

Özel Eğitim Meslek Okulları Staj Programının Uygulama Sürecinde Öğretmen, Veli ve İşveren İş Birliğinin İncelenmesi

Investigation of Teacher, Parent and Employer Cooperation in the Implementation Process of the Internship Program in Special Education Vocational Schools

Damla Cumalı, Esra Seçgin, Furkan Akdağ

Yazar Bilgileri

Damla Cumalı 

Öğr. Gör., Recep Tayyip
Erdoğan Üniversitesi, Özel
Eğitim,
damla.cumali@erdogan.edu.tr

Esra Seçgin 

Uzman Öğretmen, Millî Eğitim
Bakanlığı,
esraascginn@gmail.com

Furkan Akdağ 

Arş. Gör., Gazi Üniversitesi,
Özel Eğitim,
furkanakdag@gazi.edu.tr

ÖZ

Bu araştırma, özel eğitim meslek okullarında yürütülen staj sürecinde veli, öğretmen ve iş veren iş birliğini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma nitel araştırma yöntemiyle tasarlanmıştır. Araştırmanın katılımcılarını özel eğitim meslek okullarında staj uygulamasına devam eden öğrencilerle ilişkili olan yedi öğretmen, yedi veli ve yedi iş veren oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcılar görüşmeye başlamadan önce Araştırma Onam Formu'nu imzalayarak araştırmaya katılmak için gönüllü olduklarını onaylamışlardır. Araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Görüşmelerin dökümleri çıkartılıp içerik analizi yapılarak araştırma bulguları oluşturulmuştur. Bu araştırmada katılımcılara yazıya dökülen görüşme yanıtları gönderilerek teyit etmeleri sağlanmış ve veri analizi sürecinde alanda uzman iki akademisyen ile güvenilirlik çalışmasında bulunulmuştur. Araştırmanın verileri ve kodları yine iki alan uzmanıyla yürütülmüştür. Çalışmada katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılama yaparak dış geçerliği sağlanmıştır. Araştırmanın bulguları staj sürecinde veli, öğretmen ve iş veren arasında bir bilgi eksikliğinin hâkim olduğunu ve paydaşlar arasında iletişimin kuvvetlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Aynı zamanda staj sürecine yönelik ayrı yönetmeliklerin bulunması da süreci güçleştirmektedir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Özel eğitim meslek okulu
Staj
İş birliği

Keywords

Special education vocational
school
Internship
Cooperation

Makale Geçmişi

Geliş: 28.10.2024

Kabul: 13.04.2025

ABSTRACT

This study aims to examine the cooperation of parents, teachers and employers in the internship process carried out in special education vocational schools. The research was designed with qualitative research methods. The participants of the study consisted of seven teachers, seven parents, and seven employers who are related to the students who continued their internship in special education vocational schools. In the study, the participants confirmed that they volunteered to participate in the study by signing the Research Consent Form before starting the interview. During the data collection process, semi-structured interviews were conducted using an interview form designed by the researchers. The interviews were transcribed, and the findings of the research were formed by content analysis. In this study, transcribed interview responses were sent to the participants for their confirmation and a reliability study was conducted with two academicians who are experts in the field during the data analysis process. The data and codes of the study were again conducted with two field experts. In the study, external validity was ensured by directly quoting the views of the participants. The findings of the study showed that there was a lack of information between parents, teachers, and employers in the internship process and that communication between stakeholders should be strengthened. At the same time, it was stated that the existence of adequate legal legislation for the internship process would increase the effectiveness and efficiency of the process.

Makale Türü

Araştırma

Önerilen Atıf

Cumalı, D., Seçgin, E., & Akdağ, F. (2025). Özel eğitim meslek okulları staj programının uygulama sürecinde öğretmen, veli ve işveren iş birliğinin incelenmesi. *TEBD*, 23(1), 983-1006.
<https://doi.org/10.37217/tebd.1574805>

Giriş

Özel eğitime gereksinim duyan bireyler, akademik, sosyal ve mesleki yaşantılarında desteğe ihtiyaç duymaktadırlar (Çam, 2019; Ehmke vd., 2017; Schalock, 2004). Bu bireylerin desteklenmesi, akademik başarılarının artmasının beraberinde sosyal yaşama katılmaları ve mesleki yaşamlarında bağımsızlık elde etmeleri için önem arz etmektedir (Ehmke vd., 2017; Schalock, 2004). Her birey gibi özel gereksinimli bireyler de eğitim alıp iş gücüne katılmak, kendi ekonomik bağımsızlığını kazanmak istemektedir (Carter vd., 2015; Celep, 2019; Wehman vd., 2018). Özel gereksinimli bireyler, iş yaşamına aktif bir şekilde katılabilmek ve kariyerlerini sürdürebilmek için örgün ve yaygın eğitimler almaktadır. Bu kapsamda ülkemizde devlet tarafından açılan ve hizmet veren özel eğitim meslek okulları bulunmaktadır. Özel eğitim meslek okulları, mesleki ve akademik alanda özel gereksinimli öğrencilerin gelişimlerini destekleyen eğitim kurumlarıdır. Türkiye genelinde eğitim veren özel eğitim uygulama okulları (3. kademe), orta ve hafif derecede zihin yetersizliği olan öğrencilere hizmet sunmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2018). Bu okulların programları ile çalışma esasları, Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 32. Maddesinde hafif düzeyde zihin yetersizliği ve hafif düzey Otizm Spektrum Bozukluğu (OSB) olan öğrencilere yönelik özel eğitim meslek okullarının açılacağı belirtilmiştir. Yine yönetmeliğin 32. Maddesinin g bendinde işletmelerde özel gereksinimli öğrencilerin mesleki eğitimleri ile ilgili işlemler MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği hükümleri doğrultusunda yürütülür ifadesi bulunmaktadır. Bunu yanında 48. Maddenin 2. Bendinde BEP geliştirme biriminin görevleri arasında;

- a) Öğrencileri alan ve dala yönlendirmek,
- b) Meslek derslerini okutan alan öğretmenleri arasından koordinatör öğretmenleri belirlemek,
- c) Koordinatör öğretmenin görüşleri doğrultusunda mesleki eğitim yapılacak işletmeleri belirlemek,
- d) İşletmelerde uyum güçlüğü yaşayan öğrencilerin yeni bir işletmeye yerleştirilmesine karar vermek,
- e) Koordinatör öğretmenlerin çalışma planlarını hazırlamak,
- f) İşletmelerdeki çalışmalarıyla ilgili koordinatör öğretmenlerce hazırlanan raporlar doğrultusunda öğrencilerin eğitim planlarında değişiklik ve düzenlemeler yaparak gerekli tedbirleri almak,
- g) Mezun olacak öğrencilerin eğitim aldığı meslek alanında istihdam edilebilmeleri için ilgili kişi, kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmak görevlerinin bulunduğu belirtilmektedir (MEB, 2018). Öte yandan ilgili yasal mevzuatta staj kavramı yerine sıklıkla iş yerinde uygulama ifadesinin kullanıldığı görülmektedir.

Bu okullarda, özel gereksinimli öğrencilere yönelik akademik bilgi ve becerilere odaklanan özel eğitim programlarının yanı sıra, meslek alanlarına ve branşlarına yönelik mesleki eğitim programları uygulanmaktadır (İmamoğlu, 2024; Sarı ve Gürbüz, 2021). Özel eğitim meslek okullarında, derslerin temel olarak özel eğitim öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri aracılığıyla verilmesi esas alınmaktadır ancak branş dersleri ilgili branş öğretmenlerince yürütülmektedir. Alan derslerinde ise özel eğitim sınıf öğretmeni de derse katılarak branş öğretmeni ile birlikte eğitim sürecini yönetmektedir. Özel gereksinimli bireylere mesleki becerilerin kazandırılması amacıyla alana yönelik staj uygulamaları kritik yer tutmaktadır. Bu çerçevede, öğretmenlerin hem süreci yönlendirme, koordine etme rolü hem de aile ve işveren ile olan iletişimi sağlama rolü, velilerin, işverenler ve öğretmenler ile etkileşim halinde olması ve işverenlerin, iş ortamında uygun şartları sağlama konusundaki sorumlulukları öğrencilerin staj deneyimi sürecinde önemli faktörleri oluşturmaktadır (İmamoğlu, 2024; Özbey ve Cavkaytar, 2015). Özellikle öğretmenler, öğrencilerin iş yerlerinde yaşadıkları sorunları gözlemlemekte ve sundukları çözüm önerileriyle süreci aktif yönetmekte rol oynayarak öğrencilere geçiş hizmetlerinin sağlanmasında önemli yer tutmaktadırlar. Ancak yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmen tutumları olumlu olsa dahi mevcut yasal düzenlemelerdeki yetersizlik sürecin etkili ve verimli yürütülmesini güçleştirmektedir (Gündoğdu, 2010; İmamoğlu, 2024; Özbey ve Cavkaytar, 2015). Ayrıca veli ve işverenler bağlamında çeşitli zorluklarla karşılaşıldığı da görülmektedir. Bu zorluklar, sürecin ve iş birliğinin etkililiğini önemli ölçüde etkilemekte olup öğrencilerin staj deneyiminden elde edebileceği kazanımları da doğrudan etkilemektedir. Veli ve işverenlerin, özel gereksinimli öğrencilerin kapasitelerine yönelik fikirleri ve beklentileri, mesleki eğitim süreçlerinin ilerleyişini tayin eden temel unsurlardandır. İşverenlerin, özel gereksinimli bireylerin çalışma hayatına katılımını teşvik etmeye yönelik tutumları ve gerekli rehberliği sunmada zorluk yaşamaları bu bireylerin mesleki becerilerini ilerletmelerine engel olabilmektedir (Kurt, 2020; Wehman vd., 2018).

Velilerin eğitim sürecine katılım sağlamaları, özel gereksinimli bireylerin sosyal becerilerini ileri taşıma, sosyal hayata uyum sağlama, mesleki yaşamda gelişme ve meslek alanlarında amaçladıklarına erişme süreçlerinde büyük önem taşımaktadır (Carter vd., 2015). Bununla birlikte veliler, çocuklarının iş hayatı sürecini şekillendirmede etkili olmalarına karşın (Coşgun-Başar, 2010) işe yerleştirme sürecinde velilerle olan iş birliğinin yetersizliği vurgulanmaktadır. Bu durum, öğrencilerin staj sürecini verimsiz geçirmelerine sebep olmaktadır (Gürsel vd., 2007; Yılmaz ve Koçak, 2015). Aynı zamanda velilerin çocuklarının çalışma hayatına katılımları hakkında bilgi eksiliğinin olması, bu bireylerin mesleki anlamda gelişmelerini baltalayabilmektedir. Bu bağlamda iş birliği eksiklikleri, özel gereksinimli bireylerin kapasitelerini kullanmalarını sınırlandırmaktadır (Wehman vd., 2018; Yılmaz, 2020).

İşverenler stajyerlerden belirli bir seviyede mesleki bilgi ve becerilerinin yanı sıra sorumluluk, iletişim, uyum, ekip çalışması, öz düzenleme gibi beceriler beklemektedirler (Baran, 2003; Wehman vd., 2018). Bu bağlamda özellikle işverenlerin zihinsel yetersizliği olan öğrencilere ilişkin olumsuz tutumlarının olması öğrencilerin staj yeri bulmalarını güçleştirmektedir (İmamoğlu, 2024; Schalock, 2004). Özellikle zihinsel yetersizliği olan bireyleri iş yerinde istihdam etmek, işverenlerin bu bireylerin kapasitelerini nasıl kullanacaklarını yönelik net fikirleri olmamalarından dolayı işverenlere zorlayıcı gelmektedir (Wehman vd., 2018). Bununla birlikte işverenlerin olumsuz tutumlarının sebepleri arasında özel gereksinimli bireylerin kazalara sebebiyet verme ihtimalleri, sık izin kullanmaları, mesleki bilgi ve becerilerinin düşük olması ve iletişim becerilerinde zayıf olmaları bulunmaktadır. İşverenler ayrıca, öğrencilerin çalışma disiplini ve sorumluluk alma konusunda yetersiz kaldığını belirtmektedir (Gürsel vd., 2007; Migliore vd., 2012). Öğrencilerin iş yerlerinde yaşadıkları güçlükler nedeniyle ortaya çıkan olumsuz işveren tutumları, öğrencilerin iş yerlerinde uzun vadeli bir kariyer planı yapmalarını zorlaştırmakta ve stajın verimliliğini düşürmektedir. Özel eğitim meslek okullarında sağlanan teorik bilgilerin iş yerinde uygulanabilir olması, işveren beklentilerinin gerçekçi olması, karşılaşılan zorluklara çözüm bulunabilmesi ve öğrencilerin mesleğe geçiş süreçlerinin sağlıklı yürütülebilmesinin etkili ve verimli bir iş birliğine bağlı olduğu görülmektedir (Kurt, 2020; Migliore vd., 2012).

Bu çalışma, özel eğitim meslek okullarında staj programlarının başarısında öğretmen, veli ve işveren iş birliğinin nasıl bir rol oynadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ayrıca, öğretmen, veli ve işveren arasındaki etkileşimlerin niteliği ve bu etkileşimlerin öğrencilerin mesleki becerileri üzerindeki etkileri derinlemesine incelenmiştir. Özellikle, bu iş birliğinin öğrencilerin staj süresince karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma becerileri üzerindeki etkileri ve bu sürecin iyileştirilmesi için atılması gereken adımlar tartışılmıştır. Öğretmen, veli ve işveren arasındaki iş birliğinin niteliği ve bu iş birliğinin staj süreci üzerindeki etkileri hakkında yeterli çalışmanın bulunmadığı ve özellikle üç paydaşın birlikte yer aldığı iş birliğine odaklanan çalışmalara rastlanmadığı sonucuna varılmıştır. Böylece çalışmanın alanyazındaki boşluğu doldurması açısından önemli bulgular sunacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda aşağıda bulunan sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmen, veli ve işverenler özel eğitim meslek okulu staj programının uygulanmasında, iş birliği süreçlerini nasıl değerlendirmektedir?
2. Öğretmen, veli ve işverenlerin staj programı sürecinde rolleri ve sorumlulukları nelerdir ve bu rollerin etkililiği nasıl değerlendirilmektedir?
3. Öğretmen, veli ve işverenler staj sürecinde iş birliğinin öğrencilerin hangi alanlarına katkı sağladığını düşünmektedir?

4. Staj sürecinde yaşanan zorluklarla başa çıkmada iş birliği nasıl sağlanmaktadır ve bu iş birliği yeterli midir?
5. Paydaşlar arasındaki iletişim nasıl sürdürülmekte ve bu iletişimin etkililiği nasıl değerlendirilmektedir?

Yöntem

Bu bölümde araştırma deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, analizi ve güvenilirliğe ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

Araştırma Deseni

Özel eğitim meslek okulları staj programının uygulama sürecinde öğretmen, veli ve işverenin iş birliğine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada nitel araştırma kullanılmıştır. Tabiatıyla, kendi kendine meydana gelen olguları tüm karmaşıklığıyla araştırmacı tarafından araştırılması, gözden geçirilmesi nitel araştırma olarak tanımlanmaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2000; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Söz konusu çalışmada özel eğitim meslek okullarında öğrencilerin staj programları sürecinde öğretmen, veli ve işverenlerin iş birliği deneyimlerinin incelenmesi amaçlandığı için nitel araştırmaya başvurulmuştur. Bu araştırmanın amacına uygun olarak nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim desenine başvurulmuştur. Olgubilim deseni, kişilerin bir olguya yönelik anlayışlarını, deneyimlerini ve yüklediği anlamları ayrıntılı olarak inceleme imkânı sunar (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Bursa ilinde yaşamakta olan araştırmaya katılmayı kabul eden 21 katılımcı oluşturmuştur. Katılımcıların seçiminde amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme tercih edilmiştir. Katılımcıları, özel eğitim meslek okulunda çalışmakta olup koordinatörlük görevi bulunan meslek öğretmenleri, çocuğu özel eğitim meslek okulunda staj uygulamasına devam eden veliler ve iş yerinde özel eğitim meslek okuluna devam eden stajyeri bulunan işverenler oluşturmaktadır. Araştırmaya gönüllü yedi öğretmen, yedi veli ve yedi işveren katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait bilgiler Tablo 1, velilere ait bilgiler Tablo 2 ve işverenlere ait bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubu Öğretmen Özellikleri

<i>Kod adı</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Yaş</i>	<i>Öğrenim Durumu</i>	<i>Mesleki Kıdem</i>
Ö-1	Kadın	42	Yüksek Lisans	12
Ö-2	Kadın	54	Lisans	33
Ö-3	Kadın	48	Lisans	24
Ö-4	Kadın	36	Lisans	11
Ö-5	Erkek	58	Lisans	36
Ö-6	Erkek	36	Lisans	9
Ö-7	Kadın	54	Lisans	32

Araştırmaya katılan yedi öğretmenin beşi kadın ikisi erkektir. Yaşları 36 ile 58 arasında değişmektedir. Öğretmenlerden biri yüksek lisans mezunu diğer altı öğretmen ise lisans mezunudur. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri dokuz ile 36 yıl aralığındadır.

Tablo 2. Çalışma Grubu Veli Özellikleri

<i>Kod adı</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Yaş</i>	<i>Öğrenim Durumu</i>	<i>Meslek</i>
V-1	Erkek	54	Diğer	İşçi
V-2	Erkek	43	Lise	Forklift Operatörü
V-3	Kadın	40	Diğer	Ev Hanımı
V-4	Kadın	49	Lise	Ev Hanımı
V-5	Erkek	46	Lisans	Orman Mühendisi
V-6	Erkek	54	Diğer	Müteahhit
V-7	Erkek	51	Diğer	İşçi

Araştırmaya katılan yedi velinin beşi erkek ikisi kadındır. Velilerin yaşları 43 ile 54 yaş aralığında değişmektedir. Velilerden ikisi öğrenim durumunu lise, biri lisans ve dört kişi de diğer olarak belirtmiştir. Velilerden ikisi ev hanımı, ikisi işçi, diğerleri de müteahhit, forklift operatörü ve orman mühendisi mesleğine sahiptir.

Tablo 3. Çalışma Grubu İşveren Özellikleri

<i>Kod adı</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Yaş</i>	<i>Öğrenim durumu</i>	<i>İşletme çalışan sayısı</i>	<i>Daha önce özel gereksinimli stajyer çalışmanız oldu mu?</i>	<i>Sizinle staj için kim iletişime geçti?</i>
İV-1	Kadın	27	Lisans	15	Hayır	Aile
İV-2	Erkek	35	Lisans	9	Hayır	Aile
İV-3	Kadın	50	Lisans	80	Evet	Staj Öğretmeni
İV-4	Kadın	50	Lisans	80	Evet	Staj Öğretmeni
İV-5	Erkek	34	Yüksek Lisans	19	Hayır	Aile
İV-6	Kadın	29	Lisans	6100	Evet	Aile
İV-7	Erkek	56	Lise	8	Hayır	Yeğeni

Araştırmaya katılan yedi işverenden dördü kadın üçü erkektir. İşverenlerin yaşları 27 ile 56 aralığında değişmektedir. İşverenlerden beşi lisans, biri yüksek lisans, biri de lise öğrenim durumuna sahiptir. İşletmelerdeki çalışan sayıları sekiz ile 6100 aralığında değişiklik göstermektedir. İşverenlerden dördü daha önce özel gereksinimli stajyer almadıklarını üçü de aldıklarını belirtmiştir. Öğrencinin iş yerinde staj yapması için yedi işverenden dördü ile ailenin, ikisi ile staj öğretmenin (koordinatör meslek öğretmeni), biri ile de yeğenin iletişime geçtiği ifade edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerine araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla elde ulaşılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu genellikle açık uçlu sorulardan oluşmaktadır (Creswell ve Poth, 2016) ve kişilerin olgular karşısında yaşantılarını, bakış açısını ve yaklaşımını detaylı araştırma olanağı sunmaktadır (Merriam ve Tisdell, 2015). Araştırmacılar alanyazın taraması beraberinde alan uzmanları ve özel eğitim öğretmenleri ile görüşmeler yapmışlar ve yarı yapılandırılmış görüşme formunu oluşturmuşlardır. Yarı

yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgi formu ve ikinci bölümde katılımcıların görüşlerine yönelik açık uçlu sorular yer almaktadır. Görüşme soruları özel eğitim ve ölçme değerlendirme alanlarında görev yapmakta olan ve farklı üniversitelerde görev yapan üç uzmana gönderilmiştir. Araştırmacılar tarafından oluşturulan uzman değerlendirme formu aracılığıyla uzmanların formu inceleyip değerlendirmesi istenmiştir. Uzmanların geri bildirimleri doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme formunda düzenlemelere gidilmiştir. Bunlar; her üç katılımcı grup için de ikinci soruya bir alt soru eklenmiş, beşinci soruya bir alt soru daha eklenerek iki alt soru şeklini almış ve üç soruda cümle düzeltmelerine gidilmiştir. Düzenlemelerden sonra görüşme sorularının test edilmesi amacıyla bir öğretmen, bir veli ve bir işveren ile pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Öğretmen Görüşme Formu, altı demografik bilgi sorusu ve yedi yarı yapılandırılmış görüşme sorusundan; Veli Görüşme Formu, dokuz demografik bilgi sorusu ve yedi yarı yapılandırılmış görüşme sorusundan; İşveren Görüşme Formu ise sekiz demografik bilgi sorusu ve sekiz yarı yapılandırılmış görüşme sorusundan oluşmaktadır. Demografik bilgi formunda öğretmenlere yönelik cinsiyetleri, yaşları, öğrenim durumları ve meslek yılları ile ilgili bilgiler yer almakta, velilere yönelik cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve meslek ile ilgili bilgiler yer almakta ve işverenlere yönelik cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, işletme çalışan sayısı, işletmelerinde daha önce özel gereksinimli stajyer çalışma durumu ve staj için işverenle iletişime geçen kişi ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Her bir katılımcı grubun görüşme sorularından 2. ve 4. sorunun bir alt sorusu, 5. sorunun iki alt sorusu bulunmaktadır. Aşağıda, işverenler için oluşturulan görüşme formunda bulunan sorulardan üç tanesine yer verilmiştir.

İşverenlere Yöneltilen Görüşme Soruları

1. Özel eğitim meslek okulu staj programının uygulanmasında işveren, öğretmen ve veli arasındaki iş birliği sürecini nasıl değerlendiriyorsunuz?
2. Staj programı kapsamında iş veren, öğretmen ve veli arasındaki iletişimi nasıl sağlıyorsunuz ve iletişim sıklığınız nasıl?
 - a. Eğer iletişim sıklığınız düşükse önerileriniz nedir?
3. Bir sonraki yıl tekrar özel gereksinimli stajyer alma konusunda tutumunuz nedir? Neden?

Verilerin Toplanması

Bu araştırma için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan etik kurul izni alınmıştır. 12.06.2024 tarihi etik kurul değerlendirme için toplantı tarihidir ve 2024/248 toplantı karar sayısidir. Görüşme yapılmak istenen özel eğitim meslek okullarındaki okul müdürleri ziyaret edilerek araştırma konusu hakkında bilgilendirilmiştir. Koordinatörlük görevi olan meslek öğretmenlerinin isimleri alınarak öğretmenlerle tek tek görüşülmüş, araştırmayı kabul eden

öğretmenlerle öğle arası saatinde çalıştıkları atölyelerde birebir görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Okul idarelerinden veliler ve işveren iletişim bilgileri alınmış ve telefon ile görüşülerek araştırmanın kapsamı hakkında bilgi verilerek araştırmaya katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Katılmak isteyen velilerden ve işverenlerden görüşme yapmak için müsaitlik durumlarına göre randevu alınmıştır. İşverenler ile iş yerlerinde, veliler ile okulda görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara kimliklerinin gizli tutulması amacıyla kod isim verileceği belirtilmiş, görüşme esnasında yönlendirme yapılmamış ve yalnızca katılımcı ifadelerine yer verilmiştir. Araştırmada katılımcılar görüşmeye başlamadan önce Araştırma Onam Formu'nu imzalayarak araştırmaya katılmak için gönüllü olduklarını onaylamışlardır. Daha sonra ses kayıt cihazı açılmış ve hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılarak 21 katılımcı ile birebir görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ortalama 15 dakika toplamda 314 dakika 18 saniye süren ses kayıtları yazıya aktarılmış ve bu aktarımda toplamda 44 sayfaya ulaşılmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi tekniği, nitel araştırmada elde edilen verilerin detaylı şekilde incelenerek anlamlı bir bütüne ulaşılması süreci olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Toplanan verilerin analiz edilebilmesi için öncelikle kodlanması ve kategorilere ayrılması gerekmektedir. Bu süreçte önceden belirlenmiş ya da tümevarımsal olarak oluşturulan kodlar kullanılarak veriler sistematik olarak sınıflandırılır (Miles ve Huberman, 1994). Tekrarlayan kategorilere, kavramlara ya da olgulara dayanarak kategoriler belirlenir. Kategorilerin belirlenmesi sonucunda derinlemesine analiz için alt kategorilere ayrılır (Creswell, 2020). Bu araştırmada ses kayıtlarından elde edilen ve değişiklik yapılmadan yazıya dönüştürülen verilerden rastgele seçilen üç tanesi, özel eğitim alanında doktora yapmakta olan bir öğretim görevlisi tarafından dinlenerek doğrulanmış, %100 güvenirlik elde edildikten sonra verilerin analizine başlanmıştır. Verilerin analiz aşamalarına alanyazın ışığında önceden karar verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmacı tarafından yazıya dökülen veriler okunup incelendikten sonra kodlama yapılmıştır. Kodlama güvenirliğini sağlamak için ise kodlama yapımları için özel eğitim alanında doktora yapmakta olan ve farklı üniversitelerde görev yapan iki öğretim görevlisine verilerin %30'u gönderilmiştir. Kodlayıcılar arası görüş birliği oranı, "görüş birliği/görüş birliği+görüş ayrılığıX100" (Miles ve Huberman, 1994) formülü ile hesaplanmış ve hesaplama sonucunda %92 oranına ulaşılmıştır. Uzmanlar ve araştırmacı, görüş birliği ve ayrılığı yaşadıkları noktaları karşılaştırmışlar ve uzlaşmaya varmışlardır. Kodlar gruplanarak kategoriler elde edilmiş ve sekiz kategori ile sonuçlanmıştır.

Güvenirlilik

Nitel araştırmalarda güvenirlik, araştırma sürecinin şeffaf olmasıyla aynı zamanda güvenilir veri kaynaklarıyla desteklenmesiyle açıklanır (Creswell ve Poth, 2016). Bununla birlikte verilerin açık şekilde kodlanması, verilerin analiz edilmesinde farklı kodlayıcıların olması ve bu kodlayıcılar arasında da tutarlılığın olması gereklidir (Miles ve Huberman, 1994). Bu araştırmada katılımcılara yazıya dökülen görüşme yanıtları gönderilerek teyit etmeleri sağlanmış ve veri analizi sürecinde alanda uzman iki akademisyen ile güvenirlik çalışmasında bulunulmuştur. Araştırmanın verileri ve kodları yine iki alan uzmanıyla yürütülmüştür. Çalışmada katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılama yaparak dış geçerliği sağlanmıştır.

Bulgular

Araştırmada özel eğitim meslek okulları staj programının uygulama sürecinde öğretmen, veli ve işveren iş birliği deneyimleri, verilerin analiz edilmesiyle ulaşılan sekiz kategori ve kategorilerden elde edilmiş olan alt kategoriler ile açıklanmıştır. Elde edilen kategoriler ve her kategori altında elde edilen görüş sayısı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Analiz Sonucu Elde Edilen Kategoriler

<i>Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Öğretmen, Veli ve İşveren İş Birliği	19	90
Öğretmen, Veli ve İşveren Sorumluluğu	18	86
Öğretmen, Veli, İşveren İletişim Şekli ve Sıklığı	21	100
Staj Programının Öğrenciye Katkısı	21	100
İş Birliği Sağlanmasına Yönelik Uygulamalar	21	100
Öğrencilerin Stajda Karşılaştıkları Zorluklar	21	100
Staj Programına Yönelik Öneriler	17	81
İş Yerine Stajyer Alma Konusunda Tutumlar	7	33

Özel Eğitim Meslek Okulu Staj Programının Uygulanmasında İşveren, Öğretmen ve Veli Arasındaki İş Birliği Sürecine Yönelik Görüşler

Tablo 5. Öğretmen, Veli ve İşveren İş Birliğine Yönelik Elde Edilen Alt Kategoriler

<i>Alt Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Olumlu	13	62
Velinin Bilgi Eksiliği	8	38
Veli İlgisizliği	7	33

Öğretmen, veli ve işveren iş birliğine yönelik katılımcıların 13'ü (%62) pozitif bir bakış açısına sahiptir. Bu bağlamda paydaşların birbirleriyle yeterli iş birliğine sahip olduklarını, iş birliğinin süreç içerisinde kolaylaştırıcı olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan Ö5, "Staj programı uygulamasında öğretmen, veli ve işveren arasında süreci kolaylaştırmaya yönelik gayet olumlu bir iş birliği vardı." ifadeleriyle iş birliği sürecine yönelik olumlu görüşlerini belirtmiştir. Aynı zamanda İV3 ise "Öğretmen ve veli iletişim halinde olumlu bir süreç geçirildi." yanıtıyla olumlu iş birliğinden söz etmiştir. Öte yandan katılımcıların sekizi (%38) staj sürecine ilişkin velilerin bilgi düzeyindeki eksikliğe değinmişlerdir. Ö2,

“Staj programı uygulamasında velilerde bilgi eksikliği var. Öğretmen yönlendirmesi ile tamamen harekete geçiyorlar. Kendi çevrelerinin getirdiği potansiyel azlığı sebebiyle staj yeri bulmakta zorlanıyorlar. Onun haricinde ne zaman başvuru yapacakları 12. sınıfta staj eğitiminin varlığı, staj programının işleyişi gibi konularda bilgi sahibi değiller. Öğretmen ne zaman ve nasıl yönlendirirse veli o zaman o yönde çabasını gösteriyor.” cümleleriyle velilerin staj süreci hakkında bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte katılımcıların yedisi (%33) iş birliği sürecinde veli ilgisizliğinden söz etmiştir. Ö4, “Aileler genelde bir sorun olduğunda iş birliğine başvuruyor. Çocukların sürecini ilgiyle takip etmiyorlar.” ifadesiyle veli ilgisizliğini, velilerin sorun olduğunda iş birliği sağladıklarını dile getirmiştir.

Staj Programı Sürecinde İşverenlerin, Öğretmenlerin ve Velilerin Roller ve Sorumluluklarına Yönelik Görüşler

Tablo 6. Öğretmen, Veli ve İşveren Sorumluluğuna Yönelik Elde Edilen Alt kategoriler

<i>Alt Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Staj Yerini Bulma	5	24
İş Yeri Ziyareti	4	19
Öğrenci Takibi	3	14
İşverenin Öğrenciye İlişkin Bilgisi	2	10
İşveren İletişimi	2	10
Öğrenciye Uygun Sorumluluk	1	5
Öğretmen Rehberliği	1	5

Öğretmen, Veli ve İşveren Sorumluluğu kategorisi altında katılımcıların beşi (%24) staj yerini bulma alt kategorisinde görüş bildirmişlerdir. Ö3, “Veli staj yerini buluyor, biz de staj yeri öğrenciye uygun mu değerlendiriyoruz.” ifadesiyle, staj yeri bulma konusundaki sorumluluğun velide olduğunu belirtirken V4 ise, “Okul zaten staj yeri ayarlıyor, ben de bir anne olarak staj nasıl gidiyor öğretmeniyle konuşuyorum, ilgileniyorum...” ifadesiyle staj yeri ayarlamanın okulun sorumluluğu olduğunu bildirmiştir. Bununla birlikte iş yeri ziyareti alt kategorisinde öğretmenlerden ikisi (%10), velilerden biri (%10), işverenlerden biri (%5) katılımcı öğretmenlerin iş yeri ziyareti yapma sorumluluğu olduğunu ifade etmiştir. V2, “Öğretmenler staj yerini her hafta ziyaret edecek hem ortam hem öğrenciyi gözlemleyecek. Önemli bir rol oynuyor.”, Ö3 “Öğretmenler olarak staj yerini her hafta ziyaret etmemiz hem ortamı hem öğrenciyi gözlemlememizi sağlıyor. Önemli bir rol oynuyor.” cümleleri, iş yeri ziyareti yapma alt kategorisinde hem öğretmenlerin hem velilerin fikirlerini göstermektedir. İşverenler ise staj sürecindeki sorumluluklar ve roller konusunda staja devam eden öğrencilerin düzenli olarak takip edilmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. İşverenlerden İV1, “İş öğretmeni, öğretmen takiplerini yapmadı. Veliler gidiş gelişlerde dikkat etmedi.” ifadelerini kullanarak öğrenci takibinin öneminden bahsetmiş ve geçmiş staj sürecinde bu hususta problemler yaşandığına değinmiştir. Öğretmen ve veliler ise işverenin öğrenci özelliklerine ilişkin bilgisinin olmasını, işverenin iletişiminin olmasını ve işverenin öğrenciye uygun sorumluluk vermesini işverenin sorumlulukları içerisinde ifade etmişlerdir. Ö1, “İşverenin sorumluluğu staj programına dahil olan tüm bireylerin iletişiminin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi

ve olumlu bir şekilde tamamlanmasıdır. Bu staj sürecinde de süreç bu şekilde işlemiştir.” yanıtıyla işveren iletişiminden, Ö6, “Staj programı sürecinde işverenin rolü stajyerin alanına uygun görevler edinmesi, uyum sürecini kolay atlatmasını sağlamaktadır.” ifadesi öğrenciye uygun sorumluluktan söz etmiştir.

Öğretmen, Veli, İşveren İletişim Şekline ve Sıklığına Yönelik Görüşler

Tablo 7. Öğretmen, Veli, İşveren İletişim Şekli ve Sıklığına Yönelik Elde Edilen Alt Kategoriler

<i>Alt Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Telefonla Görüşme	11	52
İşletme Ziyareti	9	43
Haftada Bir	4	19
15 Günde Bir	3	14
Veliyle Aynı İş Yeri	2	10

Katılımcıların yaklaşık yarısı iletişimlerini telefonla kurduklarını ve dokuz katılımcı (%43) gibi büyük bir kısmı da işletme ziyareti şeklinde iletişim kurduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan Ö4, “Haftada bir işletme ziyareti ve telefonla iletişim kurulmaktadır.” yanıtını vermiştir. Ö6’nın “15 günde bir gün staj yeri yöneticisi ile görüşme sağlanır.” ifadesi, az sayıda katılımcının başvurduğu iletişim sıklığını örnekleyen bir örnektir. İki veli, çocuğuyla aynı iş yerinde çalıştığını belirtmiş, V2’nin “Aynı iş yerinde olduğum için sürekli iletişim halindeyiz.” sözleri bu durumu örneklemektedir.

Staj Programının Öğrencilere Olan Katkısına Yönelik Görüşler

Tablo 8. Staj Programının Öğrenciye Katkısına Yönelik Elde Edilen Alt Kategoriler

<i>Alt Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Mesleki Gelişim	16	76
Sosyal Gelişim	12	57
Sorumluluk	4	19
Özgüven	3	14
Problem Çözme	1	5
Okuma Yazma Becerisi	1	5

Araştırma bulgularından staj programının öğrencilere olan katkısı kategorisinde katılımcılardan 16’sı (%76) staj programının öğrencilerin mesleki gelişimlerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Ö4 staja giden öğrencilerden edindiği genel gözlemlerini şu cümlelerle ifade etmiştir: “Staj sürecinde öğrenci hem mesleki hem sosyal alanda gelişim, okul içi davranışlarında dahi farklılık görülür. Para kazandığı için kendini önemsemeye başlar. Üretim hazzını yaşar. Yetişkinler arasında kendisine yer edinmeye çalışır. Uyum sağlama çabaları gösterir. Akranlarına örnek olur. Gerçek iş yeri ortamında tecrübe sahibi olur. Çalışma parkurunun farkına varır. Sorumluluk alır.” ifadelerini kullanmış ve staj öğrencilerinin mesleki alanda gelişim göstermelerinin yanı sıra stajdan kazandıkları maddi getirilerin önemine de vurgu yapmıştır. Katılımcılardan 12’si (%57) staj programının öğrencilerin sosyal anlamda gelişimlerine katkı sunduğunu belirtmişlerdir. Nitekim Ö7, “Hem de istihdama yönelik becerilerinin gelişimini gelişmesini sağlıyor. Sosyal ve toplumsal kuralları öğreniyor, bunlara uyuyor. Çok faydalı olduğunu düşünüyorum.” diyerek sosyal anlamda geliştiğini vurgulamıştır. Öte yandan V1 ise “Zaten sorumluluk alan bir çocuktan ama stajla daha iyi konuşabilen, kendine daha güvenen bir çocuk haline geldi.” ifadelerini

kullanmıştır. Bu yanıtla V1, staja programına devam eden öğrencilerin mesleki yönden gelişim gösterdiklerini belirtmiş ve buna ek olarak, dil ve iletişim becerilerinde ilerleme kaydedildiğini bu sayede öğrencilerin sosyal bağlamlarda daha rahat hareket edebildiklerini vurgulamıştır. Son olarak işverenlerin de büyük oranda öğretmen ve velilerle benzer görüşlere sahip olduğu görülmüştür. İşverenlerden İV2, “Çok içine kapanık bir çocuktuk. Sorulara cevap verdiği duyulmuyordu. Şimdi müşterilerle ilgilenerek seviyeye geldi.” yanıtıyla staj programına devam eden öğrencilerin sosyal ve mesleki gelişimlerine yaptığı katkılara değinmiştir.

İş Birliğinin Sağlanmasında Başvurulan Uygulamalara Yönelik Görüşler

Tablo 9. İşbirliğinin Sağlanmasına Yönelik Uygulamalarda Elde Edilen Alt Kategoriler

Alt Kategoriler	f	%
Paydaşlarla İletişime Geçme	10	48
İşvereni Engelin Özelliğine Göre Bilgilendirme	4	19
Deneyimli Çalışanın Yardımı	2	10
Uygun Görev Verme	2	10
Öğrenciyi Takip	2	10
Devamsızlık İçin Uyarı	1	5
Diğer Çalışanları Bilgilendirme	1	5
Öğrenciyi Güdüleme	1	5

İş birliğinin sağlanmasına yönelik uygulamalara bakıldığında katılımcılardan ailelerin tamamı iletişim kurma yanıtını vermişlerdir ve iletişim kurmadan başka herhangi bir uygulamaya başvurmadıkları görülmektedir. V1’in “Sık sık iletişim kuruyoruz zorluk olmasın diye.” yanıtı, ailelerin yanıtlarını örneklemektedir. İşverenlerden de üç (%14) katılımcının yanıtlarında iletişim kurmayı tercih ettikleri bulgulanmıştır. İV, “İletişim. Her konuda (olumlu ya da olumsuz) yanlış anlaşılmalara da fırsat vermemek için iletişimi savunuyorum.” şeklinde ifade etmiştir. İşverenlerin öğrenciye uygun görev verme ve deneyimli çalışanın yardımını alma uygulamalarına başvurdukları görülmektedir. İV6, “Sağlık problemleri olduğundan anlayış gösterildi, idare edildi. Üzerine gidilmedi. Diğer stajyerlere göre istenen performans beklenmedi.” ve İV1, “Daha önce bu konuda deneyimli öğretmenleri stajyer staj sürecinde yardımcı olma adına görevlendiriyoruz.” (Rehabilitasyon merkezi) yanıtlarıyla başvurdukları uygulamaları dile getirmişlerdir. Aynı zamanda işverenlerin diğer çalışanları bilgilendirme yoluna gittiği de görülmektedir. İV3, “İş yerindeki diğer çalışanları hem yeğenim başlamadan önce bilgilendirdim hem de staj boyunca takip ederek gerekirse bilgilendiriyorum.”

Öğretmenlerin ise en sık kullandıkları uygulamanın işvereni yetersizliğin özelliğine göre bilgilendirme olduğu belirlenmiştir. Ö4, “İş yerine öğrencinin engel özelliklerini sıklıkla hatırlatıyorum. Öğrencinin henüz erişkin olmadığını belirtiyorum. İş güvenliği hususunda hem iş yeri hem işverenden dikkatli olmalarını söylüyorum.” ifadesiyle iş yerindeki çalışanları bilgilendirdiğini dile getirmiştir. Ö6, “İş yerleri ziyaretleri yaparak problemleri çözmeye çalışıyoruz.” yanıtıyla öğrenciyi takip etme hususunda örnek niteliği taşımaktadır. Devamsızlıkları hususunda uyarı ve öğrenciyi güdüleme öğretmenlerin başvurdukları diğer uygulamalardır. Bu noktada Ö1, “Devamsızlık yapmamaları için uyarıyorum.

Devamsızlık ile işlerini kaybedebileceklerini hatırlatıyorum.” ve Ö5, “İş yerinin pozitif özelliklerini belirtiyorum. Para kazanma ve meslek sahibi olma, gelecek kurma gibi konularda örnekler veriyorum, güdüliyorum.” yanıtlarını vermişlerdir.

Öğrencilerin Stajda Karşılaştıkları Zorluklara Yönelik Görüşler

Tablo 10. Öğrencilerin Stajda Karşılaştıkları Zorluklara Yönelik Elde Edilen Alt Kategoriler

<i>Alt Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Akran Zorbalığı	9	43
İletişim Kurma	6	29
Zorluk Yaşanmadı	6	29
Uygun Olmayan Görev	5	24

Katılımcıların dokuzu (%43) öğrencilerin staj programında akran zorbalığına uğradığını ifade etmiştir. Öğretmenlerden Ö2, *“Diğer stajyerler tarafından akran zorbalığına maruz kalabiliyorlar.”* yanıtı ile ifade etmiştir. İşveren yanıtlarından, *“İçine kapanıklığını atana kadar zorlandı. El becerisi olmasına rağmen konuşmaktan çekiniyordu.”* (İV7) ifadesi, sık rastlanan, iletişim kurma zorluğu yanıtlarını örneklemektedir. V5’in *“Çocuğum otizmlili olduğu için tabi ki iletişim sorunu yaşıyor. Diğer çalışanlar yersiz ve uzun uzun sorular sorup bunaltabiliyor.”* yanıtı ise iletişim kurma zorluğunu örnekleyen bir diğer katılımcı yanıtıdır. Katılımcılar staja giden öğrencilere uygun olmayan görevler verilmesiyle zorluklarla karşılaştığından da söz etmiştir. Ö1, *“İşçi performansı bekleniyor. Engelleri görmezden gelinebiliyor.”* ifadesiyle uygun olmayan görev verildiğini bildirmiştir. Ö5, *“Staj programına devam eden öğrencilerimizi staj sürecinde zorluklarla karşılaştırmamaya çalışıyoruz. Fakat sorumluluk bilinci oluşması için verdiğimiz görevler ağır gelebilmektedir.”* yanıtıyla öğrencilere işin ağır geldiğini söyleyerek uygun olmayan görev alt kategorisine yönelik bir yanıt vermiştir. Katılımcıların bir kısmı da staj programında zorlukla karşılaşmadıklarını ifade etmiştir. Bunlardan V3, *“Çocuğum benimle iş yerinde çalışan bir çocuk. O yüzden iş yeri kültürlerini ve çalışmayı biliyor. Zorlukla karşılaşmadı. Staja gitmeden öğretmeni iş yerinde neler yapıp nasıl yapacağını anlatmıştı. İşveren de çok yardımcı oldu.”* yanıtıyla zorluk yaşamamalarının öncelikli sebebinin aynı iş yerinde olmaları olduğunu belirtmiş, staj programı öncesi öğretmenin öğrenciye bilgilendirme yapması ve işverenin kolaylık sağlamasının zorluk yaşamamanın diğer sebepleri olduğunu ifade etmiştir.

Staj Programına Yönelik Önerilere İlişkin Görüşler

Tablo 11. Staj Programına Yönelik Öneriler için Elde Edilen Alt Kategoriler

<i>Alt Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Öğrencilerin Kurumlara Kabul Edilmesi	4	19
İş Yeri Bulma Kolaylığı	3	14
Bölüme Uygun Staj	3	14
Olumsuz Tutuma Yönelik Toplantılar	3	14
İşverene Bilgilendirici Toplantı	2	10
Staja Yönelik Yoğun Eğitim	1	5
Öğrencilere Belge Sağlanması	1	5
Aile Sorumluluklarının Belirlenmesi	1	5
Staj Saatleri	1	5

Staj programına yönelik önerilere bakıldığında katılımcılardan işverenlerin büyük kısmının öğrencilerin kurumlara kabul edilmesini önerdiği bulgulanmıştır. İV3 bu durumu, *“Bu programın çocukların gelişim açısından çok yararlı olduğunu düşünmekteyiz. Her kurumun da bu şekilde kabul etmesi gerektiğini düşünmekteyiz.”* şeklinde dile getirmiştir. Ö2, *“Ailelerin sorumluluklarının daha belirgin olmasını önerebilirim. Maalesef aile pasif kalıyor.”* yanıtını vererek ailelerin staj sürecinde pasif kaldığını ifade etmiştir. Benzer olarak V1, *“Kendi imkanlarımızla staj ayarlamak zorlayıcı bence.”* yanıtını vermiş ve iş yeri ayarlama noktasında zorlandıklarını vurgulamış, iş yeri bulma kolaylığı sağlanması hususunda yanıt bildirmiştir. Bu noktanın tamamlayıcısı niteliğinde bir yanıt olup staj yerinin ayarlanmasında geniş önerilere yer veren Ö7, *“Veliler, iş yeri bulmakta güçlük çektiği için devlet, İŞKUR, sanayi odaları, çeşitli vakıf, dernek gibi kuruluşlar kontenjan ayırmalıdır. Veliler bu kontenjanlara başvurarak büyük kurumlara ulaşabilmelidir.”* yanıtını vermiştir. Öğrencilerin meslek okulunda seçim yaparak eğitim aldıkları atölyelere uygun iş yerlerinde staj yapmaları, katılımcıların önerilerinde önemli yer edinmiştir. Katılımcılardan V4, *“Bu staj çocuğuma çok iyi geldi. Ama rehabilitasyon merkezinde yapıyor olması beni biraz düşündürüyor. Okuldan mezun olunca işine yarar mı bilmiyorum. Kendi atölyesi tekstil, staj yaptığı yer rehabilitasyon. Bilmiyorum mezun olduktan sonra işine yarar mı.”* ifadesini kullanarak atölyesinden uzak bir alanda staj yapıyor olmasının istihdama yönelik kaygılandırıldığını dile getirmiştir. Katılımcılardan Ö1’in, *“Çocukların bölümleriyle daha alakalı stajlar yapmaları, stajda çocukların bölümleriyle ilgili kurumlarda olmaları gerekiyor. İş yerlerini artırmamız gerekiyor. Öğrencilerin gittiği kurumlar genelde rehabilitasyon merkezleri oluyor. Ya da hep aynı işletmelere gönderiliyor öğrenciler. Bunu çeşitlendirirsek daha etkili olur.”* yanıtı, V4’ün yanıtına benzer şekilde öğrencinin eğitim aldığı atölyeden farklı alanlarda staj yaptığını ve çeşitlendirilerek staj imkanlarının öğrencilerin alanına yönelik artırılması gerektiğini önermiştir. Bir öğretmen, *“Bölümlerimizden mezun olan öğrencilerin kendilerini yeterli gördüğünde onlara iş yeri açma belgesi ile bölümden mezun edilmesi gerektiğine inanıyorum.”* (Ö6) yanıtını vererek meslek okulundan mezun olan öğrencilerin iş yeri açma belgesine sahip olmadığından ve sahip olmalarının gerekliliğinden söz etmiştir.

V2, *“Öğrencileri okulun ilk yılından itibaren (lise) staja daha iyi hazırlayabilirler. Sosyal anlamda daha iyi olmaları için daha yoğun bir eğitim alabileceklerini düşünüyorum.”* yanıtıyla öğrencilere yönelik yoğun eğitim önerisinde bulunmuştur. Katılımcılardan üç öğretmen olumsuz tutuma yönelik toplantı önerisinde bulunmuş ve Ö3’ün *“Sektörde özel eğitim öğrencilerine karşı oluşmuş olumsuz tutumun değiştirilmesi için etkinlikler düzenlenmelidir. Toplumsal farkındalık arttırılmalıdır.”* yanıtı söz konusu öneriyi örneklemiştir. Üç (%14) öğretmenin de olumsuz tutumdan söz etmesi, özel gereksinimli bireylerin stajlarında sektörde karşılaşılabilecekleri tutumlar hususunda çarpıcı bir bulgudur. İşverene bilgilendirme toplantısı önerisinde bulunan bir veli, *“İşverenler iş yerindeki diğer çalışanlara staj öncesinde öğrenci ihtiyaçları, tanısı hakkında bilgi vermeli. Diğer çalışanlar da bilgi sahibi olmalı.”* (V7) ifadesini

kullanmıştır. Ö7, "İşverenin özel eğitim öğrencilerine nasıl davranması hususunda eğitim almaları sağlanabilir. Öğrencinin görevlendirileceği departman seçilirken bireysel farklılıklar göz önüne alınarak öğretmenlerden destek alınması yaygınlaştırılabilir." yanıtıyla işverenin bilgilendirilmesi için öneride bulunmuştur. Staj programına yönelik öneriler kategorisi altında son olarak Ö3, "Staj saatleri gün içinde öğrencinin engel durumuna göre düzenlenebilir." yanıtı ile staj saatleri hususunda öneride bulunmuştur.

İş Yerine Stajyer Öğrenci Alma Konusunda İşveren Tutumları

Tablo 12. İş Yerine Stajyer Alma Konusunda Tutumlara Yönelik Elde Edilen Alt Kategoriler

<i>Alt Kategoriler</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Olumlu	5	71
Olumsuz	2	29

İşverenler özel gereksinimli öğrencileri iş yerine stajyer öğrenci alma konusunda daha çok (%71) olumlu görüş bildirmişlerdir. İV6, "Bu programın çocuklara çok yararlı olduğunu düşündüğümüzden bir sonraki yılda bu konuda tutumumuz olumlu yöndedir." yanıtıyla staj programını öğrenciler için faydalı bulduğunu belirterek tekrar öğrenci almak istediklerini ifade etmiştir. Bununla birlikte iki işveren ise olumsuz tutum bildirmişlerdir. İV1, "Hayır. İşimiz tempolu olduğundan ilgilenmek zor oldu. Gerekli gelişim sağlanmadı." diyerek tekrar stajyer öğrenci almayacaklarını bildirmiştir.

Tartışma

Bu çalışmada, özel eğitim meslek okullarındaki staj uygulamasında öğretmen, veli ve işveren iş birliği çeşitli boyutlarıyla incelenmiş ve bu süreçte ortaya çıkan kategoriler değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, staj uygulamalarının etkili ve verimli şekilde yürütülebilmesi için öğretmen, veli ve işveren arasındaki iş birliğinin belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, mevcut alanyazınla ilişkilendirilerek ulaşılan sonuçlar tartışılmıştır.

Öğretmen, veli ve işveren arasındaki iş birliği süreci, öğrencilerin mesleki gelişimleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu iş birliği sürecine ilişkin ortaya konulan "öğretmen, veli ve işveren iş birliği" kategorisi, bu paydaşların staj süresince sürekli ve etkili bir iletişim içinde olmalarının gerekliliğini vurgulamaktadır. Özellikle özel gereksinimli öğrencilerin staj uygulamalarında veli ve işveren katılımının yeterli düzeyde olmaması, öğrencilerin iş hayatına hazırlık süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Ameri vd., 2018; Balta, 2018; Çam, 2019; Rasmussen ve Yıkılmış, 2020; Şener ve Tanrısever, 2017). Bu doğrultuda, staj sürecine yönelik yeterli bilgilendirmenin yapılmamasının hem velilerin ilgisini hem de işverenlerin özel gereksinimli bireylere yönelik tutumlarını negatif etkileyebileceği ifade edilmektedir (Furney vd., 1997; İmamoğlu, 2024; Özbey ve Diken, 2010). Bu araştırmalara göre, özel gereksinimli öğrencilerin mesleki gelişiminde paydaşlar arasındaki etkileşim ve destek önemli yer tutmaktadır. Ancak bu iş birliği sürecinin bazı zorluklarla karşılaştığı görülmektedir; özellikle "veli ilgisizliği" ve "bilgi eksikliği" alt kategorileri, velilerin bu süreçte yeterli

katılım göstermemesi veya bu katılımı sağlayacak bilgiye sahip olmamaları nedeniyle yaşanan eksikliklere işaret etmektedir (Baran ve Cavkaytar, 2007; Gürsel vd., 2007'den aktaran Uçar, 2016). Benzer doğrultuda Rasmussen ve Yıkılmış (2020) çalışmasında, velilerin çocuklarının mesleki eğitimlerinin etkili olduğuna dair gözlemlerinin olması durumunda, kaygı ve endişelerinin önemli ölçüde azaldığını vurgulamaktadır. Bu bulgu, velilerin çocuklarının staj sürecine etkili ve verimli bir şekilde katılımlarını sağlamak için, paydaşların öğrencilere verilen mesleki eğitimin kalitesi ve staj sürecinin yürütülmesi hakkında bilgilendirme yapmalarının önemini ortaya koymaktadır.

Öğretmen, veli ve işverenlerin staj programı sürecindeki rollerine ilişkin olarak ortaya çıkan "öğretmen, veli ve işveren sorumluluğu" kategorisinden elde edilen "iş yeri ziyareti", "öğretmen rehberliği" ve "işverenin öğrenciye ilişkin bilgisi" gibi alt kategoriler, bu rollerin nasıl yerine getirildiğine dair ayrıntılar sunmaktadır. Özellikle öğretmenlerin iş yerlerini ziyaret ederek öğrencilerin ilerlemesini takip etmeleri, staj sürecinin etkinliğini artıran önemli faktörlerden biri olması çıkan sonuçlar arasındadır. Bununla birlikte, işverenlerin öğrencilere uygun görevler vermesi ve iş yerinde rehberlik sağlaması, işverenlerin öğrencilerin engel türlerine ve iş yaşamlarına ilişkin farkındalıklarının artırılmasına bağlı olduğu görülmektedir. Elde edilen bulguları destekler nitelikte olan Güneş ve Akçamete (2014) çalışmasında, özel gereksinimli bireylerin istihdam süreçlerinde başarılı olabilmeleri için iş becerilerine sahip olmalarının gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca bireylerin iş tanımına uygun beceriler kazanabilmesi için mesleki eğitim programlarının etkin bir şekilde yapılandırılmasının önemine dikkat çekilmiştir. Ayrıca Çolak ve Hergüner (2016) çalışmasında ise zihnin engelli bireylere iş yerlerinde uygun işlerin belirlenmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda 2020 yılında başlatılan ZEKİ (Zihin Engelli Kişilerin İstihdamı) Projesi, işverenlerin zihin engelli bireyler konusundaki farkındalıklarını artırmayı amaçlayan önemli bir girişim olarak öne çıkmaktadır. Bu proje, işverenlerin engellilerin istihdamına dair bilgi ve farkındalık düzeylerini artırarak, zihin engelli bireylerin iş gücüne katılımlarını desteklemeyi hedeflemektedir.

Öğrencilerin mesleki ve sosyal gelişimi ise, staj sürecinde yürütülen iş birliğinin en önemli çıktılarından biri olarak değerlendirilmektedir. "Öğrenci gelişimi" kategorisi altında yer alan "mesleki ve sosyal gelişim", "sorumluluk" ve "problem çözme" gibi alt kategoriler, staj uygulamasının öğrencilerin mesleki becerilerinin yanı sıra sosyal becerilerini de geliştirdiğini göstermektedir. Bu bulgu, Van Beaver vd. (2000) çalışmasıyla desteklenmekte olup Cotton'ın (2008) çalışmasında vurgulanan istihdam edilebilirlik becerileriyle de örtüşmektedir (aktaran İmamoğlu, 2024). Özellikle öz güven gelişimi ve problem çözme becerileri, iş ortamında karşılaşılan zorluklarla başa çıkmada kritik rol oynamaktadır.

Staj sürecinde öğrencilerin karşılaştıkları zorluklar, iş birliği sürecinde paydaşların rollerini ve sorumluluklarını yerine getirmelerinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. "Öğrencilerin staj

sürecinde karşılaştıkları zorluklar" kategorisi altında yer alan "iletişim kurma", "akran zorbalığı" ve "performans" gibi alt kategoriler, öğrencilerin staj sürecinde karşılaştıkları çeşitli sorunları yansıtmaktadır. Yıldırım ve Dökmen (2004) ile Çam (2019) çalışmalarında, akran zorbalığı veya işverenlerin performans beklentileriyle ilgili yaşanan zorlukların, öğrencilerin stajdan erken ayrılmasına veya motivasyon kaybına yol açabildiğini belirtmektedir. Baran (2003) çalışmasında işverenlerin, öğrencilerin engel durumlarını dikkate almadan yüksek performans beklentisi geliştirmelerinin, iletişim sorunlarını artırdığına dikkat çekilmektedir. Bu sorunlarla başa çıkmada, öğretmen, veli ve işverenin iş birliği halinde olmalarının önemi görülmektedir. İşverenlerin özellikle zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdamında olumsuz tutum sergilemeleri (Anıl, 2019; Baran ve Cavkaytar, 2007; Gönülaçan, 2016; Güneş ve Akçamete, 2014; Mamatoğlu ve Tasa, 2018), velilerin ise çocuklarının iş hayatında karşılaştıkları sorunlara ilişkin endişelerinin olması elde edilen bulguyu desteklemektedir. Bahsedilen güçlükler bağlamında öğrencilerin aktif olarak iş hayatında rol almaları paydaşların iş birliği sürecini etkili ve verimli yürütmeleriyle mümkün olacağı düşünülmektedir. Öğrencilerin karşılaştıkları bu zorlukların üstesinden gelmek için işverenlerin de uygun stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Elde edilen alt kategoriler arasında "deneyimli çalışanın yardımı" ve "uygun görev verme", işverenlerin öğrencilerin staj süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yönelik sağladıkları stratejiler olarak araştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır. Bu bulgular, öğrencilerin staj deneyimlerini iyileştirmek için işverenlerin uyguladığı stratejilerin önemini vurgulamaktadır.

Ayrıca staj programlarına yönelik paydaşların önerileri, bu süreçte yaşanan sorunların giderilmesi ve iş birliğinin daha etkin bir şekilde sağlanması adına önemli bulgular sunmaktadır. "Öğrencilerin bölümlerine uygun staja yönlendirilmesi" ve "aile sorumluluklarının belirlenmesi" gibi alt kategoriler, staj sürecinin daha verimli hale getirilmesi için yapılması gerekenlere işaret etmektedir. Çam (2019) ve Gündoğdu (2010), öğrencilerin eğitim aldıkları mesleki alanla tutarlı staj yerlerine yönlendirilmesinin istihdam becerilerini geliştirmede oldukça etkili olduğunu raporlamışlardır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, staj sürecindeki özel gereksinimli öğrenciler için sınırlı seçenekler arasında uygun iş yerinin belirlenmesinin zorluklar içerdiği ve meslek edindirme bağlamında hazırlanan geçiş planının yasal bir temele sahip olmaması (Ergenekon, 2021), paydaşların karşılaştığı sorunları ortaya koymaktadır. Ayrıca 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda staj uygulamaları kapsamında öğrencilere iş yeri bulma sorumluluğunun veli ve öğretmen paydaşlarının sorumluluğunun net bir şekilde ortaya konmaması belirsizliğe neden olmaktadır. Uçar (2016) çalışmasında, öğrencilerin iş yerine yerleştirilmesi sürecinde öğretmenlerin sorumluluk alma düzeyinin anne-babalar ve işverenlere oranla daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bu belirsizlik hem velilerin hem de öğretmenlerin rol ve sorumluluk alanlarının sınırlarını net bir biçimde

çizilmesini engellemekte, dolayısıyla paydaşlar arasındaki iş birliği ve koordinasyon süreçlerini güçleştirebilmektedir. Elde edilen bulgular, paydaşların sunduğu önerilerle de örtüşmekte olup, özel gereksinimli bireylerin mesleki gelişimlerini desteklemek için daha kapsamlı stratejilerin gerekliliğine işaret etmektedir. Özellikle “olumsuz tutuma yönelik toplantılar” ve “işverene bilgilendirme toplantısı” alt kategorilerinin, işverenlerle kurulacak iş birliğini güçlendirme ve staj sürecinin genel olarak daha etkin şekilde yönetilmesi açısından önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu toplantıların, hem işverenlerin özel gereksinimli bireylere yönelik tutumlarını olumlu yönde dönüştürmeye hem de staj uygulamasının karşılaşılabileceği olası sorunları önceden tespit ederek daha sürdürülebilir bir iş birliği ortamı oluşturmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak bu çalışma, özel eğitim meslek okullarında staj programlarının başarısında öğretmen, veli ve işveren iş birliğinin kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bulgular, bu iş birliğinin niteliği ve paydaşların rolleri konusunda çeşitli iyileştirme alanları olduğunu göstermektedir. Özellikle velilerin süreçte daha aktif bir rol almalarını sağlamak için bilgi eksikliklerinin giderilmesi ve işverenlerin öğrencilere daha uygun çalışma ortamları sağlamaları gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin iş yerleri ile daha sık iletişim halinde olmaları ve öğrencilerin performansını yakından takip etmeleri, staj programlarının etkinliğini artıracak önemli unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın bulguları, özel eğitim alanında uygulamacılar için önemli öneriler sunmakta ve staj sürecinin geliştirilmesine yönelik stratejik adımların atılmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca bu paydaşların rollerinin ve sorumluluklarının açıkça tanımlanması, öğrencilerin mesleki ve sosyal becerilerinin gelişimine önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırma sonucunda özel eğitim meslek okulları staj programına özgü yasal düzenlemelerin çeşitlendirilmesi ve özel eğitim meslek okulları için kılavuz kitaplar hazırlanması önerilmektedir. Aynı zamanda Bakanlık ve ilgili devlet kurumlarının desteğiyle kurumsal iş yerleri ile protokoller oluşturularak staj süreçlerinin desteklenmesi, süreci etkili ve verimli bir hale getirebilecektir.

Kaynaklar

- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior. *Ilr Review*, 71(2), 329-364.
- Anıl, A. (2019). *İşverenlerin engellilere yönelik tutumları ile engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Balta, M. (2018). *Zihinsel engelli bireylere orta öğretim düzeyinde verilen mesleki eğitimde yaşanan sorunlar*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Baran, N. (2003). *İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Baran, N. & Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online*, 6(2), 213-225.
- Carter, E. W., Austin, D., & Trainor, A. A. (2015). Effectiveness of vocational education and transition services for students with intellectual disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 38(3), 150-160.
- Celep, M. (2019). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin özel eğitimde mesleki eğitime ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Coşgun-Başar, M. (2010). *Özel gereksinimi olan bireylerin okul hayatından iş hayatına geçiş becerilerinin anne-baba görüşlerine göre belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Creswell, J. W. (2020). *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi* (H. Ekşi, Çev.). EDAM.
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage.
- Çam, N. (2019). *Özel eğitim meslek okullarında öğrenim gören bireylerin işe yerleştirilme süreçlerine ve iş yerindeki yaşantılarına yönelik görüşlerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çolak, Ü. & Hergüner, B. (2016). Zihinsel engellilerin istihdamı ve korumalı işyeri projesinin işverenler açısından uygulanabilirliği: Trabzon örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2436-2455.
- Ehmke, J. L., Clark, L. H., & Williams, S. H. (2017). Vocational rehabilitation and social integration for individuals with disabilities: A review of practices. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 13-23.
- Ergenekon, Y. (2021). Türkiye’de Otizm Spektrum Bozukluğu Olan Gençlerin Yetişkinliğe Geçişinin ve İstihdamının Desteklenmesi (Tohum Otizm Vakfı Değerlendirme ve Gelişim Raporları V). <https://www.tohumotizm.org.tr/wpcontent/uploads/2021/07/Deg%CC%86erlendirme-Raporu-V.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. (2000). *How to design and evaluate research in education* (4. b.). McGraw-Hill.
- Furney, K. S., Hasazi, S. B., & Destefano, L. (1997). Transition policies, practices, and promises: Lessons from three states. *Exceptional Children*, 63(3), 343-355.

- Gönülaçan, A. (2016). Engelli istihdamına yönelik işveren tutumları: Trabzon örneği. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 111-130.
- Gündoğdu, A. (2010). *Bir ilköğretim okulu ve iş okulunda çalışan okul yöneticisi ve öğretmenlerin zihin engelli bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Güneş, N. & Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı Çorum ili örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(03), 1-17. https://doi.org/10.1501/Ozlegt_0000000211
- Gürsel, O., Ergenekon, Y., & Batu, E. S. (2007). Gelişimsel geriliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 61-84.
- İmamoğlu, M. (2024). *Özel eğitim meslek okulu koordinatör öğretmenlerinin zihin yetersizliği olan öğrencilerin istihdama hazırlık sürecine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kurt, B. (2020). *Zihinsel engelli bireylerin istihdam sorunu ve çözüm önerileri*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Mamatoğlu, N. & Tasa, H. (2018). Engelliye yönelik ayrımcılık ve iş yerinde engelli. *Türkiye Klinikleri J Psychol-Special Topics*, 3(1), 1-10.
- MEB. (2018). *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=24736&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> sayfasından erişilmiştir.
- Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- Migliore, A., Timmons, J. C., & Butterworth, J. (2012). Employment of people with intellectual and developmental disabilities in the United States. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(2), 117-128.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Özbey, F. Y. & Cavkaytar, A. T. D. (2015). *Zihinsel yetersizliği olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi: Eylem araştırması*. Ankara Üniversitesi.
- Özbey, F. & Diken, İ. H. (2010). Zihinsel yetersizliği olan bireylerin iş-meslek eğitimi ve istihdamlarına yönelik Türkiye’de yapılan araştırmaların gözden geçirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 11(02), 19-42.
- Rasmussen, M. U. & Yıkılmış, A. (2020). Özel gereksinimli çocukların mesleki eğitim ve istihdamına yönelik annelerin görüşlerinin incelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 324-345.

- Sarı, H. & Gürbüz, A. (2021). Özel eğitim meslek okulları öğretim programlarının uygulanması sırasında karşılaşılan güçlükleri öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Turkish Special Education Journal: International*, 3(2), 77-98.
- Schalock, R. L. (2004). The evolving nature of quality of life: Implications for people with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 14(4), 197-204. <https://doi.org/10.1177/104420730401400402>
- Şener, B. & Tanrısever, C. (2017). Lise düzeyinde turizm eğitimi alan hafif düzeyde zihin engelli öğrencilerin staj süreçlerine ilişkin işveren tutumları. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*(64), 380-403.
- Uçar, H. (2016). *Uzaktan eğitimde motivasyon stratejilerinin öğrenenlerin ilgileri, motivasyonları, eylem yeterlikleri ve başarıları üzerine etkisi*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Van Beaver, S. M., Kohler, P. D., & Chadsey, J. G. (2000). Vocational education enrollment patterns of females with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 23(1), 87-103.
- Wehman, P., Schall, C. M., McDonough, J., & Kregel, J. (2018). Employment and vocational rehabilitation for individuals with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(3), 297-305. <https://doi.org/10.3233/JVR-180938>
- Yıldırım, F. & Dökmen, Z. Y. (2004). Engellilere yönelik tutumlarla sosyal üstünlük yönelimi, adil dünya inancı ve kontrol odağı inancı arasındaki ilişkiler. 6. *Ulusal Sosyal Hizmetler Konferans Küreselleşme, Sosyal Adalet ve Sosyal Hizmetler içinde* (s. 180-195).
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. b.). Seçkin.
- Yılmaz, G. (2020). Veli ve işveren iş birliğinin özel gereksinimli bireylerin iş gücüne entegrasyonu üzerindeki etkisi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 45-61.
- Yılmaz, G. & Koçak, G. (2015). Özel gereksinimli öğrencilerde veli-öğretmen iş birliğinin önemi ve bu iş birliğinin eksiklikleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(3), 297-308.

Extended Summary

Special education vocational schools are educational institutions that support the professional and academic development of students with special needs. In these schools, in addition to special education programs focusing on academic knowledge and skills for students with special needs, vocational education programs for vocational fields and branches are implemented (Sarı and Gürbüz, 2021). In line with this purpose, internship practices for the field have a critical place in order to gain professional skills. In special education vocational schools, the internship practice carried out within the scope of the Vocational Law No. 3308 provides an educational process in which students transform their theoretical knowledge into practice, increase their professional competencies and gain

work experience. In this framework, the role of teachers in directing and coordinating the process and their role in ensuring communication with the family and employer, the interaction of parents with employers and teachers, and the responsibilities of employers to provide appropriate conditions in the work environment constitute important factors in the internship experience process of students (İmamoğlu, 2024). It is important for the internship process that teachers, parents and employers in the institutions and organizations where internships are carried out carry out the process in cooperation. This study aims to examine the cooperation of parents, teachers and employers in the internship process carried out in special education vocational schools. This study was conducted in the qualitative research approach since it aimed to reveal the experiences of teachers, parents and employers in the process of cooperation during the implementation process of the internship program in the special education vocational schools. Creswell (2020) defines phenomenology as a research approach that allows for a comprehensive examination of how participants experience the phenomenon in their lives. It is aimed to describe the lived experience from the perspective of individuals who encounter the phenomenon, to reveal their feelings, perceptions, thoughts and how they structure them and the state of consciousness they create for themselves. The main reason for using phenomenology in the study is to examine the views of teachers, parents and employers on the cooperation regarding the implementation process of the internship program in the special education vocational schools. The study group of this research consisted of 20 participants living in Bursa province. In the sample selection, convenience sampling, one of the purposive sampling methods, was preferred. In this study, "Demographic Information Form" and "Semi-Structured Interview Form" developed by the researchers were used. The demographic information form included information about gender, age, education level and years of occupation for teachers; information about gender, age, education level and occupation for parents; and information about gender, age, education level, number of employees, previous employment of trainees with special needs in their businesses and the person who contacted the employer for internship for employers. Semi-structured interview questions were created by examining the studies conducted in the literature to determine the experiences of teachers, parents and employers in the process of cooperation in the internship program of the special education vocational schools. The questions were sent to three field experts for review and evaluation by creating an expert evaluation form. In the selection of the experts, it was ensured that they had a doctoral degree and were experienced in phenomenological studies. The researchers finalized the interview questions in line with the expert feedback. Parents and employers to be interviewed were contacted by phone in advance, informed about the scope of the study and asked whether they would like to participate in the study. Parents and employers who responded positively were scheduled for interviews according to their availability. Before starting the interview with the parents and

employers on the determined day and time, the ethics committee permission document was shown, the research permission document was signed, and the demographic information form was filled in. Then, the voice recorder was turned on and the interviews were conducted and recorded with the prepared semi-structured interview questions. The voice recordings obtained as a result of the interviews were transcribed without making any changes by giving codes to the parents participating in the study. Before starting the data analysis, three of the transcripts randomly selected from the transcripts were listened to and verified by a lecturer who is a doctoral student in the field of special education, and the data analysis was started after 100% reliability was achieved. In order to ensure the external validity of the study, direct quotations were made from the parents' opinions. Reliability was ensured by using inter-coder consensus. The collaboration process between teachers, parents and employers plays a decisive role in students' professional development. The theme of "teacher, parent and employer collaboration" emphasizes the need for these stakeholders to be in constant and effective communication during the internship. This finding was also reported in studies conducted by Furney et al. (1997) and İmamoğlu (2024). According to these studies, interaction and support between stakeholders have an important place in the professional development of students with special needs. However, it is seen that this cooperation process encounters some difficulties, especially the sub-themes of "parental indifference" and "lack of information" point to the deficiencies experienced due to the lack of sufficient participation of parents in this process or the lack of information to ensure this participation. The sub-themes such as "workplace visit", "teacher guidance" and "employer's knowledge about the student" obtained from the theme of "teacher, parent and employer responsibility", which emerged regarding the roles of teachers, parents and employers in the internship program process, provide details on how these roles are fulfilled. In particular, teachers' visits to workplaces to monitor students' progress is one of the important factors that increase the effectiveness of the internship process. However, the fact that employers assign appropriate tasks to students and provide guidance at the workplace seems to depend on increasing employers' awareness of students' types of disabilities and their working lives. In this context, the ZEKİ (Employment of People with Intellectual Disabilities) Project, launched in 2020, stands out as an important initiative that aims to increase employers' awareness of individuals with intellectual disabilities. This project aims to support the participation of people with intellectual disabilities in the labor force by increasing the level of knowledge and awareness of employers on the employment of people with disabilities. In conclusion, this study reveals that teacher, parent and employer collaboration plays a critical role in the success of internship programs in special education vocational schools. The findings suggest that there are several areas for improvement in terms of the quality of this collaboration and the roles of the stakeholders. In particular, it is emphasized that parents' lack of

knowledge should be addressed to ensure that they take a more active role in the process and employers should provide more suitable working environments for students. In addition, more frequent communication between teachers and workplaces and close monitoring of students' performance are considered to be important elements that will increase the effectiveness of internship programs.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hale getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Veri toplama sürecinde destek olan katılımcılarımıza teşekkür ederiz.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Etik Kurulunun 12.06.2024 tarih ve 2024/248 sayılı onayı ile yürütülmüştür.