



## International Journal of Social Sciences

ISSN:2587-2591

DOI Number:<http://dx.doi.org/10.30830/tobider.sayi.17.14>

Volume 8/1

2024 p. 260-281

### MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİ STAJ YERİNE YÖNLENDİRMEDE ÖĞRETMENLERİN KULLANDIĞI SOSYAL AĞ OLUŞTURMA YÖNTEMLERİ

### SOCIAL NETWORKING METHODS USED BY TEACHERS IN DIRECTING VOCATIONAL AND TECHNICAL ANATOLIAN HIGH SCHOOL STUDENTS TO INTERNSHIP PLACE

Hamza SÖNMEZ\*

Haluk YİNELEK\*\*

#### ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerini staj yerine yönlendirirken öğretmenlerin kullandıkları sosyal ağ oluşturma yöntemlerini ortaya çıkartmaktır. Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni ile yürütülmüştür. Çalışma grubu benzeşik (homojen) örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile bire bir ve yüz yüz görüşmeler yapılarak veri toplanmıştır. Elde edilen veriler nitel yöntemlerle çözümlenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin, öğrencilerin staj ve beceri eğitimi çalışmaları için uygun işletmeleri bulmalarına yönelik olarak sosyal ağ lideri gibi davrandığı ve işletmeler ile sıkı bağlar oluşturdukları görülmüştür. İşletme ve öğrenci arasına yaşanan problemlerin çözümünde aktif olarak rol oynayan öğretmenler işletme yetkilileri ve öğrencilerden aldıkları bilgiler doğrultusunda sorunu çözmeye çalıştıklarını, çözemedikleri takdirde okul yönetimi ve veliyi sürece dahil ettiklerini, sorunun hala devam etmesi durumunda öğrencinin staj yerini değiştirdiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin işletme seçiminde karar vermesini etkileyen bazı faktörlerin göze çarptığını görülmüştür. Özellikle işletmenin öğrenciye sunduğu mesleki gelişim imkanları, işletmenin gelişim tablosuna uygunluğu, öğrencilerin mesleğe olan ilgisi ve merakının öğretmenlerin karar vermesini etkilediği görülmüştür. Ayrıca araştırma bulguları, öğretmenlerin öğrencileri işletmelere yönlendirirken ilgili işletmenin beceri eğitimi uygulama kapasitesini, eğitici personel durumunu, işverenin eğitim süreciyle ilgili genel tavır ve tutumunu ve işletmenin yaptığı iş ve üretim ile ilgili genel durumunu dikkate almaları gerektiği ortaya koymuştur. Ülke ve il genelinde staj ve beceri eğitimi faaliyetlerine ilişkin uygulama birliğinin sağlanması amacıyla öğrencilerin staj ve beceri eğitimi çalışması yaptığı işletmelerin sene sonunda ilgili tüm öğretmenler

\* Araştırmacı, Selim Yürekten Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, E-mail: hamzasonmez91@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5949-6632, Kocaeli, Türkiye.

\*\* Araştırmacı, Selim Yürekten Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, E-mail: hyinelek@gmail.com, ORCID: 0009-0006-3154-0327, Kocaeli, Türkiye.

tarafından merkezi bir sistem aracılığı ile değerlendirilmesi ve il genelinde elde edilen verilerin sonraki seneler için kullanılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** *Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi, İşletmelerde Beceri Eğitimi, Staj, Mesleki Eğitim, Sosyal Ağlar.*

### ABSTRACT

The main purpose of this study is to reveal the social networking methods used by teachers in directing students to internship placements in Vocational and Technical Anatolian High Schools. This research was conducted with phenomenology design, which is one of the qualitative research methods. The study group was formed by homogeneous sampling method. Data were collected through one-on-one and face-to-face interviews using a semi-structured interview form. The data obtained were analyzed with qualitative methods. According to the findings of the study, it was observed that teachers acted as social network leaders to help students find suitable enterprises for internship and skills training. It is among the findings that they try to expand their networks by creating close ties with enterprises. Teachers who played an active role in solving the problems between the enterprise and the student stated that they tried to solve the problem in line with the information they received from the enterprise officials and students; if they could not solve the problem, they involved the school administration and parents in the process, and if the problem still persisted, they changed the student's internship place. It was observed that some factors affecting teachers' decision-making in choosing an organization stood out. In particular, it was seen that the professional development opportunities offered by the enterprise to the student, the suitability of the enterprise to the development chart, the interest and curiosity of the students in the profession affected the teachers' decision-making. In addition, the findings of the research revealed that teachers should take into account the capacity of the relevant enterprise to implement skills training, the status of the training personnel, the general attitude and attitude of the employer regarding the training process and the general situation of the enterprise regarding the work and production. In order to ensure unity of practice regarding internship activities throughout the country and the province, it is thought that it would be useful to score the enterprises where the students do internship work by all the relevant teachers at the end of the year through a centralized system and to use the data obtained throughout the province for the following years.

**Keywords:** *Vocational And Technical Anatolian High School, Skills Training In Enterprises, Internship, Vocational Education, Social Networks.*

### GİRİŞ

Bir ülkenin gelişimini etkileyen iki temel parametre doğal kaynaklar ve insan kaynağı olarak ifade edilmektedir. Bunların sonucunda da üretim ortaya çıkmaktadır. Ülkeler doğal kaynaklar açısından ne kadar zengin olursa olsun iyi planlanmış bir eğitim sistemi ve iyi yetişmiş nitelikli insan kaynağı yoksa gelişim gösterememektedir. Gençlerin mesleki eğitim, yurttaşlık eğitimi, mesleki rehberlik ve kişilik geliştirme konularında iyi yetiştirilmesi gerekmektedir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001). Mesleki ve Teknik Eğitimde öğrencileri iyi vatandaş olarak yetiştirmenin yanı sıra onları ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir iş alanına yönlendirme amacı da bulunmaktadır. Mesleki eğitim, sanayi ve hizmet sektöründeki ekonomik parametreleri doğrudan etkileme gücüne sahiptir

### TOBİDER

International Journal of Social Sciences

Volume 8/1 2024 p. 260-281

(MEB, 2018). Bireye bir takım mesleki beceriler kazandırarak verimliliği artırmak ve ülkenin kalkınma hedeflerine ulaşmasını sağlamak açısından mesleki eğitim önemli bir yere sahiptir (Karakütük, 1991). Ülkemizde üretim ve hizmet sektörleri alanında yaşanan teknolojik gelişmeler, yeterli düzeyde mesleki ve teknik bilgi ile donanmış, yenilenen teknolojiye kolayca uyum sağlayıp onu yorumlayan ve amacı doğrultusunda kullanan nitelikli bireylere olan ihtiyacı artırmıştır. Bu ihtiyacı gidermek için bireyler mesleki ve teknik eğitim sistemi ile desteklenmelidir (Yörük, Dikici ve Uysal, 2002).

Ülkemizde, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde eğitim alan öğrenciler, iş hayatına yönelik deneyim kazanmaları ve gerçek iş/üretim ortamlarını görmeleri amacıyla staj ve beceri eğitimi çalışmaları için eğitim aldıkları alanlarla ilgili işletmelere gönderilmektedir. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin Anadolu Teknik Programına kayıtlı öğrenciler yazın 40 iş günü staj yapmaktadırlar. Anadolu Meslek Programına kayıtlı öğrenciler ise eğitim öğretim yılı içinde 12. sınıfta haftanın üç günü işletmelerde beceri eğitimine katılıp diğer iki gün ise okulda teorik eğitim almaktadırlar. Turizm alanında eğitim alan öğrenciler ise mevsimsel şartlardan dolayı nisan-ekim ayları boyunca haftanın beş günü staj çalışması yapmaktadırlar (Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği,2023).

Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında eğitim alan öğrencilerin uygulamaya yönelik becerilerinin gerçek iş ortamında geliştirilmesi son derece önemlidir. TÜSİAD (2011) tarafından yayınlanan bir raporda Mesleki ve Teknik Eğitimdeki teorik bilgi ile işyerlerinde yapılan uygulamaya dayalı eğitim arasında bir denge kurulmasının önemli olduğu dile getirilmiştir. Kalkınma Bakanlığı'nın (2018) mesleki eğitimin niteliğinin artırılmasına yönelik yayınladığı raporda ise mesleki eğitimde pratiğe ve uygulamaya yönelik becerilerinin kazandırılmasına vurgu yapılmasının yanı sıra birçok okulun makine ve teçhizat açısından yetersiz olduğu vurgulanmıştır. Bu yetersizlikler öğrencilerin okulda daha az uygulamalı eğitim almasına sebep olmaktadır. İşletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve staj faaliyetleri ile bu eksikliğin giderilmesinin önemli olduğu ifade edilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı (2014) tarafından Mesleki ve Teknik Eğitime yönelik yayınlanan strateji belgesi ve eylem planında yer verilen GZTF analiz sonuçlarında işletmelerde yapılan beceri eğitimi ve stajların yeterli nitelikte olmaması zayıf bir yön olarak ifade edilmiştir. Yayınlanan raporlardan da anlaşılacağı üzere eğitim sürecine dahil olan pek çok kurum, işletmelerde mesleki eğitimin önemine vurgu yapmakla beraber aksayan yönlerinin olduğunu da ifade etmişlerdir.

Bozak (2019) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre işletmelerde mesleki eğitim sürecinde öğrencilerin iş tanımını dışında farklı işlerde sık sık çalıştırıldığı, birçok işletmede eğitim biriminin dahi bulunmadığı, eğitim planında bulunan konularla ilgili öğrencilere yeterince rehberlik yapılmadığı, usta öğreticilerin öğrencilerle yeterince ilgilenmediği ve çoğu işletmenin mesleki eğitim amaçlı öğrenci almak istemediği öğretmenler tarafından ifade edilmiştir. Aynı çalışmada işletmelerde yaşanan sorunlar öğrenciler açısından da değerlendirilmiştir. Öğrenciler ise işletmelerde sık sık görev

tanımı dışında (temizlik, yemek, çay) gibi farklı işlerde çalıştırıldıklarını, çoğu işletmenin öğrenci almak istememesinden dolayı yer bulmakta zorlandıklarını, yaptıkları iş ile ilgili takdir görmediklerini, günlük sekiz saatten fazla çalıştırıldıklarını, işletmelerde kendileri ile ilgilenen ve kendilerinin gelişimini takip eden bir eğitim biriminin bulunmadığını ifade etmişlerdir. Tamer ve Özcan (2014) tarafından yapılan bir başka araştırmada ise meslek lisesi son sınıfta okuyan öğrenciler en çok, mesleki eğitim aldıkları işletmelerde kendilerine alanları dışında pek görev verildiğini ifade etmişlerdir. Aynı araştırmada öğretmenler ise, işletmelerde öğrencilerin eğitimi ile ilgilenecek olan usta öğreticilerin gerekli pedagojik yeterliliğe sahip olmadığını düşünmektedirler. Cice (2019) tarafından yapılan araştırmada işletmelerde mesleki eğitim uygulamalarında işletmelerden kaynaklanan sorunlar incelendiğinde işletmelerin öğrenci kabul etmek istememesi, öğrencilerin alanları dışında çalıştırılmaları, işletmelerin eğitim birimlerinin bulunmaması, öğrencilerin çalışma saatlerinin fazla olması, öğrencilere ucuz işçi gözüyle bakılması ve işletmelerin öğretmen denetimlerinden rahatsız olması gibi sorunların sıralandığı görülmektedir. Kumru ve Demirtaş (2015) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise öğrenciler beceri eğitiminin faydalı ve gerekli olduğunu ifade etmesinin yanı sıra çalıştıkları yerlerdeki usta öğreticilerin ve diğer görevlilerin davranışlarının kendilerini olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Tüm bunların yanı sıra işletmelerde yürütülen eğitim süreçlerinin öğrencilere zarar vermeden ve onların hala çocuk olduklarını göz önünde bulundurarak gerçekleştirecek pedagojik birikime sahip personel eksikliği olduğu bilinmektedir. İşletmelere, beceri ve staj çalışmaları için giden öğrencilerin çocuk haklarının temel ilkelerine göre eğitim almalarının gerekliliği de göz ardı edilmemelidir (Aksoy, 2017).

Yapılan araştırmalarda görüldüğü gibi “İşletmelerde Mesleki Eğitim” ve “staj” süreçlerinde işletmelerden kaynaklanan pek çok sorun olduğu göze çarpmaktadır. Eğitimin bir parçası olarak işletmelere giden öğrencilerle ilgilenecek, onlara yeterli mesleki beceriyi kazandıracak, onların haklarına saygı duyacak ve sürecin eğitim amaçlı olduğunun farkında olacak işletmelere duyulan ihtiyaç oldukça fazladır. Öğrencileri bu tip işletmelere yönlendirmek ve öğrencilerin başarılı bir mesleki eğitim süreci geçirmesini sağlamak oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde “İşletmede mesleki eğitim uygulaması yaptırmakla yükümlü olan işletmelerin listesi, çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince, sağlık işletmeleriyle bu işletmelerde çalışan personel sayısı ise Kamu Hastaneleri Birliği genel sekreterliklerince şubat ayı içinde il millî eğitim müdürlüğüne bildirilir.” hükmü bulunmaktadır. Fakat araştırma sonuçlarında da anlaşılacağı üzere bu kurulların okullara yardımcı olarak şekilde çalışmadığı görülmektedir. Öğrenciler ve aileler de uygun işletmeleri bulabilmek için öncelikle ilgili meslek dersi öğretmenlerine danışmaktadırlar. Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği kapsamında öğretmenlerin işletme bulma ve öğrenci yönlendirme kapsamında görevleri bulunmamaktadır. Fakat öğretmenler koordinatörlük görevleri kapsamında öğrencilerin staj yaptıkları işletmelere kontrol amaçlı ziyaretler gerçekleştirmektedir. Bu ziyaretler esnasında öğretmenler; işletmelerin şartlarını, eğitime uygunluklarını, iş ortamını, yapılan işlerin öğrencinin

gelişim tablosuna uygunluğunu denetlemektedirler. Bu denetimlerin getirdiği tecrübe ile öğretmenler öğrencileri, uygun gördükleri işletmelere staj ve beceri eğitim çalışmalarını için yönlendirmektedir.

Bu araştırmada temel amacı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan teknik öğretmenlerin öğrencilere fayda sağlayacak ve onların gelişimini destekleyecek olan uygun işletmeleri bulma noktasında öğrencileri çeşitli işletmelere yönlendirirken işletme listelerini nasıl oluşturdukları, hangi kriterlere dikkat ettikleri ve sosyal ağlarını nasıl kullandıklarını ortaya çıkartmaktır.

Bu amaçla şu temel problem cümlesine cevap aranacaktır: “Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Öğrencileri Staj Yerine Yönlendirirken Öğretmenlerin Kullandıkları Sosyal Ağ Oluşturma Yöntemleri Nelerdir?”

Ayrıca bu kapsamda şu alt problem cümlelerine cevaplar aranacaktır:

1. Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler kendi işletme havuzlarını oluşturmak için hangi yöntemleri kullanmaktadır?
2. Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin, staj ve beceri eğitimi kapsamında uygun işletmelere yönlendirilmesine öğretmenler nasıl karar vermektedir?

## YÖNTEM

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgu bilim (fenomenoloji) deseni ile yürütülmüştür. Fenomenolojik araştırmalarda, fenomeni yaşayan katılımcıların ilgili fenomene yönelik yaşamış deneyimlerinin ve ortak anlamlarının ortaya konması amaçlanmaktadır (Creswell, 2020). Bu araştırmada fenomen olarak, staj ve beceri eğitimi kapsamında öğrencileri uygun işletmelere yönlendiren öğretmenlerin bu yönlendirme sürecine ilişkin deneyimlerini ortaya çıkartmak amaçlanmaktadır. Bu araştırma için gerekli olan veri görüşme yöntemi ile elde edilmiştir.

## Çalışma Grubu

Bu araştırmada benzeşik(homojen) örnekleme yöntemi kullanılarak çalışma grubu belirlenmiştir. Bu örnekleme yönteminde amaç, araştırma konusu ile ilgili olan küçük ve belirgin bir alt grup ile araştırma yapmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu kapsamda Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan ve staj/beceri eğitimi için öğrencilere rehberlik ve yönlendirme yapan öğretmenler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ait bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1**

Katılımcılara Ait Bilgiler

Kod	Cinsiyet	Yaş	Mesleki kıdem (yıl)	Brans
-----	----------	-----	---------------------	-------

K1	Erkek	35	7	Ulaştırma Hizmetleri
K2	Erkek	40	16	Bilişim Teknolojileri
K3	Kadın	34	5	Uçak Bakım Alanı
K4	Kadın	34	7	Uçak Bakım Alanı
K5	Erkek	56	30	Makine Teknolojisi
K6	Erkek	50	26	Elektrik-Elektronik
K7	Erkek	46	22	Elektrik-Elektronik
K8	Erkek	45	27	Makine Teknolojisi
K9	Erkek	41	16	Bilişim Teknolojileri
K10	Erkek	31	6	Endüstriyel Otomasyon
K11	Erkek	50	25	Makine Teknolojisi
K12	Erkek	44	27	Elektrik-Elektronik
K13	Erkek	32	8	Uçak Bakım Alanı

Tablo 1’de görüldüğü gibi 13 katılımcı öğretmen araştırma kapsamına alınmıştır. Yedi farklı alanda eğitim veren katılımcılar beş yıllık mesleki kıdemden otuz yıllık mesleki kıdeme kadar geniş bir aralıkta bulunmaktadır.

### Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veriler, araştırmacı tarafından oluşturulan “yarı yapılandırılmış görüşme” formu aracılığı ile toplamamıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veri toplayan bir araştırmacı, önceden hazırlanan görüşme sorularını ve gerekli gördüğü durumlarda konuyu derinleştirecek ek sorular ile araştırmayı yürütür. Görüşme sırasında soruların cümle yapıları değiştirilebilir veya gerek görülürse daha fazla ayrıntıya girilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunda sorular araştırmacının alt problemlerini göz önünde bulundularak her alt problemi kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme soruları uzman görüşüne sunulmuş ve dönütler neticesinde görüşme soruları gözden geçirilerek son şekli verilmiştir. Ardından üç öğretmen üzerinde pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve yapılan değerlendirilmeler sonucunda bir adet görüşme sorusunun görüşme soruları arasından çıkartılmasına karar verilmiştir. Tekrar uzman görüşüne sunulan sorular için onay alındıktan sonra görüşmelere başlanmıştır.

### Veri Toplama Süreci

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla çalışma grubunda yer alan kişiler ile yüz yüze ve bire bir görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubuna dahil edilen katılımcılar araştırmacı tarafından tek tek aranmış ve araştırma hakkında kendilerine bilgi verildikten sonra araştırmaya katılıp katılmak istemedikleri sorulmuştur. Tüm katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak katılmak istediklerini beyan etmiştir. Katılımcıların uygun olduğu gün ve saatler için randevu alınmış ve görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar ile yapılan görüşmeler ortalama 35 dakika sürmüştür. Görüşme süreci katılımcıların da

onayı ile ses kayıt programı ile kayıt altına alınmıştır. Araştırma sonuçlarının raporlaştırılması aşamasında katılımcıların kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı ve kendilerine kod isim verilerek sonuçların paylaşılacağı katılımcılara ifade edilmiştir. Araştırmacıların da staj ve beceri eğitimi sürecini bilen ve yöneten teknik öğretmenler olması görüşme sürecindeki iletişimi kolaylaştırmıştır. Ayrıca yazılı hale getirilen görüşme dökümleri ilgili katılımcılara e-posta ile gönderilmiş ve son onayları alındıktan sonra çözümlene aşamasına geçilmiştir.

### **Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

Creswell (2020) nitel verilerin çözümlenmesine ilişkin süreci şu şekilde açıklamaktadır:

- Farklı şekillerde toplanan verilerin yazılı hale getirilmesi ve sonrasında bu verilerin birkaç kez okunarak kodlanması,
- Kodların bir araya gelerek kategori ve temaların oluşturması
- Son aşamada ise bunların organize bir şekilde okuyucuya sunulması.

Bu araştırma verilerinin çözümlenmesi, Creswell tarafından açıklanan bu sürece göre tasarlanmıştır. Bire bir ve yüz yüze görüşmeler ile ses kaydı yapılarak toplanan veriler Microsoft Azure programı aracılığı ile yazıya dönüştürülmüş ve ardından araştırmacı tarafından tek tek kontrol edilmiştir. Bilgisayar ortamına aktarılan veriler her iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı okunarak temalar ve kodlar oluşturulmuştur. Daha sonra iki araştırmacı tarafından oluşturulan tema ve kodlar karşılaştırılmıştır. Görülen farklılıklar için metinler yeniden okunmuş ve ortak bir görüş belirleninceye kadar tema ve kod verme işlemi devam etmiştir. Görüş birliği sağlandıktan sonra oluşturulan kod ve temalar organize bir şekilde bir araya getirilerek veriler birbiri ile ilişkilendirmeye çalışılmıştır.

Yıldırım ve Şimşek (2018) araştırmanın geçerliğini artırmak için bazı önerilerde bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında aşağıdaki önerilere dikkat edilerek veri toplama ve çözümlene süreci tamamlanmıştır:

- Görüşmelerin yüz yüze yapılabilmesi,
- Araştırmacının, araştırma yaptığı alana olan yakınlığı,
- Katılımcılardan elde edilen verilerin geri bildirim amacıyla katılımcıların yeniden onayına sunulması,
- Araştırma konusunun doğal ortamı içinde verilerin toplanması.

Yıldırım ve Şimşek (2018) tarafından, araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması amacıyla araştırma sürecinin açık ve net bir şekilde açıklanmasının önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu araştırmada da veri toplama aracı ve verilerin toplanması aşaması araştırmacı tarafından katılımcılara detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Bunun yanı sıra oluşturulan tema ve kodların başka araştırmacılar tarafından onaylanmasının güvenilirliği artıracığı ifade edilmiştir. İki araştırmacı tarafından ayrı ayrı kod ve tema oluşturulması ve ardından bunların karşılaştırılması ile çözümlenen verilerin güvenilirliği artırılmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilecektir.

### 1.) Mesleki Ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kendi İşletme Havuzlarını Oluşturmak İçin Hangi Yöntemleri Kullandığına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler kendi işletme havuzlarını oluşturmak için hangi yöntemleri kullanmaktadır?” şeklinde ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalarda (Bozak, 2019; Cice, 2019; Kumru ve Demirtaş, 2015; Tamer ve Özcan, 2014) öğrencilerin işletmelerde sık sık problem yaşadığı vurgulanmıştır. Öğretmenlerin, öğrencinin mesleki gelişimine yarar sağlayan işletmeleri belirlerken işletme-okul-öğrenci arasında yaşanan sorunlarda da işletmelerin sürece problem çözmeye yatkın bir şekilde yaklaşması önemlidir. Bu nedenle işletme havuzunu oluşturma yöntemlerinin yanı sıra yaşanan sorunların çözümünde izlenen yollar da önemlidir. Katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda birinci alt probleme ilişkin iki farklı temanın oluştuğu görülmüştür. Oluşan temalardan birincisi “Ağ Oluşturma Yöntemleri”dir. Ağ Oluşturma Yöntemleri temasına ilişkin dört farklı alt tema oluşmuştur. Alt temalar işletme yetkilileri ile iletişim kurarak, öğrenciler ile iletişim kurarak, çeşitli kurumlarla iş birliği yaparak ve diğer olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır. Ağ Oluşturma Yöntemleri temasına ait detaylı bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 1**

Ağ Oluşturma Yöntemleri Temasına Ait Bulgular

Alt Temalar	Kategoriler	Betitlemeler
İşletme yetkilileri ile iletişim kurarak	İşletme yetkilileri ile yapılan yüz yüze görüşmeler	K1, K2 K3, K5, K7, K8, K10, K11, K12, K13
	İşletme yetkilileri ile e-posta aracılığı ile iletişim	K1
	Resmi yazışmalar ile kontenjan talebi	K3
	İşletme bilgilerinin arşivlenmesi	K6, K11
	İşletmenin öğrencinin eğitim aldığı gelişim tablosuna uygun olması	K9, K12
	Mezun öğrencilerle yapılan görüşmeler	K1, K4, K8, K10, K13
	Son sınıf öğrencileri ile yapılan görüşmeler	K1



Öğrencilerle iletişim kurarak	Öğrencinin çalışma ortamının öğretmen tarafından gözlemlenmesi	K9
	İşletmenin öğrenci gelişime katkısını değerlendirerek	K10
Çeşitli kurumlarla iş birliği yaparak	Sanayi ve ticaret odası ile yapılan görüşmeler	K2, K9
	Teknopark temsilcileri ile yapılan görüşmeler	K2
Diğer	Sosyal medyadan faydalanma	K3, K4
	İlgili sektörden arkadaşlar aracılığı ile	K2, K4, K5, K13

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin işletmeler ve öğrenciler arasında bağ kurması farklı yöntemler ile gerçekleşebilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler işletme yetkilileri ile iletişim kurarak kendi sosyal ağlarını geliştirmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. İşletme yetkilileri ile iletişim kurarak sosyal ağlarını geliştirmeye çalışan öğretmenlerden bazılarının görüşleri şu şekildedir.

... Ankara’da İstanbul’da çalıştığım zaman İstanbul’da hangi semtlerde elektronikçiler var, bunları bizzat gidip işletmelere rastgele bir işletmeye gidip kendimi tanıtip söze başlıyorum ve onlarla bir tanışma faslı işte onlar stajyer çalıştırıyorlar mı yoksa çalıştırmıyorlar mı? Öncelikle bunu öğreniyorum. Stajyer çalıştıyorlarsa hangi kanallarla stajyer buluyorlar? Bunu öğrenmeye çalışıyorum ve güven oluşturmaya çalışıyorum. Yani kendimle alakalı çalıştığım okullarla güven oluşturmaya çalışıyorum ve oradan ajandaya bir işletme daha eklemeye çalışıyorum. Bazen olumlu sonuçlar bazen olumsuz sonuç veriyor. Böyle çalışmalarım oldu. (K7)

... düzenli olarak her sene gelen staj evrak belgelerine dijital ortamda depolarım. Öğrenci bilgilerini dijital ortamda depolarım artık bu kadar uzun süre burada çalışmanın verdiği bir avantajla Türkiye’de bu bölgedeki, hemen her fabrikada ve çevre bölgelerdeki hemen her fabrikada öğrencim var. (K6)

... haftalık olarak ziyaretler yapıyoruz. İşte bu ziyaretlerde eğer o işletme küçük veya orta işletme orta büyüklükte işletmeler bizim alanımıza ve dalımıza hitap ediyorsa bizim oluşturduğumuz gelişim tablosundaki iş ve işlemleri kapsıyorsa ne yapıyoruz? Biz arayıp ajandanıza kaydediyoruz. Bundan sonra öğrencilere buna göre yönlendiriyoruz. (K12)

... insan kaynakları ile konuşuyoruz. Mühendis, başmühendis ile konuşuyoruz ve çocukların ne gibi şeyler kazanabileceğini soruyoruz. En sonda bu şekilde belirleme yaparak karşınıza bir liste çıkıyor. (K10)

Öğretmenlerin işletme yetkilileri ile iletişim kurarak ağ oluşturma yöntemleri incelendiğinde işletme yetkilileri ile yüz yüze görüşmeler yaptıkları veya işletme yetkilileri ile e-posta aracılığı ile iletişim kurmaya çalıştıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra okul ve ilgili işletmeler arasında bir takım resmi yazışmaların yapıldığı, bazı öğretmenlerin işletmelere ait tutulan kayıtları senelik olarak arşivlediği ve bunlardan faydalandığı görülmüştür.

Ağ Oluşturma Yöntemlerine ilişkin bir diğer alt tema ise öğretmenlerin öğrencilerle iletişim kurarak ağ oluşturmayı tercih etmesidir. Mezun öğrencilerle yapılan görüşmeler, son sınıf öğrencileri ile yapılan görüşmeler, öğrencinin çalışma ortamının öğretmen tarafından gözlemlenmesi ve işletmenin öğrenci gelişimine katkısının değerlendirilmesi olmak üzere dört farklı kategoride incelenen alt temaya ilişkin görüşler şu şekildedir.

*Şimdi o şöyle daha önce mezun olan öğrencilerimizin veya 12.nci sınıflar onlardan gelen zaten belli işletmelerde yaptılar stajlarını oradan bir portföyümüz oluşmuştu geçmişten gelen biz buna tabi ek olarak biz yine hala eklemeye devam ediyoruz. (K1)*

*Öncelikle öğrencinin kendi tercihi biz de ön planda, kendilerine bulmalarını tavsiye ediyoruz. Şayet bulamazlarsa bizim işletmelerden geri dönüşlerimiz, eski öğrencilerimizin bize onlarla çalışmış olduğu kurumlarla ilişkileri göz önünde bulunarak bizlere dönüş yapıyorlar. Diyorlar ki biz mutlaka öğrenci istiyoruz, işletmede çalışsın istiyoruz diyorlar. Biz de onunla ilgili notumuzu alıyoruz. (K8)*

*... Çalışanları görmek ve çalışma ortamını görmek birinci önceliğimiz seçerken. Öğrencilerin istekleri de tabii bizim için önemli. Buna dikkat ediyoruz. Liste içinden öğrencilerimizi göndermeden önce öğrencimizin o bölgede dalya ile ilgili tüm işlemleri yapabilecek mi? Eğitimleri alabilecek mi onu araştırıyoruz ve ona göre karar veriyoruz. (K9)*

Öğretmenlerin işletmelerle ağ oluşturma noktasında öğrencilerden gelen geri bildirimlere de önem verdiği görülmektedir. Özellikle mezun öğrencilerle iletişimin korunması, halen eğitime devam eden son sınıf öğrencilerinin işletmeye ilişkin görüşlerinin dinlenmesi, öğrencilerin yaptıkları işlerin onların gelişime olan katkısının öğretmenler tarafından göz önünde bulundurulması ve bundan sonraki yönlendirme sürecine bu bilgilerin dahil edilmesi öğretmenlerin dikkat ettiği bir başka bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bazı öğretmenlerin sanayi ve ticaret odaları ve teknoparklar ile iletişim içinde olması ve bu kurumlar aracılığı ile ağlarını geliştirdiği göze çarpmaktadır. İlgili alt temaya ilişkin öğretmen görüşleri şu şekildedir.

*... Bunun haricinde Kocaeli sanayi odası ve ticaret odası ile görüşmelerimiz var. Oradan bizim alanımızla ilgili yerleri tespit edip onu alıyoruz. Daha önce Kocaeli teknopark ile görüşmemiz oldu. Teknoparktan bazı stajyer talepleri oluyor. Oraya yönlendiriyoruz. (K2)*

... Bunun dışında sanayi odası ile ticaret odasıyla sürekli iş birliği halindeyiz. Yeni açılan firmalarla ilgili de sanayi odasından bilgi alıyoruz. (K9)

Tüm bu yöntemlerin yanı sıra diğer alt teması altında öğretmenlerin sosyal medyadan faydalanması, ilgili sektörde çalışan arkadaşları aracılığı ile yönlendirme yapması ve zümre öğretmenleri ile görüş alışverişinde bulunarak ağ oluşturma çabaları göze çarpmaktadır. Bu durumu öğretmenler şu şekilde ifade etmektedir.

... Bunun haricinde de biz de bu sektörün içinde olduğumuz için az çok kendi tanıdığımız bizim alanımızda iş yapan iş yerleri var. Oralara da görüşerek bir liste oluşturuyoruz. (K2)

... özellikle mesela sosyal medyada bana bu konuda yardımcı oldu. Çeşitli havacılık kulüplerine öğrencilerimiz üye oldu. Ben de takip ettim ve buralardan gelen farklı yönlendirmeler ile işletmelerle kontak bulmaya çalıştık. Buldukça da protokollerle ve stajla ilgili karşılıklı diyalog kurarak işletme havuzu oluşturmaya çalıştık. Burada elimden geldiğince idareye ve alana yardımcı olmaya çalıştım. (K4)

Öğretmenlerin işletmeler ve öğrenciler arasında ağ oluşturma aşamasında zaman zaman kendi ikili ilişkileri aracılığı ile bağlantı kurdukları görülmüştür. Özellikle işletme bulmakta sıkıntı yaşanan öğretmenler ise sosyal medya aracılığı ile ağ oluşturmaya çalışmaktadır. Bunun yanı sıra bazı öğretmenler zümre öğretmenleri ile ilgili işletmeler hakkında fikir alışverişi yaptığı görülmektedir.

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin oluşan ikinci tema ise “Problem Çözme Yöntemleri” olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlerin öğrencilere ağ liderliği yaptığı süreçte öğrenci ve işletme arasında oluşan sorunları anlamak ve çözmek amacıyla ne gibi yöntemlere başvurduğu bu tema altında incelenmiştir. Problem Çözme Yöntemleri teması altında üç farklı alt temanın oluştuğu görülmüştür. Bu alt temalar işletme yetkilileri ile iş birliği yapmak, öğrenciler ile iş birliği yapmak ve diğer olmak sınıflandırılmıştır. Problem Çözme Yöntemleri temasına ait detaylı bilgiler Tablo 3’de görülmektedir.

**Tablo 2**

Problem Çözme Yöntemleri Temasına Ait Bilgiler

Alt Temalar	Kategoriler	Betimlemeler
	İşletme eğitim yetkilisi ile yüz yüze görüşme	K1, K2, K3, K6, K9, K10, K11, K13
	İşletmelere haftalık ziyaret ile sürekli kontrol	K2, K3, K4, K7
	Usta öğretici ile görüşme	K3, K5, K7, K12
İşletme yetkilileri ile iş birliği yapmak	İşletme yetkilisini sakinleştirme	K7

	İşletme yetkilisi ile iş birliği	K8
	İşletme yetkilisini eğitim süreci hakkında bilgilendirme	K11
Öğrencilerle iş birliği yapmak	Süreç başında öğrencileri bilgilendirme	K1
	Öğrenci ile yüz yüze görüşme	K1, K2, K3, K5, K9, K10, K12, K13
	Başarılı staj süreci örnekleri gösterme	K5
	Aynı işletmedeki diğer öğrencileri dinleme	K10
	Öğrenciyi ikna etme	K10
	Sorunu öğrenciden dinleme	K11
Diğer	Sorunun kök nedenlerini öğrenme	K1, K12
	Veli ile iletişime geçme	K1, K5, K9, K13
	Okul idaresinden destek alma	K2, K6, K8

Herhangi bir problem durumunda sorunu çözmek amacıyla işletme yetkilileri ile iş birliği yaptığını ifade eden öğretmenlerin bu iş birliği kapsamında işletme eğitim yetkilisi ile yüz yüze görüşmeler yaparak, işletmeleri haftalık olarak ziyaret edip staj sürecini kontrol ederek, usta öğretici ile görüşerek, gerekli durumlarda işletme yetkilisini sakinleştirerek, işletme yetkilisi ile işbirliği yaparak ve işletme yetkilisini eğitim süreci hakkında bilgilendirerek problemleri çözmeye çalıştığı görülmektedir. Bu alt tema ile ilgili görüşlerini ifade eden öğretmenler şu ifadelerde bulunmuşlardır.

*... Öncelikle zaten koordinatör öğretmen olarak her hafta mutlaka işletmeleri ziyaret ediyoruz. Öğrenci veya öğretmen tarafından herhangi bir sorun olduğu zaman orada yüz yüze görüşerek bunları birinci gidermeye çalışıyoruz. Artı hem öğrencilerimizde hem işletmede, hatta öğrencilerimizin ailelerinde, telefon numaralarımız da var. Acil durumlarda bunlarla iletişime geçebiliyoruz. (K2)*

*Şöyle oluyor, genel anlamda zaten her hafta düzenli olarak işletmeye kontrole gidiyoruz. Usta öğreticisi ile görüşüyoruz. Öncelikle öğrenci ile birebir de sorun hakkında ilk etapta görüşme sağlamıyorum. Usta öğreticisi ile konuşuyorum. Daha sonrasında öğrenci görüşüyorum, durum ne nedir ne değildir ki ayrı ayrı öğrencileri kesinlikle diğer grup arkadaşları bir arada almıyorum sorun olduğu zaman... (K3)*

Şimdi işletmelerle sürekli bağlantı halindeyiz. En az haftada bir kez olmak üzere işte her ay işletmelerde görüşmeler yapıyoruz. İşletmelerde bu işin takipçisi işte eğitim sorumlusuyla mutlaka görüşmelerimiz oluyor. Bir sorun yaşadığımızda bu işletmedeki sorumlu kişiyle kendimizi aynı tarafa çekmeye çalışıyoruz. Aslında sizde eğitimcisiniz, aynı cephede öğrenciye yaklaşıyoruz. Yani öğrenci ile ilgili bir eğitim, davranış bozukluğu varsa bu davranış bozukluğu gidermek bizim görevimiz. Hem öğretmen olarak benim görevim. Tabii ki sizde işletmecisiniz. İşletmeciler de işte bizim aynı tarafta bizim amacımız zaten bu çocukları eğitmek. Çocuklardaki işte 1 takım davranış bozukluklarını yok etmek, bunları işte olumlu davranışlar kazandırmak. Bu böyle 1 yaklaşımla genelde çözülür sorunlar. İşletme yetkilisi bazen çok yükselmişte olabiliyor. Bu konuşarak bunu kendi tarafına çekiyoruz. (K7)

... Tabii bu noktada işletmeler, öğrencilerin çalıştırılması veya staj yapmaları noktasında yeteri kadar bilgiye sahip olmadıklarından, onlara da bunların bir personel değil, eğitime gelmiş bir öğrenci olarak görmeleri noktasında telkinlerde bulunuyoruz. Bazı uyarılarda bulunuyoruz, en çok yaşadığım sıkıntılardan bir tanesi bu mesela giriş çıkış saatleri. Ücret noktası işletme mümkün olduğu kadar ücreti az vermek istiyor. Bu noktada sıkıntı yaşıyoruz veya geciktiriyor, ödemem var diyor. Sıkıntı bu şekilde geliyor. Bu noktada işletme rehberlik yaparak ücretler zamanında ödemesini istiyoruz. (K11)

Öğretmenlerin staj ve beceri eğitimi sürecinde bazı durumlarda işletmelerden, bazı durumlarda öğrencilerden kaynaklanan problemler ile baş etmeye çalıştığı görülmektedir. Öğretmenlerin genellikle ilgili işletmede eğitim sorumlusu olan kişi ile yakın iletişim kurup sorunu anlamaya ve çözmeye çalıştığı, zaman zaman işletme yetkililerini ikna etmek çaba sarf ettiği görülmektedir. Ayrıca işletme yetkililerine yönelik olarak öğrencinin orada bulunmasının asıl amacının eğitim olduğu öğretmenler tarafından sık sık vurgulanmakta olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin problem çözmek için kullandıkları başka bir yöntem ise öğrencilerle iş birliği yaparak sorunun üstesinden gelmektir. Öğretmenler bu durum ile ilgili olarak öğrencilerle yüz yüze görüşerek, süreç başında onları bilgilendirerek, başarılı staj süreci örneklerini öğrencilere göstererek, aynı işletmede staj yapan diğer öğrencileri dinleyerek, onları ikna etmeye çalışarak ve sorunları öğrencilerin gözünden dinleyerek problemleri çözmeye çalışmaktadır. Bu alt tema ile ilgili olarak öğretmen görüşleri şu şekildedir.

Şimdi biz ilk başta zaten önleyici önlemler alıyoruz. Yani önleyici önlem ne demek? İşte söylediğim gibi az önce staj yerlerinden biz gerekli bilgileri alıp hangi portföyde nasıl bir öğrenci istediklerini ve tabii ki onu tahmin edebiliyoruz, anlıyoruz, hem konuşuyoruz. Ona göre ilk başta bu öğrencinin gönderdiğimiz öğrencinin orada sorun çıkarmayacak bir kapasitede olmasına dikkat ediyoruz. Bu demek değil ki tabii ki sorun çıkmıyor. Elbette ki sorun çıkıyor. Bu sorunlar çıktıktan sonra ne yapıyoruz işte sorunun kaynağına inmeye çalışıyoruz. O sorunun kaynağına inip doğru tespitler yapmaya çalışıyoruz. Sorunla alakalı ilk başta bunları yapıyoruz. Bunları yaptıktan sonra zaten söylediğim gibi aslında

*şu da var, her sorun kendi özelinde, çocuklar hep sorun, yani kendi özelliği var sorunun. Hani bütün sorunları aynı şekilde ilerlemiyor. Çocuğun yaşantısı var, aile yaşantısı var, işletmenin iş oluşma şekli var. Bir sürü şey var, o yüzden tekdüze bir yaklaşım sergileyemiyoruz sizde bunu tabi ki şey yaparsınız, takdir edersiniz. Ondan sonra söylediğim gibi kendine özgü çözüm yolları geliştiriyoruz. (K1)*

*... üçüncüsü öğrenci ile birebir konuşmalar. Nedir bu konuşmalar? Özellikle şundan başlıyoruz, mesleğin geleceği konusunda yani bu mesleği stajını tamamlamadan mezun olamayacağı. Mezun olduğu zamanda kendisinin neler beklediği konusunda bilinçlendirmeye çalışıyoruz. Ve bu şekilde. Öğrencimiz kafasında staja devam etmesi gerektiği. Meslek öğrenmesi gerektiğini, ustaların kendine yaklaşımlarını çok fazla dikkate almamaları gerektiğini, çünkü kuşak çatışması ister istemez oluyor... (K5)*

*Şunu söyleyeyim, işletmeler genellikle aldıkları öğrenciyi bir personel gibi görüp, ondan mümkün olduğu kadar azami miktarda yararlanmak istiyorlar. Bunu yaparken de kendi personeli eğer bir saat fazla mesaiye kalırsa buna da yapmak istiyor önce. Uygulamak istiyor, öğrenci bu noktada isyan ediyor, çalışmak istemiyor. Bu tür sorunları karşımıza çıkıyor veya işletme giriş çıkış saatlerinde öğrenci okulda sınav olduğu zaman izin alma noktasında veya ücret noktasında sorunlar sık sık yaşıyoruz. Bir başka sorunlardan bir tanesi de şu küçük işletmeler verdiğim zaman işletmedeki çalışan ustaların veya eğitimcilerin, usta, eğitimcilerin, öğreticilerin öğrencilere davranışlar noktasında sıkıntı çıkıyor. Genelde argo sanayi ağzı ile konuştukları için öğrenciler bu konuda rahatsız oluyor. Bu tür sorunların tamamının çözümünde Öğrencilerin düşüncelerini, görüşlerini, şikayetlerini dinliyoruz. Daha sonra bir işletmedeki sorumlu kişilerle görüşüyoruz. Gerekli düzenlemeleri gerekli tedbirleri bu şekilde almaya çalışıyoruz. Sorunu çözemeyecek noktaya ulaşırsa her öğrenci işletmesi değiştirmek zorunda kalıyoruz. Tabii bu noktada işletmeler, öğrencilerin çalıştırılması veya staj yapmaları noktasında yeteri kadar bilgiye sahip olmadıklarından, onlara da bunların 1 personel değil, eğitime gelmiş 1 insan olarak görmeleri noktasında telkinlerde bulunuyoruz. (K11)*

Öğrenci ve ilgili işletme arasında yaşanan problemlerin çözümünde öğretmenlerin aktif olarak rol oynadığı görülmektedir. Öncelikle öğrencilerin staj sürecinin başında okulda öğretmenler tarafından bilgilendirildiği, staj süreci boyunca da haftalık kontroller ile denetimlerin yapıldığı görülmektedir. Staj ve beceri eğitimi sürecinde yaşanan sorunlarla ilgili olarak öğretmenlerin öğrencileri dinlediği ve problemi onların gözünden de değerlendirdiği görülmektedir Zaman zaman öğrencileri ikna etmek yoluna giden öğretmenler zaman zaman ise öğrencilerin staj yerini değiştirmek zorunda kaldığı görülmektedir.

Problem Çözme Yöntemleri teması altında oluşturulan alt temalardan herhangi birine dahil edilemeyen bazı kategoriler için “diğer” alt teması oluşturulmuştur. Bu kapsamda öğretmenlerin ilgili sorunun kök nedenlerini öğrenmeye çalışması, veli ile iletişime

geçmesi ve okul idaresinden destek alması bu kapsamda değerlendirilmiştir. Bununla ilgili öğretmen görüşleri şu şekildedir.

*Şimdi öğrenci ve işletme arasında ortaya çıkan sorun bir kere öncelikle kaynağını doğru tespit etmek lazım. Yani bu işletmeden kaynaklanan bir sorun mudur? Öğrenciden kaynaklanan bir sorun mudur? Şartlardan kaynaklanan bir sorun mudur? O sorunun tespitini yapıyoruz. (K12)*

*... Problemin devam ettiğini fark edersen bu sefer işletmeleri, işletmelerdeki problemleri müdür yardımcısı veya müdür ile toplantı ortamında konuşarak bilgilendirme yapıyorum ve işletmeye mutlaka kendim gidiyorum, iş yeri sahibiyle kendim görüşüyorum... (K6)*

*... Aynı zamanda bu durumu biz veliye de bildiriyoruz. Velinin durumdan haberi oluyor ve veliyle öğrencinin staj ile ilgili iş birliğine davet ediyoruz. Gerekirse onunla görüşmeler yüz yüze görüşmeler yapıyoruz ve problemlerimizi bu şekilde çözüyoruz ve şimdiye kadar çıkan bütün problemlerimiz de bu yöntem genellikle işe yaradı. Ve öğrenci staj yerinde daha disiplinli, 1 şekilde ve işyeri daha kurallara uyarak devam etti. (K9)*

Araştırmaya katılan öğretmenler işletme ve öğrenci arasında yaşanan sorunların çözümü için öncelikle ilgili taraflarla görüştiklerini ifade etmişlerdir. Sorun çözülemediği takdirde öğretmenlerin zaman zaman velilerden ve okul yönetiminden destek aldıklarını görülmüştür.

## 2.) Mesleki Ve Teknik Eğitim Kurumlarında Eğitim Gören Öğrencilerin, Staj Ve Beceri Eğitimi Kapsamında Uygun İşletmelere Yönlendirilmesine Öğretmenler Nasıl Karar Vermektedir?

Araştırmanın ikinci alt problemi “Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin, staj ve beceri eğitimi kapsamında uygun işletmelere yönlendirilmesine öğretmenler nasıl karar vermektedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda ikinci alt probleme ilişkin “Karar Vermeyi Etkileyen Faktörler” temasının ve buna bağlı iki alt tema olduğu görülmüştür. Bu alt temalar öğrenci ile ilgili faktörler ve işletme ile ilgili faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Karar vermeyi etkileyen faktörler temasına ait detaylı bilgiler Tablo 4’de sunulmuştur.

**Tablo 3**

Karar Vermeyi Etkileyen Faktörler Temasına Ait Bilgiler

Alt Temalar	Kategoriler	Betimlemeler
Öğrenci ile ilgili faktörler	Öğrencinin kişisel özelliklerinin işletme şartlarına uygunluğu	K1, K12

	Öğrencinin işletmeden beklentisi	K7
	İşletmelerin öğrencilerden beklentisi	K1, K7, K12
	İşletmenin öğrenciye sağladığı imkanlar (yemek, servis, maaş gibi)	K1, K3, K7, K9, K10, K11, K12
	İşletmenin gelişim tablosuna uygunluğu	K2, K4, K5, K6, K9
	İşletmede usta öğretici olması	K2, K3, K4, K6
İşletme ile ilgili faktörler	İşletmenin öğrencinin mesleki gelişimine katkısı	K3, K4, K5, K10, K11
	İlgili işletmeye dair öğretmen tecrübesi	K6, K8, K10
	İşletmenin makine ve ekipmanlarının uygun olması	K8
	İşletmenin mesai saatleri	K9
	İşletmenin çalışma konularının alanımıza uygunluğu	K10
	Büyük ve kurumsal işletmelerin öğrenciye ilgisizliği	K11

Tablo 4’de görüldüğü öğrenci ve işletmeler ile ilgili çeşitli faktörlerin öğretmenlerin karar vermesini etkilediğini görülmüştür. Öğrenci ile ilgili faktörler incelendiğinde öğrencilerin kişisel özelliklerinin ve öğrencilerin işletmelerden beklentilerinin özellikle vurgulanan noktalar olduğu dikkat çekmiştir. Bu husus ile ilgili olarak öğretmenler şu görüşleri dile getirmişlerdir.

*Aslında söylediğim gibi hani bundan önceki birinci soruda özellikle verdiğimiz cevapta bunu biraz yakın ama ya çok zor olmuyor bizim için bu işte yönlendirdiğimiz öğrencilerin kişisel özelliklerini biliyoruz. Biz hani zaten 4 yıldır elimizde olmuş oluyor öğrenci o yüzden neye ne cevap verebileceğini, nerede nasıl hareket edebileceğini öğrencinin az çok tahmin edebiliyoruz... (K1)*

*Şimdi öğrencinin de işletme beklentileri bilmek lazım. Yani ben işletmenin beklentilerini biliyorsan öğrencinin de beklentilerini biliyorsam öğrenci ve işletmeyi bir araya getirmek çok kolay oluyor. Bunun için tabii hem öğrenci hem de işletme görüşmüş olmak gerekiyor.*



*Yani öğrenci işletme yakın olsun isteyebiliyor işte. Yemeği olsun yolu olsun, çeşitli imkânları olsun diye beklentisi olabiliyor, işte işletmeler genelde çalışkan öğrenci istiyor. Yani çalışan böyle. İş yapmayı seven öğrenci istiyor, bunları gözlemliyoruz ve gözlemlerim sonucu işletmenin öğrenci bu bir araya getirmeye çalışıyoruz. (K7)*

*Öğrencilerin bazıları bazı işlere uygun olur, bazıları farklı işlerin farklı işletme şartlarına uygun olur. Yani öğrencinin kişisel özelliğinden kaynaklanan, bazısı derki mesela kurumsal bir yerde çalışsın. Orada kurumsal ilişkiler kurmakta zorlanmaz ama bazı öğrenci vardı içine kapanıktır daha küçük bir işletmede staj yapsın orada sürdürsün diye bazen kişilik özelliklerinden de ne yapabiliyoruz, işletme belirlerken işletme yönlendirirken öğrenciyi bu kriterleri göz önünde bulunduruyoruz. (K11)*

Katılımcıların verdikleri cevaplardan da anlaşılacağı gibi öğretmenlerin işletmelere öğrenci yönlendirirken onların kişisel özelliklerine dikkat ettikleri, mesleki becerilerinin yanı sıra öğrencilerin iletişim, girişkenlik gibi farklı özelliklerini de dikkate alıp ona göre yönlendirme yaptıkları görülmüştür.

Karar vermeyi etkileyen faktörler temasına ilişkin bir diğer alt tema ise işletme ilgili faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin stajyer öğrencilerden beklentisi, öğrenciye sundukları ulaşım, yemek, maaş gibi imkanlar, işletmedeki makine ve ekipmanların gelişim tablosundaki konulara uygunluğu, işletmenin öğrencinin mesleki gelişimine sunabileceği katkı, öğretmenin işletmeye yönelik tecrübesi, işletmede usta öğretici bulunması ve büyük-kurumsal işletmelerin stajyer öğrencilere yönelik ilgisizliği öğretmenlerin dikkat ettiği hususlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alt temaya ilişkin öğretmen görüşleri şu şekildedir.

*Evet. Şimdi yaptığımız ilk iş öğrencinin bulunduğu firma veya bizim listemize aldığımız firmanın bizim alanımızla ilgili yaptığı işler ile ilgili bir kesişim kümesi var mı? Yani bizi kapsıyor mu? Otomasyon zaten geniş bir konu genellikle bulduğumuz işletmeler bunu kapsıyor, ilk yaptığımız bizim işimizi ne kadar kapsıyor? Çocuğun burada gördüğü temel bilgiler varsa da nasıl geliştirebilir? İkincisi bu firmaların yenilikçi ve sürdürülebilir ürünlerin ortaya çıkarması lazım. Yani bu çocuk buraya girdiğinde ileride de önünün açık olması lazım. Çocuğun kendini geliştirip üst basamaklara atlayabilir olması lazım. Ve bu firmalar da özellikle insan yetiştirme odaklı olması bizim için çok önemli çünkü bazı firmalar diyebiliyor. Gelsin gitsin. Hani önemli olan zaten konuşurken anlıyorsunuz ama insan yetiştirme odaklı insanı geliştirme odaklı yerlerde insan kaynakları daha girişte bile insana böyle bir değer verildiğini anladığınız zaman o çocuğa değer verildiğini anlıyorsunuz. Bu sayede çocukta kişisel olarak kendini orada geliştirebiliyor. Hem mesleki hem kişisel olarak kendini geliştirebiliyor. Ve kişisel iletişim evet, yani önceki senelerde eğer biz o firmayı beğenmişsek çocuğa bir fırsat vermişse imkanlar vermişse ve ona en önemlisi değer vermişse bu bizim için çok önemli. (K10)*

*Zaten birinci kriterimiz bizlerin bir gelişim tablomuz var. Yani öğrencilerimizin işletmede hangi alanlarda eğitim göreceği, hangi konularda kazanım sağlayacağı bir gelişim*

*tablosu var. İşletme bu kriterleri bu gelişim tablosunda yapabilecek mi? Buna bakıyoruz. Öğrencinin gitmiş olduğu işletmeden yasal olarak bir eğitim sorumlusu olması gerekiyor. O eğitim sorumlusu var mı? Bu eğitim sorumlusu eğitim durumu yeterli mi? Ona bakıyoruz işletme yani bizim zaten sektörümüzün içinde ne kadar içerisinde? Hani eğer çok sayıda işletme talep olursa öğrenci en faydalı olacak işletmeyi seçme durumumuz oluyor. Genelde kriterlerimiz bu, daha çok bizim müfredatımızı ve öğrenciye katacaklarına bakıyoruz.... (K2)*

*Öncelikle çocukların geleceğine ne etkisi olacak o işletmede staj yapmanın. Benim öğrencim için faydalı mı değil mi? Ona bakıyoruz. Ayriyeten çocuklara örneğin yemek veriliyor mu? Benim kriterlerim içerisinde yemek öğlen yemeği sağlıyor mu veya işte giderken servis imkânı var mı yoksa işletmeye çocuk kendisine gidecek gibi kriterlere bakıyorum. Çünkü mümkün merteye hem öğlen yemeği olsun hem de gidip gelirken servis imkanından faydalansın. Bir de maaşı düzenli olarak yatsın ki ben sürekli maaş peşinde koşmayayım istiyorum. O yüzden bu kriterleri öncelikle dikkat ediyorum. Bir de dediğim gibi meslekle ilgili bir öğrenme becerisi kazanabileceği bir yer mi yani usta eğiticisi var mı o işletmede? Çünkü onlar için ayrı zaman ayırıyorlar ve eğitim oluyor... (K3)*

*Öncelikle sektörü bir defa uygun mu? Yani sektörle bizim okuduğumuz da birbiriyle örtüşüyor mu? Buna dikkat ediyoruz. Öğrenciye bize bir vizyon katacak mı? Bunlara dikkat ediyoruz. Mühendis ya da teknisyen yani çocuğa bu konuda hani önderlik edebilecek mi? Bizim gelişim tablomuza uygun mu? Çalışma şartları öğrenciye ne verebilecek sektöre yakınlık yani bu çocuk buradan mezun olduktan sonra da staja gidince eline kalacak, neler öğrenecek bunlara dikkat ediyoruz. Bunun yanında uzaklık kalacak yer gibi ekstra işte şeylerde bunlara dikkat ediyoruz. Öğrencinin devamlılığı açısından bunlara dikkat etmeye çalışıyoruz. (K4)*

Katılımcıların görüşlerinde de anlaşılacağı gibi öğretmenlerin staj yeri seçiminde işletme ile ilgili pek çok kriterle dikkat ettiği görülmektedir. Öğrencilerin en üst seviyede fayda sağlayabileceği, kendilerini mesleki olarak geliştirebilecekleri, işletmenin servis, yemek gibi imkanlarından faydalanabilecekleri, öğrenci ile ilgilenebilecek usta öğreticilerin olduğu yerlerde staj yapılmasının öğretmenler tarafından teşvik edildiği; işletme seçimine karar verilirken yukarıda sayılan faktörlerin göz önünde bulundurulduğu görülmektedir.

## **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Araştırmanın birinci alt probleminde “Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler kendi işletme havuzlarını oluşturmak için hangi yöntemleri kullanmaktadır?” sorusuna cevap aranmıştır. Yapılan analizler doğrultusunda “Ağ Oluşturma Yöntemleri” ve “Problem Çözme Yöntemleri” olmak üzere iki farklı tema oluşmuştur. Bu alt problem kapsamında öğrenciler ve işletmeler arasında bir ağ lideri görevi gören öğretmenlerin ağ liderliğini hangi yöntemleri kullanarak yaptıklarına ilişkin

bulgular elde edilmiştir. Bir ağ lideri olarak öğretmenlerin işletme yetkilileri ile iletişim kurarak, öğrenciler ile iletişim kurarak ve çeşitli kurumlarla işbirliği yaparak ağ geliştirmeye çalıştığı görülmektedir. Öğrencilerin staj ve beceri eğitimi süreçlerini en verimli şekilde geçirebilmelerinde işletmeler önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple öğretmenler çeşitli kaynaklardan beslenerek ağ kurma yolunu tercih etmişlerdir. Öğrencilerin staj yerine yönlendirilmesi sürecinde öğretmenler birer sosyal ağ lideri konumundadır. Öğretmenlerin öğrencileri staja yönlendirme sürecinde formal bir görevleri bulunmamaktadır. Buna rağmen öğretmenlerin, sürecin informal lideri olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin hem işletmeler hem de öğrenciler için tıpkı bir iş ve meslek danışmanı gibi görev yaptığı araştırma bulgularından anlaşılmaktadır.

Yapılan araştırmalar bazı işletmelerin öğrencilerin haklarını korumadığını, eğitim konusu dışında pek çok işte öğrencileri çalıştırdığını, işletmelerde usta öğreticilerin bulunmadığını, öğrencilerin ücretlerinin eksik yatırıldığını, günlük çalışma saatinin aşıldığını ortaya koymuştur (Bozak, 2019; Tarhan, 2018). Bu araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sebeple öğretmenlerin işletmeler ile sürekli iletişim halinde olmalarının önemli olduğu görülmektedir. Ayrıca bu süreçte öğrencilerden de bilgi alınarak işletme yetkililerinden ve öğrencilerden gelen bilgilerin öğretmenler tarafından tekrar değerlendirildiği görülmektedir. İşletmeler ve öğrenciler işe kurulan yoğun ilişkinin yanı sıra sanayi ve ticaret odaları, teknoparklar gibi kurumlar ile işbirliğine giderek ağlarını genişlemeye çalışan öğretmenlerin olduğu görülmüştür. Özellikle yeni faaliyete başlayan işletmelerin takip edilmesi amacıyla çeşitli kurum ve kuruluşlarla iletişimin olması gerektiği görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin ağ liderliği yapmadan önce kendilerince bir değerlendirme sistemi oluşturdukları, özellikle işletmelerden ve öğrencilerden toplanan bilgilerden sonra öğrencilerin staj yapabileceği uygun işletmeleri öğretmenlerin kendi zihinlerinde belirlediği ve bu doğrultuda sonraki senelerde öğrencilere yönlendirme yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin öğrenci yönlendirme esnasında gösterdiği ağ liderliği davranışının yanı sıra bazı problemlerin de yaşandığı bilinmektedir. Yapılan literatür taramalarında da özellikle öğrenciler ve işletme yetkilileri arasında pek çok sorunun yaşandığı görülmüştür. Öğrencilerin ücret konusunda sıkıntı yaşamaları, çalışma saatlerinin gayri resmi olarak fazla olması, alanı dışında işlerde çalıştırılması, öğrencilerin ucuz iş gücü olarak görülmesi ve eğitim faaliyetlerinin ikinci plana atılması gibi pek çok sorun literatürde ifade edilmektedir (Bozak, 2019; Karkacıer ve Orakçı, 2021; Tamer ve Özcan, 2014). Bu sorunların çözümüne yönelik olarak öğretmenlerin neler yaptıklarının ortaya çıkartılması amacıyla katılımcılara bir görüşme sorusu yöneltilmiş ve alınan cevaplar doğrultusunda problem çözme yöntemleri teması oluşturulmuştur. Bir ağ lideri olarak öğretmenin oluşabilecek muhtemel sorunlara ilişkin nasıl tepki vereceği ve problemi nasıl çözeceğine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin işletmedeki eğitim yetkilisi ile yüz yüze görüşerek sorunları çözmeye çalıştığı, işletmeleri haftalık olarak ziyaret ederek öğrencinin durumu hakkında sürekli bilgi aldığı görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin zaman zaman yaşanan tatsız olaylardan dolayı işletme yetkililerini sakinleştirmeye ve öğrencinin staja devam edebilmesine yönelik ikna etmeye

çalıştığı görülmüştür. Öğretmenlerin, sorunların çözümü için işletme yetkililerin yanı sıra öğrenciler ile de işbirliği yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin staj sürecinin başında öğrencilere süreç ile ilgili bilgi verdiği, eğer problem yaşanırsa problemi bir kez de öğrencilerden veya aynı yerde staj yapan diğer öğrenci arkadaşlarından dinlediği görülmektedir. Tüm bu çabaların ardından hala problemin giderilmediği gören öğretmenlerin staj yerinin değiştirilmesini istediği görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde “Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin, staj ve beceri eğitimi kapsamında uygun işletmelere yönlendirilmesine öğretmenler nasıl karar vermektedir?” sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde öğretmenlerin, öğrenci ile ilgili faktörleri ve işletme ile ilgili faktörleri değerlendirerek karar vermeye çalıştıkları görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından işletmelerin değerlendirilmesi ile ilgili yayımlanan herhangi bir kılavuz çizelge bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra işletmelerde eğitim biriminin ve eğitim verilen alanda usta öğreticinin bulunması, öğrenci için hazırlanan gelişim tablosunun en az %80’inin ilgili işletmede gerçekleştirilebiliyor olması yasal olarak zorunludur. Ayrıca öğrencilere net asgari ücret tutarının en az %30’u kadar ücret ödenmesi gerekmektedir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yasal olarak gerekli olan şartlara dikkat etmelerinin yanı sıra farklı kriterleri de göz önünde bulundurdıkları görülmektedir. İşletmelerin öğrencilere servis ve yemek imkanı sunması bunların başında gelmektedir. Öğrencilere bu imkanı sağlayan işletmelerin öğrenciler tarafından daha çok tercih edildiği görülmüştür. İşletmelerin mesai saatleri de önemli bir kriter olarak belirtilmiştir. Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde ve öğrenci-işletme arasında yapılan sözleşmede her ne kadar öğrencinin işletmenin çalışma saatlerine uyma gerektiği ifade edilse de bazı işletmelerin yasal çalışma saatlerini aştığı öğretmenler tarafından tespit edilmiştir. Yasal olmayan sürelerde öğrencileri çalıştırmak isteyen işletmeler bulunmaktadır. Öğretmenlerin bu tür işletmelere öğrenci göndermekten kaçındığı görülmektedir. Ayrıca büyük ve kurumsal işletmelerde eğitim birimi bulunmasına rağmen stajyer öğrencilerle ilgilenen usta öğreticilerin ilgisiz olduğu, fabrikanın seri üretimini aksatmamak için öğrencilerin boşlandığı ve onlarla ilgilendirilmediği tespit edilmiştir. Bu sebeple öğretmenlerin daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelere stajyer öğrenci yönlendirdikleri görülmektedir. Son olarak işletmelerde kullanılan makine ve diğer teçhizatların günümüz teknolojisine uygun olup olmadığına öğretmenlerin dikkat ettiği; çok eski makine ve ekipmanlarla çalışan işletmelere öğrenci yönlendirmedikleri ortaya konmuştur. Öğretmenlerin işletme seçimine karar verirken işletmenin özelliklerini her yönüyle dikkate aldıkları ve öğrencinin üstün yararını gözettikleri görülmüştür. Öğretmenlerin kendi inceleme ve değerlendirmelerinin yanı sıra işletmelerden gelen talepleri de değerlendirmeye aldıkları görülmüştür. Bu değerlendirme sürecinde de işletmenin gelişim tablosuna uygunluğunu, makine ve ekipmanların yeterliliğini, öğrencilerin yeteneklerini, öğrencilerin işletmeye olan uzaklıkları ve ulaşım sorunlarını, öğrencilerin mesleğe olan ilgi ve merakları gibi kriterleri dikkate aldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin, öğrencileri işletmelere yönlendirirken ilgili işletmenin beceri eğitimi uygulama kapasitesini, eğitici personel durumunu, işverenin eğitim süreciyle ilgili genel

tavır ve tutumunu ve işletmenin yaptığı iş ve üretim ile ilgili genel durumunu dikkate almaları gerektiği ortaya çıkmıştır.

Araştırma bulgularına göre 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun ön gördüğü İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun il genelinde mesleki eğitimin koordinesi ile ilgili yeterince aktif rol oynamadığı ve sürecin tamamen öğretmenlerin koordinasyonunda yürütüldüğü görülmüştür. İllerde bulunan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işletmeler ile daha yakın temas kurması ve okullara öncülük etmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Öğrencilerin staj ve beceri eğitimi çalışması yaptığı işletmelerin sene sonunda ilgili tüm öğretmenler tarafından merkezi bir sistem aracılığı ile puanlanması ve il genelinde elde edilen verilerin sonraki seneler için kullanılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

### **KAYNAKÇA**

- Aksoy, H. H. (2017). Meslek Liseleri Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi: Okul Destekli Çocuk İşçiliği. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 16(62), 74-82.
- Alkan, C., Doğan, H., & Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitim Esasları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakanlığı, Kalkınma. (2018). *Mesleki Eğitimde Niteliğin Artırılması Çalışma Grubu Raporu*. Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı.
- Bozak, A. (2019). Meslek lisesi bilişim teknolojileri alanı öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri (Denizli ili örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi*.
- Cice, Y. (2019). Mesleki ve Teknik Eğitim Politikalarının Analizi: Öğretmen, Okul Yöneticisi ve Sektör Görüşleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi*.
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Er, E. (2017). İlköğretim Kurumlarında Yönetici ve Öğretmen İlişkilerinin Sosyal Ağ Analizi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Karakütük, K. (1991). Mesleki ve Teknik Ortaöğretimin Verimliliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(2), 803-819.
- Karkacıer, A., & Orakçı, F. (2021). İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Uygulamasının Muhasebe Eğitimine Etkisi . *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 45-7.
- Kumru, M., & Demirtaş, Z. (2015). İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİNE (STAJA) GİDEN MESLEK LİSESİ ÇOCUK GELİŞİMİ ÖĞRENCİLERİNİN STAJA

İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ. *Hacettepe University Faculty Of Health Sciences Journal, Sözel Bildiriler*, (s. 433-445). Ankara.

MEB. (2014). *Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

MEB. (2018). *Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. (2018). Milli Eğitim Bakanlığı.

Tamer, M., & Özcan, M. (2014). gün Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Mesleki Eğitim Paydaşlarınca Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 203, 205-224.

TÜSİAD. (2011). *Türkiyede Mesleki ve Teknik Eğitim Hakkında TÜSİAD Görüş Dokümanı*. Ankara: TÜSİAD.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yörük, S., Dikici, A., & Uysal, A. (2002). Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 299-312.