordination, Psychological Safety, and Job Security on Employees’ Performance: The Moderating Role of Coercive Pressure”. *Sustainability* 13, sy 6 (14 Mart 2021): 3175.

<https://doi.org/10.3390/su13063175>.

Washor, Kim. “Bridging the soft-skill gap from education to employment through internships”.

University of Rhode Island, 2020. <https://doi.org/10.23860/diss-washor-kim-2015>.

Wibowo, Wasis Purwo, Vidya Nindhita, Rahma Farida Sovirilla, ve Hoyruh Niswatin Safii. “Pelatihan

Komunikasi Efektif Untuk Meningkatkan Kemampuan Softskill Siswa SMK Al-Aziziyah Kwanyar Sebagai Bentuk Pendampingan Dalam Persiapan Memasuki Dunia Kerja”. *Keris: Journal of Community Engagement* 4, sy 2 (23 Aralık 2024): 173-81. <https://doi.org/10.55352/keris.v4i2.1176>.

Wolinsky-Nahmias, Yael, ve Arthur H. Auerbach. “Evaluating the Design and Benefits of Internship Programs”. *Journal of Political Science Education* 18, sy 4 (02 Ekim 2022): 584-604.

<https://doi.org/10.1080/15512169.2022.2109481>.

International Labour Organization. “Work Based Learning Programme – WBL”, 28 Temmuz 2023.

<https://www.ilo.org/publications/work-based-learning-programme-wbl>.

Wulandari, Puteri Erin, ve Baiq Anggun Hilendri Lestari. “The effect of internship program activities and certified independent studies on students’ accounting skills”. *International Journal of Business and Applied Economics* 4, sy 2 (25 Mart 2025): 841-52.

<https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i2.55>.

Yfantidou, Georgia, Eleni Spyridopoulou, Alkistis Papaioannou, Athanasios Koustelios, ve Vicky Katsoni. “Sustainable Strategies for Innovative Cooperation in Human Resources Training between the Business Sector and Universities through Internship Programs from the Pre- to Post-COVID-19 Period”. *Sustainability* 16, sy 17 (26 Ağustos 2024): 7317. <https://doi.org/10.3390/su16177317>.

Yoto, P. A. N. Mawangi, ve A. N. Pramudhita. “Improving vocational education quality through life-based learning”. İçinde *Improving Assessment and Evaluation Strategies on Online Learning*, 96-100. London: Routledge, 2022. <https://doi.org/10.1201/9781003261346-15>.

Yunos, Jailani Md, Lai Chee Sern, ve Nor Hidayah Hamdan. “Sustainability of TVET TE Programme: An Exploratory Sequential Mixed Method Design”. *Advanced Science Letters* 23, sy 1 (01 Ocak 2017): 220-22. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.7138>.

- Yusvana, Rama. "Addressing the Skills Gap in Technical and Vocational Training for Sustainable Socio-Economic Growth and Development". *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 22 Ocak 2025.
<https://rsisinternational.org/journals/ijriss/articles/addressing-the-skills-gap-in-technical-and-vocational-training-for-sustainable-socio-economic-growth-and-development/>.
- Zakaria, Normah, Masadliahani Masduki, Arasinah Kamis, Noor Azlin Yamin, ve Chaah. "Effective competency-based training learning environment towards career competencies amongst vocational students". *Journal of engineering science & technology* 13 (01 Kasım 2018): 18-26.
<http://dx.doi.org/>.
- Zehr, Sarah M., ve Russell Korte. "Student Internship Experiences: Learning about the Workplace". *Education + Training* 62, sy 3 (06 Şubat 2020): 311-24. <https://doi.org/10.1108/et-11-2018-0236>.
- Zhao, Hao, ve Robert C. Liden. "Internship: A Recruitment and Selection Perspective". *The Journal of Applied Psychology* 96, sy 1 (Ocak 2011): 221-29. <https://doi.org/10.1037/a0021295>.
- Zuo, Yuhan, Qingxiong (derek) Weng, ve Xiaoyun Xie. "Are All Internships Equally Beneficial? Toward a Contingency Model of Internship Efficacy". *Journal of Career Development* 47, sy 6 (Aralık 2020): 627-41. <https://doi.org/10.1177/0894845319883415>.

EK: 1 - ODAK GRUP GÖRÜŞME SORULARI

Yeni Mezunlarla Odak Grup Görüşmesi

1. Staj Deneyimi ve Beklentiler

“Staj süreciniz becerilerinizi geliştirmede nasıl bir rol oynadı?”

- Okulda öğrendikleriniz, staj çalışması süresince yaptığınız çalışmalar için yeterli oldu mu?
- Edindiğiniz becerileri okulda öğrendiklerinizle nasıl kıyaslırsınız?

2. Öğrenilen Beceriler

“Staj yaptığınız işletmedeki beceri eğitimi sizce yeterince etkili miydi?”

- Stajda karşılaştığınız görevler, sorumluluklar veya projeler size ne kazandırdı?
- Eğitim süreci size mesleğinize dair yeni perspektifler kazandırdı mı?
- İşletme çalışanlarıyla iş birliği yapmak, meslekî deneyiminizi nasıl şekillendirdi?

3. Okul ve İşletme İş Birliği

“Okul ve işletme iş birliği staj deneyiminizi nasıl etkiledi?”

- Okulun işletmeyle iletişimi ve desteği sizin için yeterli miydi?
- İşletmenin okulla iletişimi ve desteği sizin için yeterli miydi?
- Bu iş birliğini daha iyi hâle getirecek önerileriniz var mı?

4. Zorluklar ve Gelişim Alanları

“Staj sürecinde yaşadığınız en büyük zorluklar nelerdi?”

- Staj süresince sorunlarla karşılaştınız mı? (Zaman yönetimi, iş ortamına uyum sağlama veya teknik bilgi eksikliği gibi). Karşılaştığınız zorlukların kaynağı ne olabilir?
- Yaşadığınız zorlukları aşmak için nasıl çözümler geliştirdiniz? Zorlukları aşmada size okul ve/veya işletme ne kadar yardımcı oldu?
- Beceri eğitimi daha etkili hâle getirmek için neler önerirsiniz?

5. Gelecek Kariyer Planları

“Staj deneyimi kariyer planlarınızı nasıl etkiledi?”

- Staj sırasında veya sonrasında kariyer hedeflerinizde değişiklik oldu mu?
- Mezuniyet sonrası iş seçimi veya sektör tercihiniz üzerinde stajın nasıl bir etkisi oldu?

Koordinatör Öğretmen Odak Grup Görüşme Soruları

1. Staj Sürecindeki Denetim Görevleri

Staj sürecindeki denetim görevlerinizi nasıl yürütüyorsunuz?

- Öğrencilerin işletmede performanslarını değerlendirirken hangi kriterleri dikkate alıyorsunuz?
- İşletmelerle düzenli iletişim kurmak konusunda yaşadığınız zorluklar var mı?

2. Stajyer Öğrencilerin Performansı ve Gelişimi

"Denetlediğiniz öğrencilerin meslekî becerilerini geliştirme süreçlerini nasıl değerlendiriyorsunuz?"

- İşletmelerde kazandıkları becerilerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- Öğrencilerin gelişimi açısından eksik gördüğünüz alanlar var mı?

3. İş Birliği ve İletişim Süreci

"Okul ve işletme arasındaki iş birliğinin denetim sürecine etkisi nasıl oluyor?"

- İşletmelerle iletişim ve koordinasyon sürecinde karşılaştığınız en büyük zorluklar neler?
- İş birliğini geliştirmek için neler önerirsiniz?

4. Denetim Sürecinde Karşılaşılan Zorluklar

"Staj denetim sürecinde karşılaştığınız en büyük zorluklar nelerdi?"

- İşletmelerin öğrencilere yeterince destek vermediği durumlarla karşılaştınız mı?
- Denetim görevini daha etkili yürütmek için nasıl bir destek mekanizması kurulabilir?

5. Staj ve Kariyer Hazırlığı Üzerine Öneriler

"Staj sürecini öğrencilerin kariyer hazırlığı açısından nasıl iyileştirebiliriz?"

- Öğrencilerin işletmede deneyim kazandıktan sonra kariyer hedeflerinde olumlu değişimler gözlemlediniz mi?

İşletme Temsilcisi Odak Grup Görüşme Soruları

1. Öğrencilerin Performansı ve Becerileri

“Stajyer öğrencilerin işletmede gösterdikleri performansı nasıl değerlendiriyorsunuz?”

- Öğrencilerin meslekî bilgi ve beceri düzeyleri beklentilerinizi karşıladı mı?
- Eğitim verilen beceriler açısından geliştirilmesi gereken alanlar neler?

2. İşletmenin Staj Sürecine Yaklaşımı ve Zorluklar

“Stajyerleri eğitmek ve yönlendirmek işletmeniz için ne tür zorluklar yaratıyor?”

- İşletmede staj sürecini daha etkili kılmak için neler yapılabilir?
- Eğitim sürecinde karşılaştığınız en büyük zorluklar nelerdi?

3. Okul-İşletme İş Birliği ve İyileştirme Önerileri

Okul ile işletme arasındaki iş birliği sizce yeterli mi? Bu iş birliğini geliştirmek için önerileriniz neler?

- Okulun sağladığı destek ve rehberlik hizmetlerini yeterli buluyor musunuz?
- Staj sürecini, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmaları açısından nasıl daha verimli hâle getirebiliriz?

EK: 2 - ANKET FORMU

İşletmelerde Beceri Eğitimi ve Meslekî Becerilerin Kazanılması Paydaş Görüşlerine Dayalı Bir Araştırması Soru Formu

İyi günler, Araştırmadan geliyorum, adım,

Değerli Katılımcı,

Bu anket, koordinatör öğretmenlerin meslekî eğitim uygulamaları çerçevesinde işletmelerle iş birliği sürecindeki deneyimlerini ve öğrencilerin meslekî gelişimini desteklemek adına sağladıkları katkıları değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Anketin hedefi, stajyer öğrencilerin iş hayatına hazırlık sürecinde okul ve işletme arasındaki iş birliğini güçlendirmek, rehberlik ve destek faaliyetlerini daha verimli hâle getirecek öneriler toplamaktır.

Anketin bu bölümünde, işletmelere stajyer olarak gönderdiğiniz öğrencilerle ilgili sorular yer almaktadır. Lütfen son beş yıl içerisinde çalıştığınız işletmeleri ve bu süreçteki genel deneyimlerinizi göz önünde bulundurarak sorulara ortalama cevaplar veriniz. Eğer tek bir okuldaki stajyer öğrencilerle çalışıyorsanız, bu okulu dikkate alarak yanıtlayınız.

Anket süresince vereceğiniz samimi geri bildirimler, meslekî eğitim süreçlerinin kalitesini artırmaya ve öğrencilerin iş ortamına uyumlarını geliştirmeye katkı sağlayacaktır. Yanıtlarınız tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacıyla değerlendirilecektir.

ANKETÖR ADI:

ANKETİN UYGULANDIĞI YER-İL-İLÇE:

ADI - SOYADI:

TELEFON:

NEREDE OTURUYORSUNUZ?

DEMOGRAFİ/SOSYEKONOMİK DURUM

D 01 Bulunduğunuz konum

- 1) Mezun
- 2) Koordinatör öğretmen
- 3) Usta öğretici
- 4) Öğrenciler

D 02 Hangi okulda görev yapıyorsunuz?

D 03 Cinsiyet

- 1) Kadın
- 2) Erkek

D 04 Doğum tarihi:

D 05 Medeni durum

- 1) Bekâr
- 2) Evli
- 3) Diğer

D 06 Eğitim gördüğünüz/eğitim verdiğiniz/stajyer kabul ettiğiniz alan/dal hangisidir?

D 07 Kaç yılında mezun oldunuz? (Yıl olarak belirtiniz)

D 08 Kaçınıcı sınıftasınız?.....

D 09 Mezun öğrencilerin eğitim durumu

- 1) Yükseköğretime devam etmedim.
- 2) Alanımda bir yükseköğretim programına devam ediyorum.
- 3) Alanım dışında bir yükseköğretim programına devam ediyorum.
- 4) Alanımda bir yükseköğretim programını tamamladım.
- 5) Alanım dışında bir yükseköğretim programını tamamladım.

D 10 Öğrenim durumu

- 1) Lise
- 2) Ön lisans
- 3) Lisans
- 4) Yüksek lisans
- 5) Doktora
- 6) Diğer.....

D 11 Meslek lisesinde aldığınız eğitimi genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?

- 1) Çok kötü
- 2) Kötü
- 3) Orta
- 4) İyi
- 5) Çok iyi

D 12 Mevcut çalışma durumunuz nedir?

- 1) Eğitim aldığım alanda çalışıyorum
 - 1.1) Tam zamanlı
 - 1.2) Yarı zamanlı
- 2) Eğitim almadığım alanda çalışıyorum
 - 2.1) Tam zamanlı
 - 2.2) Yarı zamanlı
- 3) Henüz çalışmıyorum

D 13 Staj yaptığınız işletmede mezuniyet sonrası istihdam edildiniz mi?

- 1) Evet, teklif aldım ama çalışmadım
- 2) Evet, çalıştım
- 3) Hayır, çalışmadım

D 14 Aylık kazancınız:**D 15 Staj yaptığınız işletmeyi nasıl buldunuz?**

- 1) Okul aracılığıyla
- 2) Kendi çabalarımla
- 3) Ailem veya bir yakınım aracılığıyla
- 4) Arkadaşım aracılığıyla
- 5) Diğer

D 16 Meslekî kıdem (Yıllar olarak belirtiniz):**D 17 Kıdem (Çalıştığı eğitim kurumundaki görev süresi, yıl olarak belirtiniz):****D 18 Öğretmenlik öncesinde sektörle ilişkiniz oldu mu?**

- 1) Çalıştım
- 2) İşbirliği yaptım
- 3) Hayır
- 5) Diğer

D 19 Sorumlu olduğunuz stajyer öğrenci sayısı kaçtır?

D 20 İşletmedeki görev yaptığınız pozisyonunuz nedir?

D 21 İşyerindeki statünüz nedir?

- 1) Aile işletmesi
- 2) Kendi işletmem (kendi nam ve hesabına çalışan)
- 3) Ücretli çalışan

D 22 İşyerinde yıllık ortalama olarak çalışan stajyer öğrenci sayısı kaçtır? (yıllık ortalama sayı):
.....

D 23 İşletmenizin sektörü nedir?

- 1) Hizmet
- 2) Üretim

D 24 İşletmenizin faaliyet alanı nedir?

.....

D 25 İşletmeniz kaç yıldır faaliyet gösteriyor?

D 26 İşletmeniz kaç çalışana sahip?

D 27 İşletmenizin lokasyonu-konumu nedir?

- 1) Sanayi veya ticaret bölgesinde
- 2) Şehir merkezinde
- 3) Diğer.....

D 28 Öğrencilerin iş ortamına adaptasyonu konusunda işletmelerden aldığınız geri bildirim nasıldır?

- 1) Çok olumsuz
- 2) Olumsuz
- 3) Kısmen olumlu
- 4) Olumlu
- 5) Çok olumlu

D 29 Stajyer öğrenci, staj yaptığı işletmede herhangi bir sorunla karşılaştı mı?

- 1) Evet
- 2) Hayır

D 29.1 Stajyer öğrenci, staj yaptığı işletmede hangi sorunla karşılaştı?

D 29.2 Bu sorunları çözmek için hangi adımları atıyorsunuz?

D 30 Stajyer öğrenci-İşletme eşleşmelerini hangi kriterlere göre yapıyorsunuz?.....

MEZUNLAR/ÖĞRENCİLER, KOORDİNATÖR ÖĞRETMENLER VE USTA ÖĞRENCİLERE YÖNELİK ARAŞTIRMA SORULARI

Bu bölümde, meslekî eğitim amacıyla stajyer gönderdiğiniz işletmelerle ilgili deneyimlerinizi değerlendiren sorular yer almaktadır. Lütfen **son beş yıl içinde** öğrencilerinizi yönlendirdiğiniz işletmeleri düşünerek işletmelerin genel durumu ve öğrencilerin meslekî gelişimleri üzerindeki etkileri hakkında **ortalama bir değerlendirme yapınız**.

Bu araştırma, öğrencilerin meslekî eğitim süreçlerinin iyileştirilmesi ve okul-işletme iş birliğinin geliştirilmesi amacıyla yürütülmektedir. Vereceğiniz yanıtlar, öğrencilerin iş hayatına adaptasyonunu ve gelişimini daha etkili hâle getirmek için yapılacak düzenlemelere katkı sağlayacaktır. Yanıtlarınız, tamamen gizli tutulacak olup, yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda değerlendirilecektir.

Soru formunu tamamlarken işletmelerde gözlemlediğiniz ve deneyimlediğiniz genel durumu yansıttığınızdan emin olunuz.

Katılımınız için teşekkür ederiz!

Aşağıda belirtilen ifadelere katılma durumunuzu belirtir misiniz?		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Çok katılıyorum	Fikrim yok
1 Mevzuat	İşletmelerin, stajyer öğrencilere sağladığı hak ve sorumluluklar net bir şekilde tanımlandı.						9
	Okul, stajyer öğrencilere sağladığı hak ve sorumlulukları, net bir şekilde tanımladı.						9
	Beceri eğitimine yönelik mevzuat ve kurallar, iş hayatına hazırlık sürecini destekledi.						9
2 Çalışma ortamı ve altyapı	İşletmelerde stajyer öğrencilerin meslekî gelişimi bakımından yeterli fiziki ve teknik kaynaklar (makina, teçhizat, malzeme vb.) bulunmaktaydı.						9
	İşletmeler, stajyer öğrencilerin meslekî gelişimine destek olacak yeterli insan kaynağına sahipti.						9
	İşletmelerdeki çalışma ortamı, düzenli, temiz ve nezihti.						9
	İşletmelerde iş güvenliği önlemleri yeterliydi.						9
	İşletmeler, çalışanlara ve stajyer öğrencilere iş güvenliği eğitimi verdi.						9
	Stajyerlerin güvenliği için alınan önlemleri yeterlidir.						9

MESLEK LİSELERİNDE STAJ

İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİ VE MESLEKİ BECERİLERİN KAZANILMASINA YÖNELİK PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNE DAYALI BİR ARAŞTIRMA

3 Okul işletme iş birliği	Okul ile işletme arasındaki iletişim ve iş birliği, stajyer öğrencilerin meslekî gelişimine katkı sağladı.								9
	Koordinatör öğretmen, işletmeyi düzenli aralıklarla ziyaret etti. İletişim ve iş birliği sağladı.								9
	Okul ve işletme arasında iyi bir ilişki var.								9
4 İş yeri bulma, işe adaptasyon ve çalışma koşulları	İşletmelerde sağlanan çalışma koşulları, stajyer öğrencilerin motivasyonunu olumlu etkiledi.								9
	İşletmeler, stajyer öğrencilerin evlerine veya yaşam alanlarına yeterli yakınlıkta ve kolay ulaşılabilir bir konumdaydı.								9
	İşletmelerde meslekî eğitim uygulamaları kapsamında stajyer öğrencilere verilen ücret yeterliydi.								9
	İşletme, stajyer öğrencilere servis/yemek gibi destekleyici imkânlar sundu.								9
	İş yeri bulma sürecinde okul, stajyer öğrencilere yeterli destek ve rehberlik sağladı.								9
	Okul, öğrencilere çalışma yaşamı veya iş yeri kuralları konusunda yeterli bilgilendirme yaptı.								9
	Meslekî eğitim uygulamaları sonrasında işletmede çalışan stajyer öğrenciler, kariyer ve istihdam olanaklarına sahip olduklarını fark etti.								9
	Öğrencilerin işletmedeki personel ile ilişkileri iyiydi.								9
	İşletmedeki personel öğrencilerin çalışma performansını olumlu etkiledi.								9
5 İdari destek ve bürokratik uygulamalar	İşletmeler, stajyer öğrenciye ödenmesi gereken ücretleri tam ve zamanında verdi.								9
	Okul, stajyer öğrencilerin staj dosyalarının hazırlanmasında yeterli destek sundu.								9
	Okul, stajyer öğrencilerin sosyal güvenlik kurumu girişlerini tam ve zamanında yaptı.								9
	Okul, işletmelerde meslekî eğitim uygulamaları sürecinde belge alımı ve diğer bürokratik işlemleri kolaylaştırdı.								9
6 Rehberlik ve yönlendirme faaliyetleri	Okulun, stajyer öğrencilere kariyer rehberliği konusunda (Meslekî tanıtım, seçim ve mesleğe yönlendirme vb.) yeterli destek sağladı.								9
	İşletme, stajyer öğrencilerin meslekî gelişimi için yeterli rehberlik faaliyetleri sağladı.								9
	İşletme, beceri eğitimi uygulamaları zorunluluklarının dışında, stajyer öğrencilerin performansını artırmaya yönelik ek eğitim ve/veya çalışmalar düzenledi.								9

7 Kişisel beceriler, kişisel gelişim ve iş uyumu	İşletmedeki meslekî eğitim süreci, stajyer öğrencilerin zaman yönetimi becerilerini geliştirme fırsatı sağladı.							9
	İşletmedeki meslekî eğitim süreci, stajyer öğrencilerin iş ortamında sorumluluk bilinci ve öz-disiplin kazanmalarına katkı sağladı.							9
	İşletmedeki meslekî eğitim süreci, stajyer öğrencilerin alanlarına yönelik öğrenme isteklerini ve meraklarını artırdı.							9
8 Sosyal beceriler ve iş uyumu	İş ortamı stajyer öğrencilerin iş birliği ve ekip çalışması becerilerini geliştirdi.							9
	İşletmede meslekî eğitim süreci, stajyer öğrencilerin iletişim becerilerini geliştirdi.							9
9 Meslekî ve teknik beceriler	Stajyer öğrenciler, eğitim aldıkları alandaki meslekî bilgileri işletmelerde uygulama fırsatı buldu.							9
	Stajyer öğrenciler, işletmelerde eğitim aldıkları alanda yeni meslekî beceriler kazandı.							9
	Stajyer öğrencilerin işletmelerde meslekî eğitim sırasında kazandıkları beceriler, iş dünyasındaki beklentilerle uyumludur.							9
	İşletmede stajyer öğrenciler, yenilikçi teknolojik ve dijital araçları kullanarak teknik becerilerini geliştirme fırsatı buldu.							9
10 İzleme (denetleme) ve performans değerlendirme ve geribildirim süreci	İşletme, stajyer öğrencilerin performansını artırmak amacıyla yeterli geri bildirim sağladı.							9
	Okul, stajyer öğrencilerin performansını artırmak için yeterli geri bildirim sağladı.							9
	İşletmede performans değerlendirme kriterleri, stajyer öğrencilere net bir şekilde açıklandı.							9
	Stajyer öğrencilerin performansları, işletmede yeterli derecede ve doğru bir şekilde değerlendirildi.							9
	Stajyer öğrenciler, işletmenin beklediği performansı yeterli düzeyde karşıladı.							9
	Okulun, ölçme ve değerlendirme kriterleri (iş dosyası, beceri sınavı vb.) öğrencilere net bir şekilde açıklandı.							9
	Okulda, stajyer öğrencilerin ölçme ve değerlendirme işlemleri, yeterli derecede ve doğru bir şekilde yapıldı.							9
	İşletmenin uygunluk denetimi, koordinatör öğretmen tarafından özenli bir şekilde yapıldı.							9
	Stajyer öğrencilerin iş dosyaları, özenli bir şekilde incelendi ve değerlendirildi.							9

S.N	Sizden 0 ile 10 arasında bir ölçek kullanarak aşağıda belirtilen konular hakkındaki genel memnuniyetinizi, olumlu ya da olumsuz biçimde belirtmenizi rica edeceğim. Dikkat! (0 puan ile 5 puan arası zayıf ve olumsuz bir memnuniyetsizliği, 6 ile 10 puan arası güçlü ve olumlu bir memnuniyeti belirtmek üzere sıfır ile on arasında herhangi bir puan verebilirsiniz).	0...5...10
S 11	Stajyer öğrencilerin işletmelerde meslekî eğitim uygulamasını verimli/faydalı bir şekilde geçirdiğini düşünüyorum.	
S 12	Stajyer öğrencilerin işletmelerde meslekî eğitim uygulamasının gerekliliklerini hakkıyla yerine getirdiğini düşünüyorum.	
S 13	Mezun olduğunuz meslek lisesinin eğitim kalitesinden ne düzeyde memnun kaldınız?	
S 14	Nitelikli bir işletmede eğitim aldığımı düşünüyorum. (İşletmeye yönelik algı)	

S 15. Meslekî eğitiminizi daha etkili kılmak için okulunuzda hangi alanlarda değişiklikler görmek isterdiniz?

.....

S 16. Mezun olduktan sonra mesleğinizle ilgili hangi desteklerin sağlanmasını faydalı bulursunuz?

.....

S 17. Meslekî becerilerin daha iyi kazanılması bakımından işletmelerde meslekî eğitim uygulaması nasıl geliştirilebilir? Tavsiyeleriniz nelerdir?

.....

MESLEK LİSELERİNDE STAJ

İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİ VE MESLEKİ BECERİLERİN
KAZANILMASINA YÖNELİK PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNE
DAYALI BİR ARAŞTIRMA

Türkiye'nin ekonomik kalkınma hedefleri ve nitelikli insan kaynağı gelişimi için stratejik bir öneme sahip olan meslekî eğitim, bu kapsamlı araştırma ile mercek altına alınmıştır. Bu çalışma, meslek liselerinde işbaşında öğrenme (staj) süreçlerinin etkinliğini ve öğrencilerin meslekî becerileri ne ölçüde kazandıklarını, sürecin tüm paydaşlarının bakış açısından analiz etmektedir. İstanbul'daki 54 meslek lisesinde yürütülen araştırma, toplam 3.059 katılımcının (öğrenci, mezun, koordinatör öğretmen ve usta öğretici) katkısıyla gerçekleştirilmiştir. Karma yöntemle yürütülen araştırma, nitel odak grup görüşmeleriyle paydaşların deneyimlerini derinlemesine ortaya koyarken nicel anketler ise bu bulguları genelleştirilebilir biçimde desteklemiştir.

Araştırma; bu farklılaşmaların giderilmesi ve meslekî eğitimin niteliğinin artırılması için kurumlar arası iş birliğinin güçlendirilmesi, staj sürecinin öğrenme hedefleriyle bütünleştirilmesi, stajyerlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, müfredatın sektör ihtiyaçlarına göre yenilenmesi ve sosyal becerileri destekleyecek mentörlük programlarının yaygınlaştırılması ve öğrencilerin iş gücü piyasasına geçişini destekleyecek yeni politika yaklaşımlarının geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.