

Yurtdışı Staj Uygulamalarının Üniversite Öğrencilerinin Kariyerlerine Etkisi: Dicle Üniversitesi Erasmus Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma¹

Serkan EKMEN

Dicle Üniv., Mevlana Programı
serkan.ekmen@dicle.edu.tr

Özet

Bu çalışma ile Erasmus Staj Hareketliliği Programı kapsamında yurtdışına giden öğrencilerin yapmış oldukları stajların kariyerlerine ne ölçüde etki ettiği araştırılmıştır. Dicle Üniversitesi öğrencisi olarak Erasmus Staj Hareketliliği Programından faydalanan 20 öğrenci ile görüşmeler yapılmış ve bu görüşmeler sonucunda elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, Erasmus Staj Hareketliliği Programı ile yurtdışı deneyimi elde eden katılımcıların özel sektörde işe atanmalarında, Erasmus Staj Hareketliliği Programının önemli bir artışı olduğu sonucu elde edilmiştir. Ortaya çıkan bir diğer önemli sonuç da katılımcıların yurtdışı stajları boyunca elde etmiş oldukları deneyimlerin mesleki hayatlarına da doğrudan katkısı olduğudur.

Anahtar Sözcükler: Staj, Üniversite Öğrencileri, Erasmus, Hayatboyu Öğrenme, Kariyer.

The Effect of Abroad Internship Applications on University Students' Career: A Research on Erasmus Students of Dicle University

Abstract

In this study, it is aimed to study how the Erasmus Placement Programme has affected the 'careers' of the students who carried out their internships abroad by means of this programme. 20 students who have taken part in Erasmus Placement Programme from Dicle University were interviewed and the findings have been evaluated, As a result of this study it is cleared out that the students who benefited from Erasmus Placement Programme and had an overseas experience had a positive effect in getting jobs in private sector. Another finding is that the overseas experience of the students has a considerable effect in their professional lives.

Key Words: Internship, University Students, Erasmus, Lifelong Learning, Career.

GİRİŞ

Bireyler, eğitim kurumlarında öğrenim hayatlarını sürdürürken veya mezuniyetleri sonrasında çıraklık eğitim merkezleri ve halk eğitim merkezlerinin ilgili kurslarına devam ederken meslekleri tanıma ve faaliyet alanları hakkında bilgi sahibi olabilmektedirler. Eğitim kurumlarında edindikleri bilgi, beceri ve yeterliliklerini kendi bireysel özellikleri ve ilgileri ile karşılaştırma ve geleceklerine yönelik karar verme aşaması çoğunlukla bu kurumlarda ortaya çıkmaktadır. Eğitim kurumlarının sunduğu veya öğretim programlarının bir gereği olarak yapılan uygulamalı eğitimler, bireylerin kariyer patikalarında ilk karşılaştıkları çalışma ortamı ve bireysel kariyerin ön aşaması olarak da değerlendirilebilir.

Bununla birlikte bireyler, kariyer basamaklarının daha başında iken veya öğrencilik hayatları boyunca kariyerleri ile ilgili bir takım bireysel hazırlıklar içerisinde olabilmektedirler. Bu hazırlıkların en önemlisi öğrenim hayatları devam eden öğrencilerin yapmış oldukları işbaşı eğitimleridir. Staj olarak da adlandırılan bu işbaşı eğitimleri öğrencilerin mezuniyetleri sonrası kariyer yollarını nereden başlatacaklarına ışık tutabilmektedir. Diğer bir ifade ile staj imkanları öğrenciler için alanları ile ilgili

¹ Yazarın "Yurtdışı Staj Uygulamalarının Üniversite Öğrencilerinin Kariyerlerine Etkisi: Dicle Üniversitesi Erasmus Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir

gelecekteki mesleki nitelikler, çalışma koşulları ve fırsatları ile ilgili katkıda bulunur; henüz kariyer başlangıcı aşamasında bulunan bireylere de ilgili meslekteki iş görenler ile empati kurabilme imkanı verir. Çalışmanın bir sonraki bölümünde staj kavramı ve staj uygulamalarının kapsamı hakkında bilgi verilecek ve bu uygulamaların bireysel kariyer üzerindeki etkileri değerlendirilecektir.

1. STAJ VE STAJYER KAVRAMI VE KARIYER PLANLAMASINDAKİ YERİ ve ÖNEMİ

Bu bölümde Staj ve stajyerlik kavramları ve Staj uygulamalarının kariyer planlamasındaki yeri ve önemi konularında bilgiler verilecektir.

1.1. Staj ve stajyerlik kavramları

Staj kavramı Fransızcadan Türkçeye geçmiş bir sözcük olup Türk Dil Kurumu sözlüğünde, bir kimsenin meslek bilgisini arttırmak için bir örgütün bir veya birden çok departmanında çalışarak geçirdiği kısa dönem olarak tanımlanmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde stajyerlik kavramının tanımı ise örgütte staj yapan kimse olarak verilmektedir (TDK, 2014).

Lee (2006)'ye göre staj kavramını 'genellikle bir dönem veya çeyrek dönemi kapsayan ve karşılığında akademik kredi verilen, işbaşı eğitim' olarak tanımlamaktadır. İşbaşı eğitimi olarak ele alındığında, staj kavramının belirli özellikleri ile ayrıldığı görülmektedir. Bunlar (UCF, 2005: akt. Lee, 2006);

- i. Akademik programın bir parçası olması,
- ii. Karşılığında belirli bir kredi verilmesi,
- iii. Bir meslek alanına yönelik olması ve programın genellikle yapılandırılmış olması olarak sayılabilir.

Staj uygulamalarının ayırıcı bir diğer özelliği de 'uygulama odaklı' olması gösterilebilir. Bu dönemde stajyerlerin odaklandığı nokta, ilgili alanın gerektirdiği becerilerini geliştirmek, sorunlarla başa çıkma usullerini görmek ve alanın kapsamı ve çerçevesi ile ilişkili faktörleri ve diğer alanları tanımdır. Bu sırada, stajdaki esas amacın 'öğrenci/stajyerlerin gelişimi' olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Süreç içerisinde stajyerlere destek olunması, gerektiği durumlarda cesaretlendirme ve yönlendirme bu öğrenme sürecinin önemli basamaklarıdır.

Ülkemizde, staj uygulamaları okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenleyen 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde, 1475 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesi hükmü göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamalar ile staj ve stajyerlik kavramı yalnızca öğrencilik hayatı ile sınırlı kalmamakta, iş hayatının ilk basamağı olarak da değerlendirilmektedir. Kurum ve kuruluşlar ilgili kanun çerçevesinde yönetmeliklerle kendi staj uygulamalarına ilişkin esasları belirlemektedir. Örneğin, Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Staj Yönetmeliği, Meslekî ve Teknik Eğitim Yönetmeliği.

Staj uygulamalarının uygulanma dönemlerine bakıldığında, hem meslek liselerinde, yükseköğretim kurumlarında hem de mezun olduktan sonra staj uygulandığı görülmektedir. Bu anlamıyla değerlendirildiğinde, belli bir alanda eğitim alan/almakta olan bireylerin eğitim hayatının 'ayrılmaz' bir parçası konumundadır. Uygulama alanı, ekipman, teknoloji ve malzeme kullanımı açısından eğitim kurumlarına yük getiren ve kurumlara transferinde kaynak sıkıntısı yaşanan pek çok açıdan meslek kuruluşları ve özel işletmeler, öğrencilerin/mezunların mesleki açıdan daha nitelikli olarak iş hayatına atılmaları ve okullarda edindikleri teorik bilgileri uygulamaya yansıtma roller üstlenmiş durumdadır.

Özellikle mesleki eğitimde genel kanı, okullarla-işletmelerin işbirliği yaparak, mesleki eğitim alan öğrencilerin sınıfta öğrendiği kavramları iş yaşamında kullanabilmesine yönelik çalışmalar oluşturmaktadır. Ülkemizde bu çalışmalar staj veya EDÖ (Endüstriye Dayalı Öğretim) olarak isimlendirilmektedir (Bahadır ve Oğuz, 2012). Staj süreci öğrencilerin eğitim dönemleri içerisinde iş

dünyası ile tanışma aşaması olarak görülmektedir ve öğrencilerin kazandıkları bilgileri uygulamaya geçirmelerinin ancak piyasadaki firmalarda staj yapmaları ile mümkün olabilecektir.

1.2. Staj uygulamalarının kariyer planlamasındaki yeri ve önemi

Öğrencilerin, öğrenim süreleri içinde kazandıkları teorik bilgi ve deneyimlerini pekiştirmek, laboratuvar ve atölye uygulamalarında edindikleri beceri ve deneyimlerini geliştirmek, görev yapacakları iş yerlerindeki sorumluluklarını, ilişkileri, organizasyon ve üretim sürecini ve yeni teknolojileri tanımlarını sağlamak için staj yaptırılmaktadır (Bahadır ve Oğuz, 2012). Bireylerin eğitim hayatları devam ederken edinmiş oldukları teorik bilgilerin uygulamalı olarak öğretilmesi sürecini de kapsayan staj programları, meslek hayatına atılmadan önce bireylerde mesleki tecrübenin oluşmasının ön adımı niteliği kazanmaktadır. Bu yönüyle bakıldığında, staj ilgili meslek adaylarının meslek hayatına girişlerinde ilk aralanan kapıdır (Yardım ve Değer, 2011).

Koçyiğit, Alyavuz ve Bildirici'ye (2011) göre de temel beklenti staj sırasında meslek hayatına kısa bir bakış, akademik ortamda elde edilen bilgilerin pratik çalışmalarla desteklenmesinin sağlanması ve mesleki etik değerlerin yerinde gözleminin sağlanması olarak özetlenmektedir. Ayrıca, öğrencilerin staj süresince üyesi konumunda buldukları organizasyonların çalışma sistematiğine ve kültürüne de uyumlu olmaları gerekmektedir. Staj dönemi, öğrencilerin / aday çalışanların iş yaşamının sorunlarına hazırlıklı olmaları açısından tecrübeler de sunmaktadır; öğrenimin önemli parçalarından biridir (Karacan ve Karacan, 2004; Grubb, 1995).

Dressler ve Keeling (2004), staj uygulamalarının teorik noktalar üzerinde odaklanmış, okul dışındaki 'gerçek dünyadan' kopuk bir öğretim programıyla eğitim hayatlarını sürdüren öğrencilerin 'gerçek durumlarla' yüzleşmelerinde ve kariyerlerine ilişkin karar vermelerinde esaslı bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir (Dressler ve Keeling akt: Lee, 2006). Araştırmacılara göre, "... *başlarda çekingen, tedirgin ve ürkek tavırlar gösteren öğrenciler, staj sonunda kendilerine güvenen, kararlı ve azimli kişiler olarak ayrılabilirler.*" Kişiler o çalışma alanının, beklentilerini karşılayıp karşılamadığını, yetenek ve kapasitelerine uyum sağlayıp sağlamadığını o çalışma alanının 'aktif' bir parçası olarak yerinde deneyimleyip sonuca gidebilmektedirler. Bu açıdan değerlendirildiğinde, staj dönemi, kariyer yolunun ayrılma/kırılma noktası olma potansiyelini de içinde barındırmaktadır.

Kariyer açısından genel olarak değerlendirildiğinde, gerek lise düzeyinde gerekse yükseköğretim düzeyinde ve mezuniyet sonrasında, staj dönemi iş yaşantısına açılan bir pencere yahut kapıdır. O kapıdan içeri girildiğinde gerçek koşullarla ve sorunlarla yüzleşme, teorik bilgilerini iş yaşantısında karşılaştıkları durumlarda uygulamaya dökme fırsatı yakalayan bireyler kararlarını verecek, kariyer planlarını bu deneyimler üzerinde şekillendirebilecektir. Sağlıklı ve verimli bir staj dönemi olanağı sunulmasının, bu sürecin değerlendirilmesinin ve değerlendirme sonuçlarının iyileştirme ve geliştirme maksadına dönük olarak dikkate alınmasının kariyere ilişkin planlama sürecini de doğrudan olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

2. AVRUPA BİRLİĞİ EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARI

Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Türkiye'nin aday ülke statüsü kazandığı 2004 yılından bu yana ülkemizde uygulanmaya alınmıştır. Farklı başlıklar altında, farklı hedef gruplarına yönelik olan bu programlar ile ülkemizde farklı meslek gruplarından birçok kişi yurtdışı tecrübesi edinmiş veya yurtdışından misafirler ağırlamıştır. Ayrıca bu programlar ile proje uygulamaya hak kazanan kişi veya kurumlar Avrupa Birliği fonlarından aktarılan hibeler ile planlamış oldukları faaliyetlerin önemli bir kısmını finanse edebilmektedirler.

Ülkemizde bu programların tamamının sözleşme makamı, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı olan Türk Ulusal Ajansı'dır. Ulusal Ajans, programların Türkiye içerisinde tanıtılması, koordinasyonu, yürütülmesi ve projelerin yurtiçinde değerlendirilmesi, seçimi

AB Komisyonu tarafından yapılacak olan projelerin müracaatlarının derlenmesi ve ön değerlendirilmelerinin yapılması, üye ülkeler ve AB Komisyonu ile programın gerçekleştirilmesi ve işbirliği kurulması konusundaki ilişkilerin yürütülmesi amacıyla kurulmuştur. Ulusal Ajans görevini yerine getirmek üzere, 2002 yılının Ocak ayında alınan Bakanlar Kurulu Kararı ile Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde AB Eğitim ve Gençlik Programları Dairesi kurulmuştur (Ulusal Ajans, 2013). Daha sonrasında Ulusal Ajans DPT bünyesinden alınıp Avrupa Birliği Bakanlığına bağlanmıştır. Türk Ulusal Ajansı'nın temel görevleri (Ulusal Ajans, 2013):

- Kamu kurumları, kamu ve özel eğitim kurumları, özel sektör, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler, meslek kuruluşları ve gençlik kuruluşları ile işbirliği sağlanması,
- AB Eğitim ve Gençlik Programlarının Türkiye'deki tanıtımı ve bu amaçla gerekli insan gücü, bilgi, fiziki ve hukuki alt yapının oluşturulması ve geliştirilmesi,
- Çeşitli alanlarda pilot uygulamaların gerçekleştirilmesi,
- Program belgelerinin Türkçeye tercüme edilmesi,
- Katılım şartları, başvuru ve seçilebilirlik ile ilgili konuları ile ilgili bilgi sağlanması, başvuru işlemlerinin desteklenmesi, organizasyonu ve kayıt altına alınması,
- Proje önerilerini hazırlama konusunda başvuru sahiplerine ve seçilen proje önerilerinin uygulanması konusunda katılımcılara tavsiyede bulunulması ve gerekli olduğu takdirde eğitimlerin verilmesi,
- Proje teklifleri ve diğer başvuruların kabul öncesi değerlendirilmesi,
- Proje seçimi aşamasında ulusal karar organına ve AB Komisyonuna destek verilmesi,
- Türkiye'de programlardan yararlanacak kişilerle ve AB Komisyonu ile gerekli sözleşmelerin yapılması ve programlardan yararlanma hakkını kazananlara ödemede bulunulması,
- Ayrılan fonların etkin yönetimi, Ulusal Ajans'a tahsis edilen kaynakların muhasebesi ve izlenmesi için gerekli sistemin kurulması ve işletilmesi,
- Programlar çerçevesinde seçilen projelerin gelişiminin izlenmesi, tahsis edilen kaynakların kullanımına ilişkin teknik denetim yapılması, rapor istenmesi ve değerlendirilmesi,
- Proje sonuçlarının ve iyi uygulamaların yurt içinde ve dışında yayımına katkı sağlanması,
- Programın genel değerlendirmesine, gelişimine ve farklı programlar arasında işbirliğinin artırılmasına katkıda bulunulması,
- AB Komisyonu, diğer ulusal ajanslar ve diğer ülke yararlanıcıları ile ilişkilerin kurulması, geliştirilmesi ve koordinasyon ve işbirliğinin sağlanması.

Programlar, Gençlik Programı ve Hayatboyu Öğrenme Programı olmak üzere iki ana başlıkta uygulanmakta ve her başlık altında alanla ilgili farklı faaliyetleri içeren alt faaliyetler bulunmaktadır.

1. Gençlik Programı (Ulusal Ajans, 2013)

- a. Eylem 1.1 Gençlik Değişimleri
- b. Eylem 1.2 Gençlik Girişimleri
- c. Eylem 1.3 Gençlik Demokrasi Projeleri
- d. Eylem 2 Avrupa Gönüllü Hizmeti
- e. Eylem 3.1 AB Komşu ülkeleri ile işbirliği
- f. Eylem 4.3 Gençlik Çalışanları ve Gençlik Kuruluşları İçin Eğitim Alma ve Ağ Kurma

- g. Eylem 5.1 Gençler ve Gençlik Politikalarından Sorumlu Olanlar İçin Toplantıları
- 2. Hayatboyu Öğrenme Programı
 - a. Comenius Programı (Okul Eğitimi)
 - b. Leonardo da Vinci Programı (Mesleki Eğitim)
 - i. Hareketlilik Projeleri
 - ii. Ortaklık Projeleri
 - iii. Yenilik Transferi Projeleri
 - c. Grundtvig Programı (Yetişkin Eğitimi)
 - d. Erasmus Programı (Yükseköğretim)
 - i. Öğrenci Hareketliliği
 - 1. Öğrenim Hareketliliği
 - 2. Staj Hareketliliği
 - ii. Personel Hareketliliği
 - 1. Ders Verme Hareketliliği
 - 2. Eğitim Alma Hareketliliği
 - iii. Erasmus Yoğun Dil Kursları
 - iv. Erasmus Yoğun Program Projeleri
 - v. Erasmus Hazırlık Ziyaretleri
 - vi. Erasmus Yerleştirme Konsorsiyumları

Hedef kitleleri, faaliyetleri, içerikleri ve yararlanıcı profilleri farklı olan bu programlar içerik olarak ayrışsalar da programların genel hedefi, Türkiye ile Avrupa Birliği entegrasyonuna katkıda bulunmak olduğu söylenebilir.

2.1. Gençlik Programı (Youth in Action Programme)

Gençlik programı farklı alt programlar ile gençlere kendi yazmış oldukları veya ortak oldukları projelerde fırsatlar sunmaktadır. Gençlik programı projelerine başvurularında resmi bir kurum olma zorunluluğu bulunmamakta 4 gencin bir araya gelerek oluşturmuş oldukları gayri resmi gençlik grupları Gençlik programı eylemlerine başvuru yapabilmektedir. Gençlik gruplarının yanı sıra sivil toplum kuruluşları ile kamu kuruluşları da Gençlik programlarına başvuru yapabilmektedir (Gençlik Programı, 2013). Programlar kapsamında yazılan projelere Avrupa Birliği'ne üye 28 ülkeden, Avrupa Ekonomik Alanına üye 4 ülkeden veya Avrupa Birliği'ne komşu ülkeler ile diğer Avrupa Birliği ortak ülkelerinden, proje ortakları seçilebilmektedir. Avrupa Birliği'nin diğer programlarında olduğu gibi gençlik programında da farklı şekillerde dezavantajlı konumda bulunan katılımcıların yer aldığı projeler daha fazla destek görmektedir.

2.1.1. Eylem 1.1. Gençlik Değişimleri (Action 1.1. Youth Exchanges)

Yaşları 13 ile 25 arasında olan ve farklı ülkelere gençlerin bir araya gelmelerine, ortak faaliyetler yapmalarına ve birbirlerinin kültürlerini tanıma fırsatları sunmaktadır. Öncelikleri Avrupa vatandaşlığı bilincinin artırılması, gençlerin demokratik hayata katılımı, kültürler arası öğrenme ve

imkanı kısıtlı gençlerin dâhil edilmesi olan Eylem 1.1 Gençlik Değişimi projeleri 16 - 60 arası sayıda farklı ülkelerden genci bir araya getirebilmekte ve gençlere maddi destek sağlamaktadır.

2.1.2. Eylem 1.2. Gençlik Girişimleri (Action 1.2. Youth Initiatives)

Eylem 1.2 programı kapsamında iki alt faaliyet bulunmaktadır. Bu alt faaliyetlerin birincisi Ulusal Gençlik Girişimleri, ikincisi ise Ulus Ötesi Gençlik Girişimleri'dir. Her iki programın da amaçları; gençlerde girişimcilik ve yaratıcılık, yerele katkı, gençlerin toplumla bütünleşmelerinin temini, iyi örneklerin diğer ülkelere yaygınlaştırılmasıdır. Ulusal Gençlik Girişimleri programı ulus ötesi hareketlilik içermezken, Ulus Ötesi Gençlik Girişimleri programı ulus ötesi hareketlilik içermektedir.

2.1.3. Eylem 1.3. Gençlik Demokrasi Projeleri (Action 1.3. Youth Democracy Projects)

Eylem 1.3. programının amaçları; gençlerin karar alma süreçlerine etkisini arttırmak, kamu kuruluşları ile gençler arasındaki diyalogu geliştirmek, gençleri siyasi karar alma süreçlerine yakınlaştıracak stratejiler geliştirmek, gençlerin demokratik hayata katılımını engelleyen nedenlerle mücadele etmek olarak sıralanmaktadır. Bu amaçlara hizmet edebilecek nitelikte olan projelere 50.000 €'ya kadar destek sağlanmaktadır.

2.1.4. Eylem 2.1. Avrupa Gönüllü Hizmeti (Action 2.1. European Voluntary Service)

Avrupa Gönüllü Hizmeti, 18-30 yaş arasındaki gençlere hiçbir ücret ödemedi Avrupa Birliği üyesi bir ülkede gönüllü hizmette bulunma fırsatı sunmaktadır. Program kapsamında gönderen kurum bulan gençler, daha sonrasında bir ev sahibi kurum bulur ve burada faaliyetini gerçekleştirebilir. Bu faaliyete katılan katılımcılara da maddi destek sağlanmaktadır.

2.1.5. Eylem 3.1. AB Komşu ülkeleri ile işbirliği (European Cooperation with the Neighboring Countries)

Eylem 3.1 Programının amaçları, dünyanın diğer bölgeleri ile yaygın eğitim ve gençlik alanında değişimler, işbirliği ve Avrupa Birliği sınırları dışında da gençlik programının temel hedeflerini yaymaktır. Faaliyetler olarak Eylem 1.1 Gençlik Değişimleri Programı ile benzerlik göstermektedir, tek farkı ortaklar arasında Avrupa Birliği'ne komşu ülkelerden de ortak bulunabilmesidir.

2.1.6. Eylem 4.3. Gençlik Çalışanları ve Gençlik Kuruluşları İçin Eğitim Alma ve Ağ Kurma (Action 4.3. Training and Networking for Youth Workers and Youth Organizations)

Eylem 4.3. programının amaçları, Avrupa gençlik çalışmalarında değişimlerin, işbirliğinin ve eğitimin geliştirilmesi ve gençlik programı kapsamında projelerin geliştirilmesine katkıda bulunmaktır. Gençlik faaliyetleri alanında çalışan kurumlar bu eyleme başvuru yapabilmektedir ve bu eylemde de sekiz farklı faaliyet türü bulunmaktadır;

1. İşbaşı Eğitimi
2. Fizibilite Ziyareti
3. Değerlendirme Toplantısı
4. Çalışma Ziyareti
5. Ortaklık Oluşturma Faaliyeti
6. Seminer
7. Eğitim Kursu
8. Ağ Kurma

2.1.7. Eylem 5.1. Gençler ve Gençlik Politikalarından Sorumlu Olanlar İçin Toplantıları (Action 5.1. Meeting for people responsible for Young People and Youth Politics)

Eylem 5.1. Programa yapılacak faaliyetler, ulusal gençlik toplantısı ve ulusal gençlik seminerleri düzenlenmek şeklinde uygulanabilir. Ulusal gençlik seminerleri; Avrupa Birliği politikaları ve konularıyla ilgili tartışma ortamı ve bilgilendirme için fırsat oluşturmayı, resmi gençlik etkinliğinin alt yapısını hazırlamayı, sektörler arası diyalog ve işbirliğini arttırmayı hedefler. Ulus ötesi gençlik

seminerleri ise iyi uygulamaların ve fikirlerin değişimini sağlamak ve tavsiyelerde bulunmak üzere gençleri ve politika yapımcıları bir araya getirmeyi hedefler.

2.2. Hayatboyu Öğrenme Programı (Lifelong Learning Programme)

Hayatboyu öğrenme Programı 2007 yılı itibari ile son bulan Sokrates Programının yerine uygulanmaya başlamıştır. 2007-2013 yılları arasında farklı faaliyet alanları ile farklı hedef kitlelerdeki kişileri programlardan faydalandırarak yurtdışı tecrübesi edinmelerine yardımcı olmaktadır. Program okul öncesinden, üniversite eğitimine, mesleki eğitimden, yetişkin eğitime kadar hayatın her alanındaki eğitimi kapsayacak şekilde yapılandırılmış dört farklı programdan oluşmaktadır. Hayatboyu Öğrenme Programının amacı, Avrupa Birliği'ni ileri bir bilgi toplumu haline getirmek, daha çok iş ve olanak yaratmak, sosyal bütünlüğü geliştirmek, çevrenin gelecek nesiller için daha iyi korunmasını sağlamak ve Avrupa Birliği içindeki eğitim ve öğretim sistemleri arasında karşılıklı değişim, işbirliği ve hareketliliği güçlendirmektir.

2.2.1. Comenius Programı (Comenius Programme)

Comenius Programı'nın amacı, öğrenciler ve eğitim personeli arasında Avrupa kültür dil ve kültür çeşitliliği ile değerleri hakkında bir anlayış oluşturmaya, aktif bir Avrupa vatandaşı olma yolunda öğrencilerin bireysel gelişimleri için gereken temel becerileri ve yetenekleri edindirmektir. Bireysel ve kurumsal olarak gerçekleştirilebilecek faaliyetleri kapsayan Comenius Programı, okul eğitiminde taraf olan kurum ve kuruluşlar ile bu kurumlardaki idareciler, öğretmenler, öğretmen adayları ve öğrencileri kapsamaktadır. Programın hedefleri;

- Okullar ve öğretmen yetiştiren kurumlar arasında işbirliği ve değişimi teşvik etmek,
- Pedagojik metotlar ve materyaller geliştirmek,
- Okulların idaresine yönelik güzel çalışmaların ve yenilikleri uluslararası boyutta yaygınlaştırılmasını desteklemek,
- Eğitimde dışlanma ve başarısızlıkla mücadelede, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerin entegrasyonunu ve fırsat eşitliğini teşvik eden yöntemlerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını desteklemek,
- Yabancı dil olarak Avrupa dillerinin öğretiminde kaliteyi ve öğretilen yabancı dil çeşitliliğini arttırmak,
- Dezavantajlı kişilere öncelik vermek,
- Okul eğitiminde ve personelin eğitiminde Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin kullanılmasını teşvik etmek.

Programın alt faaliyetleri ise;

- Okul Ortaklıkları,
- Bölgesel Ortaklıklar,
- Hizmet içi Eğitim Faaliyeti,
- Hazırlık Ziyaretleri ve İrtibat Seminerleri,
- Bireysel Öğrenci Hareketlilikleri,
- Merkezi Faaliyetler.

2.2.2. Leonardo da Vinci Programı (Leonardo da Vinci Programme)

Leonardo da Vinci programı mesleki eğitimi destekleyen bir Avrupa Birliği Programıdır. Programın amacı Avrupa Birliği'ne üye veya aday ülkelerin mesleki eğitime yönelik politikalarını desteklemek ve geliştirmektir. Programın hedefi ise ülkeler arası iş birliği yoluyla, mesleki eğitim sistemleri ve uygulamalarında kalitenin geliştirilmesi, bireylerin bilgi beceri ve yeterliliklerinin geliştirilmesi ve yeniliklerin teşvikidir. Gençlik programları ve Comenius programlarından farklı olarak bireysel başvuru kabul etmeyen bu programa, eğitim kurumları, kamu kurumları, yerel yönetimler,

işletmeler, KOBİ'ler meslek odaları, borsalar, sendikalar, sivil toplum kuruluşları projeleri ile başvuru yapabilmektedir. Leonardo da Vinci programının Türkiye'deki istatistikleri incelendiğinde programa en çok başvurunun Ankara ve İstanbul illerinden geldiği sonucu elde edilmektedir. Ankara ve İstanbul'dan proje başvurusunun fazla olmasının sebebi nüfus ile açıklanabilir. Ancak Türk Ulusal Ajansı'nın Ankara'da konumlanmış olması ve Ulusal Ajans tarafından yapılan toplantılar ve eğitimler, Proje başvurularında Ankara'yı İstanbul'un önüne geçirmektedir (Tiftik ve Zincirkıran, 2014). Programa üç ana başlıkta proje başvurusu kabul edilmektedir: hareketlilik projeleri, ortaklık projeleri, yenilik transferi projeleri.

2.2.2.1. Hareketlilik Projeleri (Mobility Projects)

Hareketlilik projeleri, mesleki eğitim almakta olanlar, çalışanlar, iş arayanlar ve mesleki eğitimden sorumlu kişiler bilgi ve becerilerini geliştirmek üzere yurtdışında faaliyette bulunma fırsatı sağlar. Hareketlilik projeleri için üç başlık altında Ulusal Ajans'a başvuru yapılabilir;

- Temel mesleki eğitimlerini sürdürenler (Initial Vocational Training (IVT)),
- İş piyasasındaki kişiler (People in the Labour Market (PLM)),
- Mesleki eğitim ve öğretimden (MEÖ) veya insan kaynaklarından sorumlu kişiler (VET Professionals (VETPRO)).

2.2.2.2. Ortaklık Projeleri (Partnership Projects)

Ortaklık projeleri mesleki eğitim ve öğretim alanında faaliyet gösteren kuruluşlar arasındaki işbirliği faaliyetleridir. Projeler sonunda ürün veya çıktı oluşması hedeflenir ve bu hedefi gerçekleştirmek için karşılıklı çalışma ziyaretleri gerçekleştirilir.

2.2.2.3. Yenilik Transferi Projeleri (Transfer of Innovation)

Yenilik transferi projeleri, farklı içeriklerde geliştirilmiş yenilikçi ürün, araç, yöntem ve uygulamaların yeni ülkelere, bölgelere veya sektörlerle transfer edilmesi amacıyla hazırlanan projelerdir. Program, yazılan bir projenin birebir transferi değil, transfer edilecek olan projenin sonuçlarının ve çıktılarının uyarlanması ve yeni faydalanıcılara aktarılmasını amaçlamaktadır.

2.2.3. Grundtvig Programı (Grundtvig Programme)

Grundtvig programı her çeşit yetişkin ve yaygın eğitim üzerine odaklanan ve hedef kitlesi öğretmen, eğitimci ve yetişkin eğitimi alanındaki eğitim kurumları ve eğitim fırsatları sunan kuruluşlar olan bir programdır. Grundtvig programının amaçları;

- Avrupa'nın yaşlanan nüfusunun eğitim problemine çözüm bulmak,
- Yetişkinlere bilgi ve niteliklerini arttırmaları için imkanlar sağlanmasına yardımcı olmak,
- Avrupa genelinde yetişkin eğitiminde yer alan kuruluşlar arasında işbirliğini geliştirmek ve genişletmek,

Öte yandan program eğitimlerini yarıda bırakmış bireylerin veya hiç eğitim imkanı bulmamış göçmenlerin eğitim problemlerine çözüm bulmayı amaçlar. Grundtvig programının da gerek hedef kitleleri gerekse program şartları farklı olan alt başlıkları bulunmaktadır;

1. Projeler

- Öğrenme Ortaklıkları Projeleri (Learning Partnerships)
- Grundtvig Gönüllü Projeleri (Grundtvig Volunteering Projects)

2. Bireysel Faaliyetler

- Grundtvig Çalışma Grupları (Grundtvig Workshops)
- Grundtvig Hizmet içi Eğitim Faaliyetleri (Grundtvig In-Service Trainings)
- Grundtvig Ziyaret ve Değişimleri (Grundtvig Visits and Exchanges)
- Grundtvig Asistanlığı (Grundtvig Assistantships)

2.2.4. Erasmus Programı (Erasmus Programme)

Erasmus programı, Hayatboyu Öğrenme Programı altında gerçekleştirilen ve gerek bütçe gerekse faydalanıcı sayısı bakımından Hayatboyu Öğrenme Programının en yoğun olduğu programdır. Erasmus Programının hedefi; Avrupa'da yükseköğrenim alanı oluşturmak ve yükseköğretimde kalitenin artırılması amacıyla Avrupa Birliğinde yükseköğretim kurumları arasındaki çok taraflı ortaklıklar ile iş dünyası arasındaki çok taraflı ortaklıklar ile yükseköğretim kurumları ve iş dünyası arasındaki mevcut ilişkilerin ve işbirliğinin artırılmasını, yükseköğretimde edinilen yeterliliklerin uyum ve anlaşılabilirliğinin artırılması ve yenilikçi uygulamaların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasıdır (Ulusal Ajans, 2009). Program kapsamında hareketlilik gerçekleştirmek isteyen kurumların mutlaka Avrupa Komisyonu'ndan Erasmus Üniversite Beyannamesi (Erasmus University Charter) sahibi olması zorunluluğu bulunmaktadır.

Program kapsamında yükseköğretim kurumlarının öğrenci ve personellerinin kullanımına açık olan dört ana programı bulunmaktadır;

1. Erasmus Personel Ders Verme Hareketliliği (Staff Mobility for Teaching Assignments),
2. Erasmus Personel Eğitim Alma Hareketliliği (Staff Mobility for Staff Training),
3. Erasmus Öğrenci Öğrenim Hareketliliği (Student Mobility for Studies),
4. Erasmus Öğrenci Staj Hareketliliği (Student Mobility for Placements).

Bu dört ana faaliyetlerin dışında proje temelli olan ve en az üç farklı ülkeden Erasmus Üniversite Beyannamesi sahibi kurumun katılımı ile gerçekleştirilen Yoğun Programlar (Intensive Programmes) bulunmaktadır. Yoğun program projeleri ile öğretimi yaygın olmayan alanlar ve uzmanlık konuları ile ilgili eğitim programları düzenlenebilmekte ve bu programlara mali kaynak sağlanabilmektedir.

Ayrıca Erasmus programı faydalanıcısı olan öğrenciler, Erasmus Yoğun Dil Kurslarına da katılım sağlayabilmektedirler. Bu dil kursları, öğrencinin programdan faydalandığı akademik dönemden önce gittikleri ve gitmiş oldukları ülkelerdeki yerel dilleri öğrenme fırsatı sunmaktadır.

2.2.4.1. Erasmus Programının Hareketlilikleri

Erasmus Programı kapsamında yükseköğretim kurumu öğrenci ve personellerine yönelik yürütülen faaliyetler yukarıda da belirtildiği üzere farklı başlıklarda uygulanmaktadır.

2.2.4.1.1. Erasmus Personel Ders Verme Hareketliliği (Staff Mobility for Teaching Assignments)

Erasmus Ders Verme Hareketliliği programı yükseköğretim kurumlarında ders verme pozisyonunda bulunan akademik personele, kendi alanları ile ilgili konularda Erasmus Üniversite Beyannamesi sahibi bir yükseköğretim kurumunda ders verme faaliyetinde bulunma fırsatı sunmaktadır. Program kapsamında en fazla altı hafta süre ile haftalık 5 saat ders verme faaliyeti gerçekleştirilebilmektedir. Program kapsamında ayrıca yurtdışında faaliyet gösteren ve işletme tanımına uyan ve Avrupa Birliği'ne üye herhangi bir kurumdan eğitici davet edilip yükseköğretim kurumu öğrencilerine en az 5 saat ders verilebilmesi de mümkün olabilmektedir. Burada bahsi geçen işletme tanımı; büyüklükleri, faaliyet alanları, yasal statüleri ne olursa olsun özel ve kamuya ait her kurum bu kapsamda değerlendirilebilmektedir (Ulusal Ajans, 2013: 28). Program katılımcısı olarak yükseköğretim kurumları tarafından seçilen faydalanıcılara gidilen ülkeye bağlı olarak günlük harcırah ve yol ücreti ödemesi yapılmakta ve katılımcılar mali olarak desteklenmektedir. Yükseköğretim kurumları arasında faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için iki kurum arası anlaşma olması gerekmektedir. Erasmus Ders Verme Hareketliliği Programı katılımcı açısından farklı alanlarda faydaları bulunmaktadır. Bu faydalar aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir (Göksan vd., 2011);

- Akademik personele çok kültürlü bir ortamda ders verme fırsatı sunmaktadır,

- Akademik personel, çok uluslu bir ortamda işbirliği ve ortak projeler geliştirme fırsatı elde etmektedir,
- Akademik personele uluslararası kişisel bir ağ kurma imkanı vermektedir,
- Akademik personele Avrupa yükseköğretim alanını tanıma imkanı vermektedir,
- Akademik personelin özgüven gelişimine ve kendini yenileme motivasyona katkı sunmaktadır.

Üniversitelerdeki eğitici konumundaki personele yukarıda bahsedilen katkıları olan program aynı zamanda personelin yurtdışı deneyimleri sonrasında ortak projeler oluşturma motivasyonunu yükseltmektedir. Bu sebeple programın her geçen sene üniversiteler tarafından daha çok desteklenmesi, artan bütçelerin sonucunda oluşan motivasyondan kaynaklanmaktadır.

2.2.4.1.2. Erasmus Personel Eğitim Alma Hareketliliği (Staff Mobility for Staff Training)

Erasmus Eğitim Alma Hareketliliği Programı yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan idari ve akademik personelin kullanımına açık bir programdır. Program kapsamında bir yükseköğretim kurumuna hareketlilik gerçekleştirilebileceği gibi personelin çalışma alanıyla ilgili işletmelerde de eğitim alma programı düzenlenebilmektedir. Program kapsamında en az beş gün en çok da altı haftalık programlar düzenlenmekte ve bu programlar uygulanmaktadır. Eğitim alma hareketliliği program kapsamında da ders verme hareketliliği faaliyetinde olduğu gibi faydalanıcılar mali olarak desteklenmekte ve gidilen ülkeye göre günlük harcırah ödemesi ve yol ücreti ödemesi yapılmaktadır. Eğitim alma hareketliliğinde faaliyet gerçekleştirilecek kurumlar arasında anlaşma olması şartı aranmaz ancak eğitim alma hareketliliği programın gerçekleştirmenin uygun olmadığı bazı kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır. Bu kurumlar şöyle sıralanmaktadır (Ulusal Ajans,2013: 28);

- AB kurumları ve AB ajansları,
- AB programları yürüten ve bu kapsamda hibe alan kuruluşlar,
- Yurtdışındaki ulusal diplomatik Türk temsilcilikleri (büyükelçilik, konsolosluk vb.)

Ayrıca Erasmus Eğitim Alma Programından faydalanan idari ve akademik üniversite personellerinin bir takım kazanımlar elde ettiği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Program sonrasında elde edilen kazanımlar şöyle listelenebilmektedir (Göksan ve diğ., 2011);

- Bilgi ve deneyimlerin aktarılması ile öğrenme ve pratik beceriler edinme olanağı,
- Farklı bir kurumun deneyim ve iyi uygulamalarını öğrenerek gerekli becerilerin geliştirilmesi,
- Farklı kültürleri tanıma, kendi kültürünü tanıtmaya fırsatı,
- Özgüven ve kendini yenileme motivasyonu sunmaktadır.

Programdan faydalanan personeller alanları ile ilgili çalışmaları işbaşı eğitimleri ve iş zenginleştirme gibi faaliyetler gerçekleştirilebilmektedir. Bu faaliyetler ile personellerin kendilerine olan özgüvenleri artmakta ve program sayesinde farklı kültürleri tanıma fırsatı elde etmektedirler. Bunun yanında kurumlar arası bilgi ve deneyim aktarımı gerçekleşerek iyi uygulamaların yerinde öğrenilmesi fırsatı yararlanıcılara sunulmaktadır.

2.2.4.1.3. Erasmus Öğrenci Öğrenim Hareketliliği (Student Mobility for Studies)

Erasmus Öğrenim Hareketliliği Programı yükseköğretim kurumu öğrencilerinin faydalanmasına açık olan, bütçe ve hareketlilik sayıları bakımından Erasmus programının en yoğun programıdır. Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Erasmus Program Koordinatörlüğünün 2013/2014 akademik dönemi için yükseköğretim kurumlarına tahsis ettiği bütçe ile hareketlilik sayılarını karşılaştıracak olursak (Ulusal Ajans, 2013);

2013 döneminde gerçekleştirilmesi hedeflenen 22.680 hareketliliğin 15.203'ü Erasmus Öğrenci Öğrenim Hareketliliği programına aktarılmıştır. Bununla beraber yükseköğretim kurumlarına tahsis edilen toplam 50.867.200 Avro bütçenin 37.965.050 Avro kadarı Erasmus Öğrenim Hareketliliği

Programına aktarılmıştır bu da aktarımı gerçekleştiren mali bütçenin % 74.6'sının ve toplam hareketlilik sayısının da %67'sinin Öğrenim Hareketliliğine kullanılacağı anlamına gelmektedir.

Erasmus Öğrenim Hareketliliği programı Erasmus Üniversite Beyannamesi sahibi kurumların örgün eğitimine kayıtlı tam zamanlı öğrencilerine 3-12 arasında yurtdışındaki bir üniversitede eğitim alma fırsatı sunmaktadır. Programa başvuru yapabilmek için her kademe için gerekli olan not ortalamasını sağlayan öğrenciler, programa başvuru yapabilmekte ve programdan faydalanıcısı olabilmektedirler. Programdan faydalanan öğrencilere gidecekleri ülkeye göre Ulusal Ajans tarafından belirlenen miktarlarda hibe ödemesi yapılmaktadır. Öğrencilere verilen söz konusu hibelerin geri ödemesi bulunmamakla beraber, ödenen hibeler öğrencilerin devam eden ulusal burs ve kredilerini almalarına engel teşkil etmemektedir. Erasmus öğrenim hareketliliğini gerçekleştirecek kurumlar arasında ikili anlaşma olması gerekmektedir. İkili anlaşmaların yanında öğrencilerinin not ortalamalarının %50'si ve yapılan yabancı dil sınav puanlarının %50'si alınarak Erasmus sıralama puanları oluşturulur ve sıralamada yüksek puana sahip adaylara yurtdışına çıkma fırsatı tanınır.

Erasmus Programının en büyük bütçeye sahip programı olan öğrenim hareketliliği programı kapsamında yurtdışı fırsatı elde eden öğrencilerin katılımları neticesinde programdan önemli kazanımları bulunmakta ve farklı fırsatlar elde etmektedirler (Göksan ve diğ., 2011);

- Yabancı dili geliştirme fırsatı,
- Kendi kültürünü daha iyi tanıma ve kültürünü tanıtmaya olanağı,
- Farklı kültürleri tanıma fırsatı,
- Çok kültürlü bir ortamda derslere katılma fırsatı,
- Kendine olan güvenin geliştirilmesi,
- Yurtdışı deneyimi fırsatı,
- Esnek düşünceye sahip birey olma olanağı.

Bu maddeler incelendiğinde ve yapılan araştırmalar dikkate alındığında öğrencilerin programdan faydalanmalarından sonra kendilerini 'farklı bir kişi' olarak gördükleri ifade edilebilir (Şahin, 2013). Program, öğrencilerin farklı kültürlerle tanışmasına fırsat tanımakta, kendi kültürlerini tanıtmalarına yardımcı olmakta, çok kültürlü bir ortamda eğitim alma fırsatı elde etmekte ve henüz öğrencilikleri devam ederken yurtdışı deneyimleri elde etmelerine önayak olmaktadır.

2.2.4.1.4. Erasmus Öğrenci Staj Hareketliliği Programı (Student Mobility for Placements)

Erasmus staj hareketliliği programı, öğrencilerin Avrupa fırsatlarından faydalanmasına imkan sağlayan ikinci programdır. Program faydalanıcısı olan öğrenciler, kendi mesleki becerilerini geliştirebilme ve uluslararası iş deneyimi kazanabilmek amacıyla, 3-12 ay arasında, Avrupa'da faaliyet gösteren ve öğrencinin öğrenim gördüğü alan ile doğrudan ilişkili bir işletmede staj yapabilmektedirler. Erasmus Staj Hareketliliği Programı 2007 yılında Hayatboyu Öğrenme Programı ile faaliyetlerine başlamıştır.

Öğrenciler eğitim süreleri devam ederken gerçekleştirmiş oldukları bu stajlar, öğrencinin mesleki hayatına katkısının yanında programın kültürel boyutu da bulunmaktadır. Öğrencinin çok kültürlü bir iş ortamında çalışma deneyimi kazanmasına yardımcı olan bu program aynı zamanda öğrenciye kendi alanları ile ilgili yurtdışı faaliyetleri uygulamalı iş deneyimleri ile elde etmesini sağlamaktadır. Erasmus Staj Hareketliliği Programından faydalanabilmek için gidilecek kurumlar arası şartı aranmaz ve öğrencinin not ortalamasının %55'i ile yapılan yabancı dil sınav skorlarının %45'i alınarak Erasmus sıralama puanları oluşturulur ve puanı yüksek olan adaylara programdan faydalanma hakkı tanınır.

Ulusal Ajans Erasmus Program Koordinatörlüğünün hibe dağıtım politikalarında öğrenci hareketliliklerinin önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. 2013/2014 akademik dönemi için yükseköğretim kurumlarına tahsis ettiği bütçe ile hareketlilik sayılarına staj hareketliliği programı için bakılacak olursa (Ulusal Ajans, 2013);

2013/2014 akademik yılı için gerçekleştirilmesi hedeflenen toplam 22680 hareketliliğin 3070 adedi Erasmus Staj Hareketliliğine tahsis edilmiştir. Bu da Erasmus Öğrenim Hareketliliğinden sonra en yüksek sayının Staj Hareketliliğine ayrıldığı anlamına gelmektedir. Bunun yanında sözü geçen akademik dönem için tahsis edilen 50.867.200 Avro bütçenin 4.031.600 Avrosu Erasmus Staj Hareketliliğine ayrılmıştır. Bu da gerçekleştirilmesi hedeflenen toplam hareketliliğinin %13,5'inin ve toplam bütçenin de %7,9'unun Erasmus Staj Hareketliliğine ayrıldığını göstermektedir.

Erasmus Öğrenim Hareketliliği Programına nispeten yeni bir program olan Erasmus Staj Hareketliliği Programı uygulamaya başlandığı ilk yıldan itibaren artan sayı ve bütçe ile her geçen sene daha fazla sayıda öğrencinin yurtdışında iş deneyimi kazanmasına yardımcı olmaktadır.

Erasmus Staj Hareketliliği Programının öğrencilere faydalarının yanında yükseköğretim kurumları ile iş dünyasını da yakınlaştırmaktadır. Kurulan konsorsiyumlar ile iş dünyasındaki örgütlerin yurtdışında bağlantılı oldukları kurumlara stajyer öğrenci gönderilebilmektedir. Bunun yanında iş dünyasından gelecek olan talepler doğrultusunda mesleki eğitim kuruluşlarının müfredatlarında düzenlemeler yapılabilmekte ve ilgili bölümlerden mezun olacak öğrencilerin iş hayatına daha hazır bir şekilde mezun olmaları sağlanabilmektedir. İşletmeler açısından ise kalifiye eleman bulma problemi minimize edilmekte ve yeni mezun öğrencilerin istihdam alanları zenginleştirilebilmektedir.

Öğrenciler açısından önemli mesleki kazanımları olan bu programın farklı alanlarda da öğrencilere katkıları olmaktadır. Göksan ve diğerleri bu katkıları aşağıdaki gibi listelemektedir (Göksan ve diğ., 2011);

- İş dünyasına katılım,
- Eğitim sonrası kazanılan iş ve mesleki bağlantılar,
- Kendi ülkesinde veya diğer ülkelerde iş bulma fırsatı,
- Ekip çalışması ve yeteneklerinin kazanılması.

Bütün bu kazanımlar değerlendirildiğinde programdan faydalanan öğrencilerin iş dünyasına girişleri programdan faydalanmayan öğrencilere göre daha kolay olabilmektedir. Programdan faydalanan öğrencilerin mezuniyetleri sonrasında iş başvurularında ve başvuru sonrasında gerçekleştirilen mülakatlarda programın katkısını gördükleri söylenebilir.

2.2.4.2. Erasmus Programının Genel Kazanımlarının Değerlendirilmesi

Erasmus Programının alt başlıklarında yer alan hareketlilikler faydalanıcının kendisi, yükseköğretim kurumları ve toplum açısından yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar, yararlanıcıların kişisel akademik ve mesleki yeterliliklerine katkıda bulunduğu gibi üniversitelerin işbirliği potansiyeli, uluslararasılaşma stratejilerinin gerçekleştirilmesi ve akademik personelin mesleki yeterlilik seviyesinin artırılmasına da olumlu yönde etki etmektedir. Toplumsal açıdan bakıldığında ise bu programın kültürler arası etkileşime elverişli bir ortam sağladığı ve toplumların ve ülkelerin tanıtımlarına katkı sunduğu ifade edilebilir. Bu kazanımlar ve yararları üniversiteler ve toplum açısından iki başlıkta değerlendirilebilir. Programların üniversiteler için kazanımları (Göksan ve diğ., 2011);

- Üniversiteler arasındaki rekabette üniversiteye avantaj sağlar,
- Uluslararası tecrübe ve saygınlık ,
- Çok kültürlü ve çok uluslu eğitim,
- Tolerans ve kültürlerarası diyalog,
- Üniversitenin tanıtımı ve cazibe merkezi haline gelmesi,
- Araştırma ve bilimin oluşumuna katkı,
- Ekip ruhunun kazanılması,
- Kendini yenileme

- Öğrenci profilinde değişiklik,
- Projeler ve ek kaynak temini

şeklinde ifade edilebilir. Programın üniversitelere yansıyan bu kazanımları üniversitelerin uluslararasılaşma, çok kültürlü ve çok uluslu eğitimi yenilenme, farklı öğrenci profilleri ile tanışma, ekip ruhunun oluşturulması ve proje deneyimi için fırsat oluşturmaktadır.

Bunun yanında programın topluma yönelik kazanımları da göz ardı edilmemelidir. Zira üniversiteler topluma yol gösterici rolleri ile topluma yön veren kurumlar arasındadır. Bunlar dikkate alınarak programların topluma yönelik kazanımlarını şöyle sıralayabiliriz (Göksan ve diğ., 2011);

- Türkiye'nin tanıtımına katkı sağlamaktadır,
- Türkçenin konuşulmasını yaygınlaştırılmasına yardımcı olmaktadır,
- Avrupa Birliği-Türkiye entegrasyonuna katkı sağlamaktadır,
- Üniversitenin bulunduğu şehre ekonomik ve kültürel zenginlik katmaktadır,
- Üniversitelerde eğitim kalitesinin artmasına yardımcı olmaktadır,
- Kültürler arası etkileşimi arttırmaktadır,
- Toplumdaki yabancı korkusunun (xenofobinin) ortadan kaldırılmasında rol oynamaktadır.

Bütün bu kazanımlar incelendiği zaman toplumlararası diyalog ve ilişkilerin güçlendirilmesi ve kültürlerin birbirini tanımasına programların katkı sağladığı yadsınamaz bir gerçekliktir. Bu yüzden sadece faydalanıcılar açısından değil toplum açısından da programların katkısı olduğu gerçektir.

Ayrıca program kapsamında farklı kültürlerde yaşanan sosyo-kültürel deneyimlerin öğrencileri bireysel olarak zenginleştirmesi, onlara yeni ufuklar kazandırması ve beklentilerinin karşılanması ile birlikte değerlendirildiğinde Erasmus programının başarılı bir program olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Saritaş, 2011).

Bireylerin yapmış olduğu işbaşı eğitimleri ve stajlarının kariyerine ne derecede etki ettiği çalışmanın önceki bölümlerinde konu edilmişti. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ)(EK:2) referans seviyeleri incelendiğinde de yapılan stajın bireylerin mesleki hayatına başlama ve mesleki yeterliliklerine etkisi daha net biçimde görülebilecektir. Herhangi bir şekilde staj programına dahil olmayan öğrenciler mezun oldukları zaman AYÇ' de Seviye 1'den meslek hayatına atılırken Staj programını tamamlayanlar teorik bilginin yanında temel pratik bilgiye de sahip oldukları için Seviye 2'den iş hayatına dahil olmaktadır. Bu anlamda Erasmus Staj Hareketliliği işe başlama ve kabul edilme olasılığını arttırmaktadır denilebilir.

2.3. Erasmus+ Programı (Erasmus+ Programme)

2006 yılında son bulan Sokrates programının yerine 2007 yılında uygulanmaya başlayan Gençlik ve Hayatboyu Öğrenme Programları, 2013 yılı sonu itibari ile yerini Erasmus+ Programına bırakmıştır. Yedi yıllık dönemde uygulanacak olan Erasmus+ Programı faaliyetlerine 2014 yılı itibari ile başlayacak ve 2020 yılında faaliyetleri sona erecektir. Erasmus+ Programı eğitim, öğretim, gençlik ve spor faaliyetlerini kapsamaktadır. Bununla beraber program, bireylere yaş ve eğitim geçmişlerine bakılmaksızın yeni beceriler kazandırılması, kişisel gelişimlerinin güçlendirilmesi ve istihdam olanaklarının artırılmasını amaçlanmaktadır (Ulusal Ajans, 2014). Erasmus+ Programı Hayatboyu Öğrenme Programı ile çok büyük farklılıklar içermese de Erasmus+ Programı ile bir takım değişiklik ve yenilikler söz konusudur. Erasmus+ Programı ile getirilen yenilikler ise (Ulusal Ajans, 2014):

- Hayatboyu Öğrenme Programları bünyesinde yürütülmüş olan Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig programları ile Gençlik Programı ve 5 uluslararası işbirliği programı (Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink ve Sanayileşmiş Ülkelerle İşbirliği Programı) da dâhil edilerek Erasmus+ Programı başlığı altında toplanmıştır.

- Yüksek lisansını yapmış öğrencilerin eğitimlerine yurt dışında devam edebilmeleri ve yoğun bir işte çalışabilmeleri için gereken becerileri kazanmalarını desteklemek amacıyla hibe garanti programı uygulanmaya başlamıştır.
- Daha önceki dönemde uygulanmış olan Yükseköğretim Alanında Sanayileşmiş Ülkelerle İşbirliği, gençlik alanını da içerecek şekilde Erasmus+ Programı'nın merkezi projeleri arasında varlığını korumakla beraber işbirliği yapılabilecek ülkelerin kapsamı da genişletilmiştir.
- Yeni öğretim metotları sunarak yükseköğretim kurumları ve işyerleri arasında yaratıcılık, yenilik ve girişimciliği arttırmaya yönelik büyük ölçekli ortaklıklar (Bilgi Ortaklıkları) ve sektörlerle yönelik yenilikçi mesleki eğitim-öğretim metotları yoluyla istihdam edilebilirliği arttırmak için eğitim ve öğretim kurum/kuruluşları arasında ortaklıklar (Sektörel Beceri Ortaklıkları) oluşturulmasına imkân sağlanmaktadır.
- Hareketlilik ve ortaklık fırsatları yeni dönemde önemli ölçüde güçlendiriliyor ve özellikle yükseköğretim/mesleki eğitim öğrencileri, öğretmenler, eğiticiler ve gençlik çalışanları için hibe imkânları arttırılmaktadır.

Hayatboyu Öğrenme Dönemi programlarına göre belirtilen değişikliklerle uygulanacak olan Erasmus+ Programının faaliyetleri daha çok *Ana Eylem* ve *Özel Eylem*'ler altındaki alt faaliyetler çerçevesinde uygulanacaktır. Bu eylemler özetlenecek olursa (Ulusal Ajans, 2014):

- Ana Eylem 1: Bireylerin Öğrenme Hareketliliği
 - Eğitim
 - Öğrenim/Öğretim
 - Staj
 - Profesyonel Gelişim
 - Yaygın Öğrenme Temelli Gençlik Aktiviteleri
 - Gönüllü Çalışmalar
- Ana Eylem 2: Yenilik ve İyi Uygulamaların Değişimi İçin İşbirliği
 - Stratejik Ortaklıklar
 - Sektörel Beceri Ortaklıkları
 - Bilgi Ortaklıkları
- Ana Eylem 3: Politika Reformuna Destek
- Özel Eylem 1: Spor Destekleri
 - Spor ile İlgili Alanlarda İşbirliği Ortaklıkları
 - Kar amacı Gütmeyen Spor Etkinlikleri
- Özel Eylem 2: Jean Monnet Programı

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

1. Araştırmanın Soruları

Bu araştırmanın üç temel sorusu vardır:

- i. Programdan faydalanan öğrencilerin programa başvurma motivasyonları ve sebepleri nelerdir?
- ii. Dicle Üniversitesi'nden Erasmus Staj Hareketliliği Programından yararlanan öğrencilerin yaptıkları yurtdışı stajın, yararlanıcıların kamu sektörü dışındaki alanlarda işe alınmalarında herhangi bir katkısı var mıdır?
- iii. Programdan faydalanan öğrencilerin değerlendirmelerine göre, Erasmus Staj Hareketliliği Programının öğrencilere mesleki yeterlilikleri yönüyle katkısı var mıdır?

2.Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma, yurtdışı staj uygulamalarının staj sonrası kariyer üzerine etkisini araştırmaktadır. Bu çalışma kapsamında yurtdışı staj uygulamaları olarak Erasmus Staj Hareketliliği Programı esas alınmaktadır. Bu nedenle, Erasmus Staj Hareketliliği Programı dışındaki yurtdışı olanakları ve uygulamaları araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Araştırmada elde edilen veriler, ilgili programdan yararlanarak yurtdışında staj görmüş ve mezun olmuş üniversite öğrencilerinin görüşleri ile sınırlıdır.

3.Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Erasmus Staj Hareketliliği Programından yararlanan öğrencilerin yaptıkları yurtdışı stajın, yararlanıcıların kamu sektörü dışındaki alanlarda işe alınmalarında katkısı olup olmadığını belirlemeyi ve ilgili programın yararlanıcıların görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

4.Araştırmanın Önemi

Erasmus Değişim Programı, 2004 yılında Türkiye'nin AB adaylığı statüsü kazanmasından sonra ülkemizde uygulanmaya başlanmıştır. Bu program kapsamında, Erasmus Üniversite Beyanname'si'ne (*Erasmus University Charter / EUC*) sahip yükseköğretim kurumları öğrenci ve personel hareketliliği gerçekleştirebilmektedir. Her yıl artan sayıda öğrenci ve personel bu programdan yararlanabilmektedir. 2011-2012 akademik yılına ait Ulusal Ajans verilerine göre, 132 yükseköğretim kurumundan 14408 kişi Erasmus değişim programından faydalanmıştır. Toplam yararlanıcıların %71,23'ü (10263 kişi) Öğrenim Hareketliliği, %10,48'i (1510 kişi) Staj Hareketliliği, %12,90'ı (1858 kişi) Ders Verme Hareketliliği ve %5,39'u (777 kişi) Eğitim Alma Hareketliliği başlıklarından yararlanmıştır. Programdan yararlanan kişilerin sayısının yüksek olmasına rağmen, bu programın etkileri ve sonuçlarını konu alan araştırma sayısı azdır. Özellikle staj hareketliliği programıyla ilgili çalışmaların nicelik olarak az oluşu, bu araştırmayı öne çıkarmaktadır. Bu araştırma, bu konuda bilimsel sonuçlara ulaşmayı ve literatüre katkı sunmayı hedeflemektedir.

5.Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında öğrenim görmekte olan tüm öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışmada, amaçlı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme zengin bilgiye, deneyime sahip olduğu varsayılan durumların derinlemesine çalışılmasında imkan sağlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2000). Bu örneklemede seçim için önem arz ettiği düşünülen bir takım ölçütler belirlenir. Bu ölçütlere göre örneklem veya çalışma grubu seçilir, araştırma evrenini bütün nitelikleri ile temsil edebildiği düşünülür (Tavşancıl & Aslan, 2001). Bu araştırma kapsamında çalışma grubu için belirlenen ölçütler; Dicle Üniversitesi öğrencisi olması, Dicle Üniversitesi Dış İlişkiler Ofisi aracılığıyla Erasmus Staj Hareketliliği Programından faydalanmış olması ve verilerin toplandığı tarih itibari ile mezun durumda olunmasıdır. Bu ölçütler göz önüne alınarak belirlenen çalışma grubunda 20 öğrenci yer almaktadır. Çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler

		N	%
Cinsiyet	Kız	12	60
	Erkek	8	40
	Toplam	20	100,00
Fakülte veya Enstitü	Tıp	1	5
	Veteriner	1	5
	Eğitim	7	35
	Fen	3	15
	İİBF	2	10
	Fen Bilimleri Enstitüsü	2	10
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	4	20
	Toplam	20	100,00
Gidilen Ülke	Almanya	5	25
	İngiltere	4	20
	Slovak Cumhuriyeti	1	5
	Çek Cumhuriyeti	2	10
	Fransa	2	10
	Danimarka	1	5
	Polonya	1	5
	İskoçya	2	10
	Hollanda	1	5
	Litvanya	1	5
	Toplam	20	100,00

Çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler incelendiğinde katılımcıların 12 (%60)'si kız, 8 (%40)'i erkektir. Fakülte ve enstitüye göre katılımcı sayılarının dağılımlarına bakıldığında Fen Bilimleri Enstitüsünden 2 (%10), Sosyal Bilimler Enstitüsünden 4 (%20), Tıp Fakültesinden 1 (%5), Veteriner Fakültesinden 1 (%5), Eğitim Fakültesinden 7 (%35), Fen Fakültesinden 3 (%15) ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden 2 (%10) yararlanıcı çalışma grubunda yer almaktadır. Katılımcıların staj gerçekleştirdiği ülkelere bakıldığında ise Almanya, İngiltere, Hollanda, Slovak Cumhuriyeti, Çek Cumhuriyeti, İskoçya, Litvanya ve Polonya olmak üzere 10 farklı ülkeye gittikleri görülmektedir. Katılımcıların %25'i (5 kişi) Almanya'ya gitmiştir. Almanya'dan sonra en çok tercih edilen ülkenin %20 (4 kişi) ile İngiltere olduğu görülmektedir. Bu ülkelerin tercih edilmesinde ülkelerin dillerinin önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

6. Araştırmanın Metodolojisi

Erasmus Staj Hareketliliği Programından yararlanan öğrencilerin yaptıkları yurtdışı stajın, yararlanıcıların kamu sektörü dışındaki alanlarda işe alınmalarında katkısı olup olmadığını belirlemeyi ve ilgili programın yararlanıcıların görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesini amaçlayan bu araştırma nitel bir çalışmadır. Sosyal bilim alanlarında yapılan nitel araştırmalarda, farklı ilke ve yaklaşımları esas alan farklı desenler kullanılır (Mayring, 2000). Bu araştırmada, nitel araştırma desenlerinden olan fenomenolojik desen kullanılmıştır. Fenomenolojik desen, genel olarak bireyin iç dünyasına, bireylerin bilinç yapılarını belirlemeye yönelik desenlerdir (Mayring, 2000). Fenomenolojik çalışmalar, olgu bilimsel çalışmalar olarak da bilinmekte ve bireylerin zihin yapılarında gizli kalan ve bilinmeyen olguları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

7. Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalarda veriler derinlemesine görüşme, gözlem, katılımcı gözlem, günlük incelemesi ve belge ve doküman incelemesi gibi farklı yöntemlerle toplanabilmektedir (Neuman, 2012). Yapılan bu araştırmanın verileri, görüşme çeşitlerinden biri olan yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Görüşmeleri en yaygın grupta şekli yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmamış görüşme ve yarı-yapılandırılmış görüşme olarak üçlü sınıflamadır (Babbie, 1995; Berg, 1998; akt: Batu, Kırcaali-İftar ve Uzuner, 2004).

Bu araştırmada izlenen veri toplama yöntemi yarı-yapılandırılmış görüşmeler için, tüm görüşmelerde kullanılmak üzere bir dizi soru hazırlanır. Görüşülecek katılımcıların tamamına aynı sorular aynı sırayla sorulur; ancak, görüşülen kişinin görüşme sırasında soruları istediği genişlikte yanıtlaması katılımcının inisiyatifine bırakılır (Gay,1987; Berg, 1998).

Bu araştırmanın sorularına cevap olacak biçimde bir dizi soru hazırlanmıştır. Bu soruların hazırlanması aşamasında, alanla ilgili bir öğretim üyesi ve Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları kapsamında deneyim sahibi bir uzmanın görüşlerinden faydalanılmıştır. Hazırlanan taslak metin uzmanların görüşüne sunulmuş, alınan geri bildirimler dikkate alınarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme öncesi hazırlanan formun Türkçe imla ve noktalama yönünden değerlendirilmesi de yapılmıştır. Bu değerlendirmeler kapsamında yanlış anlamalara mahal verebilecek ifadeler çıkarılmış ve sorular sarih bir şekilde düzenlenmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan görüşme formunda 10 soru yer almaktadır (Ek:1).

Sorular, Erasmus Staj Hareketliliği öncesi, staj dönemi ve staj sonrası dönem olarak üç grupta toplanmıştır. 'Erasmus Staj Hareketliliği öncesi' ile ilgili sorular katılımcıların programa ilişkin bilgi kaynaklarını, başvuru sebeplerini, staj yerinin nasıl ayarlandığı ve bu süreçte karşılaşılan zorlukları kapsamaktadır. 'Staj dönemi' ile ilgili sorular staj programının içeriği, mesleki yeterliliklere katkısı ve katılımcıların kariyer beklentileri ile ilgilidir. 'Staj sonrası dönem' ile ilgili sorular ise yararlanılan programın işe alınmada ve işe başlamada katkısı olup olmadığı ve katılımcıların gelecekte bu programdan yararlanmayı düşünen öğrencilere tavsiye ve önerilerine odaklanmaktadır.

8. Veri Toplama Yöntemi

Dicle Üniversitesi Erasmus Koordinatörlüğü aracılığıyla Dicle Üniversitesinden staj hareketliliğinden faydalanan öğrencilerin bilgilerine ulaşılmıştır. İlgili kriterleri karşılayan kişilerle telefon yolu ile irtibata geçilmiş, çalışmanın amacı ve kapsamı ile ilgili bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan yararlanıcılarla görüşme yapılması için uygun bir zaman belirlenmiştir. Görüşme zamanı araştırmacı tarafından tekrar hatırlatılmış ve planlanan zaman takvimine uyulmasına gayret gösterilmiştir.

Araştırmaya gönüllü olarak katılan çalışma grubu katılımcılarının Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve şehirlerinde yaşıyor veya görev yapıyor olmaları nedeni ile görüşmeler telefon aracılığı ile gerçekteşirilmif, görüşmeler Microsoft Word programında yazıya geçirilmifdir. Her katılımcı adına ayrı bir sayfa oluşturulmuş ve bu sayfalar saklanmıştır. Görüşmelerin yazıya aktarılmış formu katılımcıların e-mail adreslerine yollanmış, içerik yönünden bilgilendirilmeleri sağlanmıştır. Bu yolla kapsam geçerliliği ve güvenilirlik sağlanmaya çalışılmıştır.

Microsoft Word ortamında dökümü yapılan görüşme kayıtları ilgili soru bazında ayrı ayrı değerlendirilmif, katılımcı görüşlerinde yer alan ortak ifadeler kodlanmış ve gruplandırılmıştır. Bu ifadelerin kullanılma sıklığı (frekansı) ve yüzde üzerinden bulgular yorumlanmıştır.

9. Hipotezler

- Erasmus Staj Hareketliliği programının mesleki yeterliliğe katkısı vardır.
- Erasmus Staj Hareketliliği programını işe girmede yararlanıcılara fayda sağlar.

10. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde veri toplama aracı kullanılarak Dicle Üniversitesi Erasmus Koordinatörlüğü aracılığıyla Erasmus Staj Hareketliliği Programından yararlanan katılımcılardan toplanan verilerden elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar üzerinden yapılan değerlendirmelere yer verilecektir.

10.1. Erasmus Staj Hareketliliğine Yönelik Bilgi Kaynaklarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliğinin katılımcıların Erasmus Staj Hareketliliği programına yönelik bilgi kaynaklarına ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Erasmus Staj Hareketliliği Programına Yönelik Bilgi Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Bilgi Kaynağı	Frekans	%
Afişler / Panolar	3	10,00
Programdan Faydalanan Arkadaşlar	4	13,33
Erasmus Kurum Koordinatörlüğü	5	16,67
D.Ü. İnternet Sayfası	8	26,67
Fakülte Tanıtım Toplantıları	6	20,00
Öğrenim Hareketliliği	3	10,00
Bölüm Koordinatörü	1	3,33
Toplam	30	100,00

Yapılan görüşmelere ilişkin verilerin çözümlenmesi aşamasında yararlanıcıların Erasmus Staj Hareketliliği Programını nereden duydukları, programın içeriği ve uygulanmasına hakkındaki bilgilere nasıl ulaştıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Görüşme kayıtları incelendiğinde yedi farklı kaynaktan öğrencilerin program ile ilgili bilgi sahibi oldukları görülmüştür. Yararlanıcıların program hakkında bilgi aldıkları kaynaklar yoğunluk sırasına göre; Dicle Üniversitesi internet adresi (%26,67), Erasmus Kurum Koordinatörlüğünün fakültelerde yapmış olduğu tanıtım faaliyetleri (%20), Erasmus Kurum Koordinatörlüğü (%16,67), daha önce programdan kişiler (%13,33), daha önce Erasmus Öğrenim Hareketliliğinden faydalanmış kişiler (%10), program afişleri ve panolar (%10) şeklinde sıralanırken 1 katılımcı bölüm koordinatöründen(%3,33) bilgi aldığını belirtmiştir. Bu bulgular, öğrencilerin üniversite ile ilgili haber, faaliyet ve duyurulara ilişkin en sık başvurdukları ortam olan kurum internet sitesini öne çıkarmaktadır. Bununla birlikte, kurum koordinatörlüğünün, koordinatörlüğe erişebilme olanağı bulamayan öğrencilere yönelik akademik birimlerde gerçekleştirmiş olduğu program tanıtım seminerlerinin de öğrencilerin Erasmus Staj Hareketliliği Programı hakkında bilgi edinmelerinde etkili bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Her akademik birimde programlardan sorumlu olan bölüm koordinatörlerinin, öğrencilerin bilgi kaynakları arasında en son sırada yer almaktadır. Burada öğrencilerin koordinatörlerin programa olan duyarsızlığı değil öğrencilerin bu konuda bağlı buldukları akademik birimlerde bu sorumluluğu taşıyan kişilerin varlığından habersiz oldukları düşünülebilir. Hem Erasmus Öğrenim Hareketliliği hem de Erasmus Staj Hareketliliği programından

daha önce yararlanmış öğrenciler de programı arkadaşlarına ve çevrelerindeki kişilere tanıtmakta ve etkin bir bilgi kaynağı olarak göze çarpmaktadırlar.

10.2. Erasmus Staj Hareketliliği Programı Katılımcılarının Başvuru Motivasyonlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliği Programı katılımcılarının, Erasmus Staj Hareketliliği Programına başvuru motivasyonlarına ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, yararlanıcıların Erasmus Staj Hareketliliği Programına başvuru nedenleri, amaçları, beklentileri ve motivasyonlarının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Görüşme kayıtları incelendiğinde sekiz farklı motivasyon kaynağının öğrencilerin programa başvurularında etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Erasmus Staj Hareketliliği Programına Başvuru Motivasyonlarına İlişkin Bulgular

Başvuru Motivasyonu	Frekans	%
Teorik Bilgiyi Pratiğe Dönüştürmek	2	5,56
Mesleki Katkı / Kariyere Katkı	13	36,11
Zorunlu Stajını Yurtdışında Yapmak	1	2,78
Yurtdışı Deneyimi Kazanmak	5	13,89
Farklı Teknikler ve Uygulamalar Öğrenmek	2	5,56
Akademik Katkı (Tez, Lisansüstü Eğitim vs)	6	16,67
Dil Becerilerini Geliştirmek	3	8,33
Kültürel Kazanımlar Elde Etmek	4	11,11
Toplam	36	100,00

Tablo 4'teki motivasyon kaynakları arasında en yüksek frekansa sahip kaynak, öğrencilerin 'Mesleki Katkı veya Kariyere Katkı' beklentisi olarak bulunmuştur (%36.11). Bu bulgu öğrencilerin Erasmus Staj Hareketliliği Programının amacına uygun bir şekilde bilinçli bir yönelim gösterdiklerini düşündürmektedir. Erasmus Staj Hareketliliği Programının yararlanıcıların akademik hayatlarına katkı beklentisi (%16.67), yurtdışı deneyimi kazanmak amacı (%13.89) ve kültürel kazanımlar elde etmek amacı (%11.11) ile başvurdukları sonucuna ulaşılmıştır. Erasmus Staj Hareketliliği Programı kapsamında Avrupa'daki yükseköğretim kurumları veya işletmelerde staj faaliyeti gerçekleştiren katılımcıların hem yurtdışı deneyim kazanacakları hem de farklı kültürleri ve yaşam tarzlarını görerek geniş bir ufuk kazanacakları öngörülebilir.

Ayrıca bu deneyimler lisansüstü öğrenim düzeyinde staj hareketliliği programından yararlanan katılımcılar için çalışma alanları ve konuları ile ilgili araştırma ve deney olanağı barındırmaktadır. Bunların yanında, programa lisansüstü düzeyde katılım sağlayan yararlanıcılar, programın özellikle akademik hayatlarına da katkı sağlamasını beklemektedir.

Programın mesleki kazanımlarının ve katkılarının yanında öğrenciler yabancı dil becerilerini de geliştirebilme beklentisi taşımaktadırlar. Bu da programın sadece mesleki, kültürel boyutuna farklı bir boyut eklemektedir. Bu beklentinin arka planında ülkemizdeki yükseköğretim programlarının yabancı dil öğretimi ve öğrenimine yeterli düzeyde önem verilmemesinin etkin ve yönlendirici bir rol oynadığı düşünülebilir. Mezuniyet sonrası rekabetçi iş hayatına daha iyi hazırlanabilme amacı taşıyan

bireyler bu programı, yurtdışındayken anadilleri ile iletişim kuramayacaklarından, yabancı dil bilgilerini ve becerilerini geliştirmede bir yol olarak görmektedir.

10.3. Erasmus Staj Hareketliliği Programı Katılımcılarının Staj Yeri Belirleme Kriterlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliği Programı katılımcıların staj yeri belirleme kriterlerine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Erasmus Staj Hareketliliği Programı Katılımcılarının Staj Yeri Belirleme Kriterlerine İlişkin Bulgular

Staj Yerini Seçme Kriterleri	Frekans	%
Gelişmiş ve Tanınmış Bir Kurum Olması	3	13,64
Kişisel İletişimin Bulunması	4	18,19
Koordinatörler Aracılığı ile Bulunmuş Olması	2	9,10
Gidilen Ülkenin Resmi Dilinin İngilizce Olması	3	13,64
Ulaşım ve Konaklama Fırsatlarının Uygun Olması	1	4,55
Mesleki Katkı Sunacak Olması	7	31,82
Hibe Miktarı	1	4,55
Önceki Yurtdışı Deneyimi	1	4,55
Toplam	22	100,00

Staj yerlerini seçme kriterleri incelendiğinde, katılımcıların sekiz farklı kriteri dikkate alarak seçim yaptıkları görülmektedir. '*Gelişmiş ve Tanınmış Bir Kurum Olma*', '*Kişisel İletişimin Bulunması*', '*Gidilen Ülkenin Resmi Dilinin İngilizce Olması*', '*Ulaşım ve Konaklama Fırsatları*', '*Mesleki Katkı Sunması*', '*Hibe Miktarı*' ve '*Önceki Yurtdışı Deneyimi*' kriterleri yararlanıcıların staj yeri belirlemelerinde önem arz etmektedir. Bunların yanında, staj yerini kendi çabaları ile belirleyemeyen 2 katılımcının staj yerleri bölüm veya kurum koordinatörlüğünce ayarlanmıştır. En önemli kriter olarak staj yapacakları kurumun mesleki katkı sunması katılımcılar tarafından en önemli tercih sebebi olmuştur (%31,82).

Bunun yanında katılımcıların, gidecekleri kurumların tanınırlık düzeyi ve sahip olduğu olanakları (%13,64) ve gidilen ülkenin resmi dilinin İngilizce olmasını (%13,64) da dikkate alarak staj yerlerini belirledikleri görülmektedir. Burada önemli olarak dikkat çeken ayrıntı, katılımcıların staj yerlerini kendilerine maksimum fayda sağlayacak ülke ve kurumları seçmekte olduklarıdır. Gerek mesleki gerekse dil becerilerine katkılarını göz önünde bulundurularak seçilen ülke ve kurumların öğrencilerin beklentilerini gerçekleştirmeye daha yakın ve daha seçilebilir oldukları söylenebilmektedir. Öğrencilerin önceki yurtdışı deneyimleri (%4,55), ülkeye göre verilen hibe miktarı (%4,55) ile ulaşım ve konaklama fırsatlarını (%4,55) dikkate alarak seçim yaptıkları da görülmektedir. Bu üç kriter, öğrencilerin kendilerini maddi ve manevi olarak fazla zorlamayacak kurumları ve ülkeleri tercih etmelerinde etkilidir.

Katılımcıların staj yeri belirleme kriterlerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, staj yapılacak kurumların öğrencilerin alanlarına yönelik katkı sunması, ilgili alanda tanınmış olması ve gidilecek ülkenin öğrencilerin yabancı dil becerilerine uygunluk arz etmesi öne çıkan kriterler olarak görülmektedir. Bununla birlikte kişisel iletişim ve koordinatörlerin aracı rolü de dikkat çekmektedir.

Erasmus Staj Hareketliliği Programına yönelik sağlanan hibe miktarı ve katılımcıların önceki yurtdışı deneyimlerinin olup olmaması da staj yeri belirlenmesi sürecinde katılımcılar tarafından dikkate alınmaktadır.

10.4. Erasmus Staj Hareketliliği Programı Katılımcılarının Staj Yeri Belirlerken Karşılaştığı Zorluklara İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliği Programı katılımcıların staj yeri belirlerken karşılaştıkları zorluklara ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Erasmus Staj Hareketliliği Programı Katılımcılarının Staj Yeri Belirlenirken Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Bulgular

Staj Yeri Ayarlanırken Zorlukla Karşılaştınız mı?	Frekans	%
Hayır	6	30
Evet	14	70
Toplam	20	100

Staj Yeri Ayarlanırken Karşılaşılan Zorluklar	Frekans	%
Gidilecek Kurumla İlgili Problemler	3	20,00
Başvurulan Kurumların Erasmus Programını Bilmemesi	4	26,67
Yazışmaların/Kabul Süresinin Uzaması	3	20,00
Staj Yapacak Kurum Bulmakta Zorlanılması	1	6,67
Bireysel Altyapının Yetersizliği Endişesi	1	6,67
Vize İşlemleri	2	13,33
Maddi Kaygılar	1	6,67
Toplam	15	100,00

Katılımcıların 6'sı (%30) staj yeri ayarlarken herhangi bir zorlukla karşılaşmadıklarını belirtmiştir. Ancak katılımcıların 14'ü (%70) staj yeri ayarlama aşamasında birtakım zorluklarla karşılaştıklarını ifade etmiştir.

Bu zorluklar yedi farklı grupta toplanarak gösterilmiştir. Ancak bu gruplamada dikkat çekici olan üç grubun gidilecek kurum ile ilgili olmasıdır. Katılımcıların staj yeri ayarlama sürecinde karşılaştıkları zorluklara ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, iletişime geçilen kurumlardan kaynaklanan zorlukların önemli bir pay sahibi oldukları görülmektedir. '*Başvurulan Kurumların Erasmus Programını Bilmemesi*' (%26.67), '*Yazışmaların / Kabul Süresinin Uzaması*' (%20) ve '*Gidilecek Kurumla İlgili Diğer Problemler*' (%20) doğrudan karşı kurumla ilgilidir. Burada özellikle başvuru kurumlarının Erasmus Programı hakkında bilgi sahibi olmamaları ve kurumların stajyer kabul kriterlerinin net olarak belirlenmemiş olması dikkat çeken zorluklar olarak görülmektedir.

Katılımcıların staj yapmak üzere başvurmuş olduğu kurumların, stajyer kabulünde zaman zaman çekince yaşadıkları ve bu yüzden bir takım sorunlar yaşandığı söylenebilir. Bunların yanında '*Kurum Bulmakta Zorlanılması*' (%6,67), '*Güvensizlik*' (%6,67), '*Maddi Kaygılar*' (%6,67) ve '*Vize İşlemleri*' (%13.33) katılımcıların karşılaştığı diğer zorluklar olarak değerlendirilmektedir. Erasmus Staj

Hareketliliği Programı kapsamında Avrupa ülkelerine giderek staj uygulamasını gerçekleştirecek katılımcılar doğal olarak ülkeden ülkeye farklılaşan vize başvuru ve takip süreci ile karşılaşmakta ve zorluk yaşamaktadırlar.

Bunların yanında katılımcıların maddi kaygılarının bulunması programa başvuru yapacak olan öğrenciler arasında sıkıntı yaratabileceği ve programın maddi açıdan dezavantajlı grupların kullanımına çok da uygun olmayacağı kanaatine sebep olmaktadır. 'Bireysel altyapının yetersizliği endişesi' taşıyan katılımcının özgüven sorunu yaşamakta olduğu söylenebilir. Kendi değerlendirmeleri açısından bu durum, özgüven eksikliği, bir zorluk olarak değerlendirilmektedir.

Genel anlamda bakıldığında katılımcıların karşılaştıkları zorluklar çoğunlukla başvurulan kurumlar ve yasal prosedürler ile ilgilidir.

10.5. Erasmus Staj Hareketliliği Programı Katılımcılarının Staj Programlarının, İçerik Olarak Yeterliliğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliği Programı katılımcılarının staj programlarının, içerik olarak yeterliliğine ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Erasmus Staj Hareketliliği Programı Katılımcılarının, Staj Programlarının İçerik Olarak Yeterliliğine İlişkin Bulgular

Programın İçerik Olarak Yeterliliği	Frekans	%
Yeterli	20	100,00
Yetersiz	0	0,00
Toplam	20	100,00

Katılımcıların staj programlarının içerik olarak yeterli olup olmadığına ilişkin görüşleri incelendiğinde, program içeriklerinin katılımcıların tamamı tarafından yeterli bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak 1 katılımcı ise programın içerik olarak yeterli olmakla birlikte program süresinin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Yapılan görüşmelerde katılımcılar programları süresince meslekleri ile ilgili farklı uygulamalar, teknikler ve yöntemler öğrenme fırsatları bulduklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte; katılımcılar, program süresince kullanmış oldukları teknikleri şu anda meslek hayatlarında uygulama fırsatı bulduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların biri program kapsamında elde etmiş oldukları deneyimlerin yanında katılmış olduğu hizmet içi eğitim programlarının da meslek hayatında olumlu karşılığı bulunduğunu belirtmiştir.

Bütün bu sonuçlar değerlendirilecek olursa, katılımcıların programa ilişkin ifadeleri programın amaçlarının yerine getirilmesi açısından beklenen sonuçlarına uygun olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Dicle Üniversitesi Erasmus Kurum Koordinatörlüğünden edinilen bilgilere göre, programın içerik olarak öğrencilere maksimum fayda sağlayacak şekilde düzenlenmesi ve hazırlanan staj programlarının gerek bölüm koordinatörleri gerekse kurum koordinatörlüğü tarafından detaylı incelenmeleri ve uygulama sırasında takibi sonucu programlar daha etkin bir şekilde uygulanma fırsatı bulmuş ve öğrenme çıktıları daha faydalı hale getirilmiştir denebilir.

10.6. Erasmus Staj Hareketliliği Programı Katılımcılarının Kariyer Beklentilerini Karşılanmasına İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliği Programı katılımcılarının kariyer beklentilerini karşılanmasına ilişkin bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Erasmus Staj Hareketliliği Programı Katılımcılarının Kariyer Beklentilerini Karşılanmasına İlişkin Bulgular

Kariyer Beklentileri	Frekans	%
Karşıladi	20	100,00
Karşılamadı	0	0,00
Toplam	20	100,00

Kariyer Beklentileri	Frekans	%
Mesleki Bakış Açısına Katkı ve Mesleki Farklı Tekniklerin Kullanımı	9	30
Mesleki Deneyim ve Becerilerin Gelişimine Katkı Sağlaması	8	26,67
Meslek Tercihine Katkı	1	3,33
Akademik Katkı	3	10,00
İlerideki Projelere Katkı	1	3,33
Görev Şuuru ve Ekip Çalışmasına Katkı	1	3,33
Eksiklerin Görülmesine Katkı	1	3,33
İş Başvurusunda Katkı	1	3,33
Yabancı Dil Katkısı	4	13,33
Güven ve Cesarete Katkı	1	3,33
Toplam	30	100,00

Tablo 8'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların tamamı Erasmus Staj Hareketliliği Programının kariyer beklentilerini karşıladığını belirtmiştir. Katılımcıların programları süresince gerçekleştirmiş oldukları faaliyetlerin, kendi kariyer yollarına olumlu etki edecek faaliyetler olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Kariyer beklentilerinin alt başlıklarına bakıldığında Erasmus Staj Hareketliliği Programı yararlanıcılarının beklentilerinin on alt başlıkta toplandığı görülmektedir. Bu başlıklar '*Mesleki Bakış Açısına Katkı ve Mesleki Farklı Tekniklerin Kullanımı*', '*Mesleki Deneyim ve Becerilerin Gelişimine Katkı Sağlaması*', '*Meslek Tercihine Katkı*', '*Akademik Katkı*', '*İlerideki Projelere Katkı*', '*Görev Şuuru ve Ekip Çalışmasına Katkı*', '*Eksiklerin Görülmesine Katkı*', '*İş Başvurusunda Katkı*', '*Yabancı Dil Katkısı*' ve '*Güven ve Cesarete Katkı*' şeklindedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (9 katılımcı, %30) Erasmus Staj Hareketliliği Programının mesleki bakış açılarına olumlu etki etmesini ve alanları ile ilgili farklı tekniklerin kullanımına ilişkin beceriler kazandırmasını, sekiz katılımcı (%26,67) da benzer olarak mesleki deneyim ve becerilerin gelişimine katkı sağlamasını beklemektedir. Bu bulgu Erasmus Staj Hareketliliği Programı yararlanıcılarının programın içeriği, kapsamı ve uygulama amacına yönelik yüksek bilince sahip olduğunu göstermektedir.

Staj uygulamasının farklı bir ülkede, farklı bir kültür çevresinde gerçekleştiriliyor olması yabancı dil becerilerini de ön plana çıkarmaktadır. Yararlanıcıların yabancı dil seviyeleri öğrencilerin Erasmus Staj Hareketliliği Programına başvuru ve seçim aşamasında önemli bir kriter olarak değerlendirilmektedir. Bu durum öğrencilerin gidecekleri ülkelerde iletişim kurmalarında bir destek aracı olmaktadır. Ülkemizdeki yabancı dil öğretimi göz önüne alındığında, konuşma becerilerinin

görece daha kısıtlı alana hapsedildiği düşünülürken, yurtdışında yabancı dil konuşma zorunluluğu hisseden Erasmus Staj Hareketliliği Programı yararlanıcılarının konuşma becerilerini daha rahat geliştirebilme olanağı bulabilecekleri söylenebilir. Katılımcı görüşleri incelendiğinde dört katılımcı (%13,33) bu yönde bir beklentiye sahip olduklarını belirtmiş ve Erasmus Staj Hareketliliği Programının bu beklentilerini karşıladığı görüşünü paylaşmıştır.

Lisansüstü eğitime devam etmek isteyen lisans öğrencileri ve lisansüstü eğitimini sürdüren katılımcılar (3 katılımcı, %10) Erasmus Staj Hareketliliği Programından akademik hayatlarına bir katkı sunmasını beklemektedirler. Diğer beklentiler '*Meslek Tercihine Katkı*'(1 katılımcı %3,33), '*İlerideki Projelere Katkı*'(1 katılımcı %3,33), '*Görev Şuuru ve Ekip Çalışmasına Katkı*'(1 katılımcı %3,33), '*Eksiklerin Görülmesine Katkı*'(1 katılımcı %3,33), '*İş Başvurusunda Katkı*'(1 katılımcı %3,33), ve '*Güven ve Cesarete Katkı*'(1 katılımcı %3,33) olarak sıralanmaktadır.

Katılımcıların kariyer beklentileri genel olarak ele alındığında, bu beklentiler mesleki gelişim ve kişisel gelişim başlıkları altında toplanabilir. Yararlanıcıların özellikle mesleki gelişim ve deneyim kazanmayı düşünmeleri Erasmus Staj Hareketliliği Programına başvuru aşamasında motivasyon düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Yabancı dil becerisi kazanma, güven kazanma ve cesaret kazanma da kişisel gelişimlerine yönelik beklentiler olarak değerlendirilebilir.

10.7. Erasmus Staj Hareketliliği Programının Mesleki Yeterliliklere Katkısına İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliği Programının katılımcıların mesleki yeterliliklere katkısına ilişkin bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Erasmus Staj Hareketliliği Programının Mesleki Yeterliliklere Katkısına İlişkin Bulgular

Mesleki Yeterliliklere Katkı	Frekans	%
Evet	18	90,00
Hayır	1	5,00
Cevapsız	1	5,00
Toplam	20	100,00

Mesleki Yeterliliklere Katkı	Frekans	%
Farklı Bakış Açıları	1	5,00
Uzmanlık Alanı Tercihine Olumlu Katkı	1	5,00
Güven Kazanımı	3	15,00
Mesleki Farklı Teknik Öğrenimi, Kullanımı ve Geliştirilmesi	11	55,00
Teorik Bilgiyi Pratiğe Dönüştürme İmkânı	1	5,00
Lisansüstü Eğitim Beklentilerine Katkı	1	5,00
Dil Gelişimi	2	10,00
Toplam	20	100,00

Çalışmaya katılan program faydalanıcılarının görüşleri incelendiğinde katılımcıların %90'ı (18 kişi) programın kendilerine mesleki anlamda katkı sağladıkları görüşüne sahiptirler. Katılımcıların biri bu konuda görüş belirtmemiş ve 1 katılımcı da olumsuz görüş ifade etmiştir. Olumsuz görüş belirten katılımcı "*Henüz mesleki kariyerimle ilgili bir değişiklik olmadı ancak staj programında edindiğim teorik ve pratik bilgiler sayesinde yapacağım projeler ve bu projelerden çıkacak yayınlar sayesinde*

akademik kariyerime katkısının olacağını düşünüyorum." şeklinde görüş belirtirken geleceğe yönelik olumlu bir beklenti içinde olduğunu ifade etmektedir. Bu anlamda bu da olumlu bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

Programın mesleki yeterliliklere olan katkısına yönelik katılımcı görüşleri 8 grup altında toplanmış ve değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler; *'Farklı Bakış Açıları Kazanma', 'Meslek Tercihine Etki Etme', 'Güven Kazanımı', 'Mesleki Farklı Teknik Öğrenimi, Kullanımı ve Geliştirilmesi', 'Teorik Bilgiyi Pratiğe Dönüştürme İmkânı', 'Lisansüstü Eğitim Beklentilerine Katkı', 'Yurtdışında Çalışma Özgüveni'* ve *'Dil Gelişimi'* temaları altında toplanmıştır.

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcı görüşlerine göre mesleki yeterliliğe en fazla katkının *'Mesleki Farklı Teknik Öğrenimi, Kullanımı ve Geliştirilmesi'* boyutunda (%55) gerçekleştiği görülmektedir. Bu sonucun Ulusal Ajans Erasmus Hareketlilikleri Uygulama El Kitabında yer alan staj tanımına ve Ulusal Ajans tarafından belirlenen uygulama çerçevesine uygun düştüğü ifade edilebilir: "Staj faaliyeti, öğrencinin öğrencisi olduğu mesleki eğitim alanında uygulamalı iş deneyimi elde etmesidir." Staj uygulamalarının temel hedeflerinden birisi de uygulamaya ya da mesleki uzmanlık alanına yönelik olarak çalışma ortamlarında karşılaşılan farklı durumlarla baş etmede, bu sorunlara çözüm üretmede ve daha güncel uygulamaları yerinde izlemede stajyerlere/öğrencilere deneyim kazandırmak ve pratik uygulamalarla destekleyerek iş hayatına hazırlamaktır.

Bunun yanında mesleki yeterliliklere katkı açısından olumlu görüş belirten katılımcıların %15'i (3 katılımcı) programın kendilerine güven kazandırdığını ve yine katılımcıların %10'u (2 katılımcı) yabancı dil gelişimi açısından Erasmus Staj Hareketliliği Programının kendilerine katkı sunduğunu belirtmektedirler. Katılımcıların birinin ifadelerine göre *"Evet oldu; muhasebe alanında çalıştım bunun yanında bir çok şey öğrendim ayrıca Erasmusta biriktirdiğim çalışma tecrübesinin ve İngilizce olmasının çok katkısı var."*

Katılımcı görüşleri incelendiğinde Erasmus Staj Hareketliliği Programının amacına uygun biçimde yararlanıcıların mesleki yeterliliklerine katkı sunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu katkı yedi başlık altında, *'Farklı bakış açıları kazandırması', 'Alan tercihinin katkı sunması', 'Güven kazandırması', 'Mesleki Farklı Teknik Öğrenimi, Kullanımı ve Geliştirilmesi', 'Teorik bilgiyi pratik bilgiye dönüştürmesi', 'Lisansüstü eğitime katkı sunması' ve 'Dil becerilerinin geliştirilmesine olanak sağlaması'* olarak değerlendirilmiştir.

10.8. Erasmus Staj Hareketliliği Programının Yurtiçinde Yapılan Stajlarla Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliği Programının yurtiçinde yapılan stajlarla karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Erasmus Staj Hareketliliği Programının Yurtiçi Stajları ile Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Yurt İçi Staj Deneyimi	Frekans	%
Evet	8	40,00
Hayır	12	60,00
Toplam	20	100,00

Yurtdışındaki Stajlar	Frekans	%
Daha Sistemli olması	1	11,11
Uygulamaların İçinde Olma ve Daha Fazla Sorumluluk alma	3	33,33
Bireyin Gelişimine Daha Fazla Katkı Sağlaması	1	11,11
Geri Dönüt ve Değerlendirmelerin Sağlıklı olması	1	11,11

Dil ve Kültür Öğrenimi Bir Arada sunması	1	11,11
Yeniliklere Açık Olması	1	11,11
Öğrenilen Teknikleri Uygulamaya Fırsat Tanınması	1	11,11
Toplam	9	100,00

Yurtiçindeki Stajlar	Frekans	%
Stajyer Sorumluluğunun Az Olması	4	66,67
Değerlendirmelerin Yetersiz Olması	1	16,67
Verimsiz	1	16,67
Toplam	6	100,00

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların %60'ı (12 katılımcı) program öncesinde ne yurtiçinde ne de yurtdışında herhangi bir kurumda staj deneyimi elde etme şansı bulamadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların %40'ı (8 kişi) ise daha önce yurtiçinde bir kurumda staj yaptıklarını belirtmiştir. Bu bulgular, katılımcıların %60'ının Erasmus Staj Hareketliliği programı ile ilk staj deneyimlerini elde ettiklerini göstermektedir. Yurtiçinde staj yapan sekiz katılımcı, yurtiçinde yapmış oldukları stajların Erasmus Staj Hareketliliği Programı kapsamında yapılan staj uygulamaları ile karşılaştırılmasına dair soruya karşılık olarak, özellikle yurtdışında yapmış oldukları stajın daha olumlu etkileri olduğundan bahsetmişlerdir. Katılımcılar yurtiçindeki stajlarla ilgili ifadelerinde, yurtiçi stajlarının; "Stajyer Sorumluluğunun Az Olması" (%66,67), "Verimsiz Olmaları" (%16,67), ve "Değerlendirmelerin Yetersiz Olduğu" (%16,67) bilgilerini paylaşmaktadırlar. Bu sonuçlardan anlaşılacağı üzere katılımcılar yurtiçinde yapmış oldukları stajları sürelerince sorumluluklarının bulunmadığı, yeterli derecede geri dönüt alamadıkları ve staj sürelerinin verimsiz geçtiği anlaşılmaktadır. Karacan ve Karacan (2004) de MYO öğrencilerinin yaptıkları stajlara ilişkin gerçekleştirdikleri araştırma neticesinde benzer olumsuz bulgulara ulaşmıştır. Araştırmacılara göre, staj sırasında verilen bilgiler ve yönlendirmeler öğrencilerin %60'ı tarafından 'yetersiz' olarak değerlendirilirken, yine aynı çalışmada stajyer öğrencilerin 'geçici eleman' olarak görüldüğü ve önemsenmedikleri de görülmüştür.

Bütün bunlarla birlikte daha önce yurtiçinde staj yapmış olan katılımcıların görüşlerine göre Erasmus Staj Hareketliliği Programı kapsamında gerçekleştirmiş oldukları yurtdışı stajlar pek çok açıdan daha ilgi çekici ve katkı sağlayıcıdır. Bu stajlar daha sistemli olmaları, stajyerlere daha fazla sorumluluk vermeleri, geri dönüt ve değerlendirmelerin daha sağlıklı olması, dil ve kültür öğrenimini bir arada sunması, alanla ilgili yeniliklere açık olması ve üniversitede edinilen teorik bilgilerin uygulanmasına daha fazla fırsat tanınması ve genel olarak bireye daha bütüncül bir gelişim desteği sunacak ortamları barındırmaları açısından yurtiçindeki stajlara oranla daha etkilidir. Özellikle stajyerlere daha fazla sorumluluk yüklenmesinin mesleki anlamda staj faaliyetine öğrencilerin daha fazla odaklanmalarını sağladığı düşünülebilir.

10.9. Erasmus Staj Hareketliliği Programının Öğrencilerin İşe Girmelerine Katkısına İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliği Programının öğrencilerin işe girmelerine katkısına ilişkin bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Erasmus Staj Hareketliliği Programının Öğrencilerin İşe Girmelerine Katkısına İlişkin Bulgular

İşe Girmede Katkı	Frekans	%
Evet	10	50,00
Hayır	10	50,00
Toplam	20	100,00

İşe Girmede Katkı	Frekans	%
CV'de Bu Stajın Bulunması Önemli Bir Artı Sağladı.	7	63,63
Dil Öğretimine Katkı Sundu.	2	18,18
Pozisyon Değişikliği (Terfi) İmkanı Sundu.	1	9,09
Lisansüstü Eğitime Katkı Sundu.	1	9,09
Toplam	11	100,00

Tablo 11 incelendiğinde staj programının katılımcıların mezuniyetleri sonrası bir işe yerleşmelerinde önemli bir katkı sağladığı görülebilir. Kamu sektörü dışında bir kuruma iş başvurusunda bulunan katılımcıların (10 katılımcı) tamamı için yurtdışında yapmış oldukları staj programı işe kabul edilmelerinde olumlu yönde etki etmiştir. Kamu sektöründe bir kurumda işe kabul edilen katılımcılar (10 katılımcı) açısından bakıldığında Türkiye'de merkezi sınavlardan alınan puanlar ve akademik başarı kriterleri işe kabulde ve atamalarda esas alındığından proje deneyimleri, yurtdışı deneyimleri, stajlar, kurslar ve sertifika programları adayların atanmalarına pek fazla etki etmemektedir. Kamu kurumlarında işe başlayan katılımcıların görüşleri de bunu doğrular niteliktedir. Veteriner Fakültesinde lisans eğitimine devam ederken Erasmus Staj Hareketliliği Programından faydalanan katılımcılardan biri: *"Katkısı olmadı çünkü KPSS puanımla atandım. Ancak hedefim olan pet alanında çalışma fırsatım olsaydı katkısı olacağı konusunda şüphem yok."* şeklinde görüş belirtmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun sınav şartını düzenleyen 50. Maddesi devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmelerini ve sınavı kazanmalarını şart koşturmaktadır. Bu yasa maddesi de merkezi sınavlarda başarılı olma kriterini birinci öncelik olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla ülkemiz şartlarında yasal dayanaklara bakıldığında kariyerine kamu sektöründe devam etmeye karar veren kişilerin/mezunların işe girmelerinde KPSS'nin (Kamu Personeli Seçme Sınavı) daha etkili olarak öne çıkması doğal karşılanmalıdır.

Bunun yanında bu soruya olumlu cevap veren, kamu sektörü dışında iş hayatına atılan katılımcılar, yurtdışı stajının özellikle özgeçmişlerinde (CV) ve iş görüşmelerinde olumlu bir etki yarattığını vurgulamaktadırlar. Olumlu görüş belirten katılımcıların frekans dağılımlarına bakıldığında 'CV'ye katkı'(%63,63), 'Dil öğretimine katkı'(%18,18), 'Terfi etmeye katkı'(%9,09) ve 'Lisansüstü eğitime katkı'(%9,09) ifadelerinin yer aldığı görülmektedir. Özel sektörde işe başlayan katılımcıların yedisini yararlandıkları Erasmus Staj Hareketliliği Programının CV'lerinde yer almasının özellikle iş görüşmeleri ve başvuru aşamasında kendilerine 'artı puan' sağladığı yönünde görüş belirtmiştir. Almanca Öğretmenliği lisans mezunu bir katılımcı bu durumu şu cümlelerle ifade etmektedir:

"Evet. Çalıştığım okulda iş başvurusundan sonra yapılan mülakatta Erasmus programı ile yurtdışında staj yaptığımı ve yaptığım stajla da Almanya'da bir ilkokulda dersler verdiğimden bahsettim. Ana dili Almanca olan öğrencilere vermiş olduğum dersler işe alınmamda diğer adaylara oranla fark yarattığını düşünüyorum."

Katılımcıların birisi Erasmus Staj Hareketliliği Programının çalışmakta olduğu mevkiinin ve pozisyonun değişmesine ve iyileşmesine, kendi ifadesi ile 'asil kadroya alınmasına' önemli bir katkı sunduğu şeklinde görüş belirtmiştir.

"İşe girmeme katkısı oldu tabii çünkü çalıştığım pozisyondan önce bir üniversiteye hizmet veren bir taşeron firmada çalışırken bu deneyimlerim sayesinde asil kadroya alındım."

Bu görüşler dikkate alındığında Erasmus Staj Hareketliliği Programının tüm yararlanıcılara katkılar sağladığı; kişisel gelişim, mesleki gelişim ve sosyal gelişim açısından bireyleri desteklediği görülmektedir. Bununla birlikte, işe başlama veya atanma söz konusu olduğunda özellikle kamu kurumlarında işe alınacaklar için yasalar çerçevesinde belirlenmiş kriterleri karşılama zorunluluğunun daha ön planda düşünüldüğü söylenebilir. Özel sektörde meslek hayatına başlamayı tercih eden katılımcılar, işe girdikleri kurumların CV içeriklerine önem verdiklerini, bu bağlamda yararlanmış oldukları Erasmus Staj Hareketliliği Programının önemli bir tercih sebebi olduğunu dile getirmektedirler. Ayrıca bu program yararlanıcıların lisansüstü eğitim sürecine, farklı dil öğretim teknik ve yöntemlerinin kazanılmasına hatta daha iyi şartlarda çalışma olanakları sunulmasına da etki etmektedir.

10.10. Erasmus Staj Hareketliliği Programından Faydalanan Öğrencilerin, Başvuracak Öğrencilere Tavsiyelerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Erasmus Staj Hareketliliği Programından faydalanan öğrencilerin, başvuracak öğrencilere tavsiyelerine ilişkin bulgular Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Erasmus Staj Hareketliliği Programından Faydalanan Öğrencilerin, Başvuracak Öğrencilere Tavsiyelerine İlişkin Bulgular

Programı Önerir Misiniz?	Frekans	%
Evet	20	100,00
Hayır	0	0,00
Toplam	20	100,00

Tavsiyeler	Frekans	%
Gidilecek Kurumu ve Şehri Her Açıdan İyi Araştırsınlar.	6	33,34
Ulaşım, Konaklama ve Staj Yerinin Erken Ayarlasınlar.	3	16,67
Yurtdışı Bağlantıları İyi Olan Biriyle Staj Yerlerini Ayarlasınlar.	2	11,11
Vize İşlemlerini İyi Takip Etsinler.	1	5,56
Dil Hazırlığı Yapsınlar.	2	11,11
Stres Yapmayıp Kendilerine Güvensinler.	2	11,11
Hibe Kullanımına Dikkat Etsinler.	1	5,56
Sadece "Tatil Yaparak" Geçirmesinler.	1	5,56
Toplam	18	100,00

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların tamamı programı öğrenim hayatları devam eden öğrencilere tavsiye ettiklerini belirtmiştir. Bununla birlikte gelecekte bu programdan faydalanacak yararlanıcı adayları için belli tavsiyelerde de bulunmuşlardır. Bu tavsiyeler iki grupta toplanmaktadır. Birinci grup staj yapılacak kurum ve ülkenin belirlenmesine yönelik iken ikinci grupta yer alan

tavsiyeler, staj faaliyetinin değerlendirilmesine ilişkindir. '*Gidilecek Kurumu ve Şehri Her Açından İyi Araştırsınlar.*', '*Ulaşım ve Konaklama ve Staj Yerinin Erken Ayarlasınlar.*', '*Yurtdışı Bağlantıları İyi Olan Biriyle Staj Yerlerini Ayarlasınlar.*', '*Vize İşlemlerini İyi Takip Etsinler.*' ve '*Dil Hazırlığı Yapsınlar.*' birinci grup tavsiyeler olarak; '*Stres Yapmayıp Kendilerine Güvensinler.*', '*Hibe Kullanımına Dikkat Etsinler.*' ve '*Sadece "Tatil Yaparak" Geçirmesinler.*' ise ikinci grup tavsiyeler olarak gruplandırılmıştır. Bu tavsiyelerin, daha sonraki yararlanıcıların bu programdan daha fazla kazanım elde etmelerine ve kendilerine hem mesleki hem de sosyal olarak daha fazla geliştirmelerine yönelik oldukları söylenebilir. Katılımcıların tavsiyeleri arasında öne çıkan 'gidilecek kurumun ve şehrin iyi araştırılması' (%33,34) potansiyel yararlanıcı adayları açısından kurum seçme ve kabul belgesi alma sürecinin staj faaliyetinin etkililiği ve etkinliğinin önemli bir belirleyicisi olduğu gerçeğini vurgulamaktadır. Yaşanmış tecrübelerle dayalı olarak yapılmış böyle bir tavsiyenin dikkate alınması staj programının yararlı olma düzeyini yükseltecek ve Avrupa Birliği tarafından yararlanıcıya ödenen hibenin amaca uygun kullanılmasını ve değerlendirilmesini arttıracaktır.

Staj yapılacak kurumun yanında kurumun bulunduğu şehrin, barınma ve yeme içme olanaklarının, ulaşım ve sosyal etkinliklere katılma olanaklarının, iklimin ve kültürel öğelerin de dikkate alınması gerektiği düşünülebilir. Katılımcı görüşleri esas alındığında üç katılımcı (%16,67) bu yönde görüş belirtmiştir. Biletlerin erken alınması ve gidilecek ülkede kalınacak yerin önceden belirlenmiş olması ve rezervasyon işlemlerinin yapılmış olması öğrencilerde oluşabilecek stres, gerginlik, endişe ve belirsizlik duygularının olumsuz etkilerinin önüne geçecektir.

Staj faaliyeti öncesine yönelik tavsiyelerden bir diğeri de yurtdışı bağlantıları iyi olan birileri ile staj yerinin ayarlanması önerisidir (%11,11). Burada, staj yeri belirleme sürecinde karşılaşılabilecek olası sorunları minimize etmek, tanıdıkların yurtdışı deneyimlerini avantaja çevirmek ve staj yeri belirleme sürecini daha kolay ve hızlı bir şekilde atlatabilmek amaçlanmıştır denilebilir. Bunun yanında daha kısa sürede daha uygun bir staj yeri bulunabilir.

Bununla birlikte yasal başvuru süreci ve vize edinme prosedürlerinin de takip edilmesi staj programı öncesi önemli bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı görüşlerine bakıldığında bir katılımcı (%5,56) bu konuda sorun yaşamıştır. Ayrıca hem staj faaliyetinin gerçekleşeceği ülkenin resmi dilinin hem de ilgili alana yönelik mesleki yabancı dilin geliştirilmesi de staj programı süresince etkili iletişim kurabilmede ve teorik olarak zenginleşmede tavsiye edilen araçlardır.

İkinci grup tavsiyelere bakıldığında daha çok 'finansal itina gösterme', 'kendine güven' ve staj programının amacı dışına çıkarılmaması önerilmektedir. Program yararlanıcılarına verilen hibelerin sınırlı olduğu gerçeği düşünüldüğünde yararlanıcıların yapmış oldukları harcamalara dikkat etmeleri programları süresince kendilerini maddi olarak sıkıntıya sokmalarının önüne geçecektir. Ayrıca özgüven düzeyleri, yurtdışında 'belli bir şeyler yapabileceklerine' inanmaları da staj programının etkililiğini olumlu yönde şekillendirecektir. Yararlanıcıların staj programını bir tatil fırsatı olarak görmemeleri ve stajı öğrenim hayatlarının bir basamağı olarak algılamaları da katılımcıların tavsiyeleri arasındadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Erasmus Staj Hareketliliği Programından yararlanan katılımcılardan elde edilen veriler değerlendirilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Erasmus Staj Hareketliliği Programına yönelik bilgi edinme kaynaklarına ilişkin bulgular değerlendirildiğinde Dicle Üniversitesi internet sitesi, akademik birimlerde yapılan tanıtım faaliyetleri, daha önce bu programdan yararlanmış kişiler / arkadaşlar ve bölüm koordinatörlerinin etkili olduğu görülmektedir. Kurum sitesi ve tanıtım faaliyetleri bu kaynaklar arasında öne çıkan bilgi edinme araçlarıdır.

- 2.** Katılımcıların başvuru motivasyonlarına ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, katılımcıların daha çok mesleki katkı, yurtdışı deneyimi kazanma, yabancı dil becerilerini geliştirme ve kültürel kazanımlar elde etmek amacıyla Erasmus Staj Hareketliliği Programına başvurdukları görülmektedir. Bu bulgular katılımcıların motivasyonlarının Erasmus Staj Hareketliliği Programı amaçlarıyla uyumlu olduğunu göstermektedir.
- 3.** Katılımcıların staj yeri belirleme kriterlerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, staj yapılacak kurumların mesleki yönden gelişmelerine katkı sunacak olması, gelişmiş ve tanınmış bir kurum olması ve gidilecek olan ülkenin katılımcıların yabancı dil bilgisiyle uyumlu olması daha çok dikkate alınmaktadır. Bununla birlikte ülkelere göre belirlenen hibe miktarı, kişisel iletişim ile ulaşım ve konaklama fırsatları da göz önüne alınmaktadır.
- 4.** Katılımcıların staj yeri belirleme sürecinde karşılaştıkları zorluklara ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, daha çok iletişime geçilen kurumdan kaynaklanan zorlukların dikkat çektiği sonucuna ulaşılmıştır. Erasmus Programının başvuru kurumlar tarafından yeterince bilinmemesi, yazışmaların uzaması ve diğer problemler bu meyanda sayılabilir. Ayrıca vize işlemleri de bu sürecin önemli zorluklarından birini oluşturmaktadır.
- 5.** Katılımcıların staj programlarının içerik olarak yeterli olup olmamasına ilişkin bulgular değerlendirildiğinde tüm katılımcıların “yeterli” olarak görüş belirttikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte 1 katılımcı program süresinin yetersizliğinden yakınmaktadır.
- 6.** Erasmus Staj Hareketliliği Programının, katılımcıların kariyer beklentilerini karşılayıp karşılamadığına ilişkin bulgular incelendiğinde katılımcıların tamamı beklentilerinin karşılandığı yönünde görüş belirtmişlerdir. Hangi beklentilerin karşılandığına ilişkin olarak ise mesleki bakış açısına ve mesleki farklı tekniklerin kullanımı, mesleki deneyim kazanma ve becerileri geliştirme yanında yabancı dil becerisini geliştirme de katılımcı görüşlerine göre karşılanan beklentiler arasındadır.
- 7.** Katılımcıların, Erasmus Staj Hareketliliği Programının mesleki yeterliliklerine katkısına ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların %90'ının olumlu görüş belirttiği bir katılımcının olumsuz düşünceye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki yeterliliklere bakıldığında, alanla ilgili farklı tekniklerin öğrenilmesi, farklı bakış açıları kazanılması, teorik bilgiyi pratiğe dökme imkanı sağlama, farklı çalışma ortamlarında iş yapabilme becerisi ve güven kazanımı ve yabancı dil becerilerinin gelişmesi staj uygulamasından olumlu etkilenmektedir.
- 8.** Erasmus Staj Hareketliliği Programı kapsamında gerçekleştirilen yurtdışı staj uygulamaları ile yurtdışında yapılan staj uygulamalarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelendiğinde yurtdışındaki stajlar hakkında daha olumlu görüşler belirtildiği görülmektedir. Yurtdışındaki stajlar, daha sistemli olmaları, stajyerlere daha fazla sorumluluk yüklemeleri, geri dönüt ve değerlendirmeleri daha sağlıklı olması, yeniliklere açık olması yanında dil ve kültür öğrenimini bir arada sunabilmesi yönüyle yurtiçi stajlara oranlara daha etkili ve 'mesleki öğrenmeye katkı sağlayıcı' olarak görülmektedir.
- 9.** Erasmus Staj Hareketliliği Programının katılımcıların işe girmelerine katkısı olup olmadığına ilişkin bulgular değerlendirildiğinde kamu sektöründe işe başlayan katılımcılar açısından bu programın herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte özel sektörde işe başlayan katılımcılar açısından Erasmus Staj Hareketliliği Programından yararlanmış olmaları işe kabul edilmelerinde olumlu yönde etki etmiştir.
- 10.** Katılımcıların Erasmus Staj Hareketliliği Programının potansiyel faydalanıcı adaylarına tavsiyelerine ve önerilerine ilişkin bulgular incelendiğinde bütün katılımcıların bu programı önerdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Tavsiyelere bakıldığında gidilecek kurumun iyi araştırılması, staj yapılacak kurumun erken ayarlanması, vize işlemlerinin titizlikle takip edilmesi, gidilecek ülkeye yönelik dil hazırlığı yapmaları, kendilerine verilecek olan hibeyi dikkatli kullanmaları ve yurtdışında buldukları süreyi iyi değerlendirmeleri yönündeki tavsiyeler öne çıkmaktadır.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ışığında, gelecekte yapılacak araştırmalar için faydalı olacağı düşüncesiyle aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Bu çalışma Dicle Üniversitesi öğrencileri ile sınırlı tutulmuştur. Bu bağlamda ulaşılan veriler sınırlı ve belirli bir noktaya kadar sonuç vermektedir. Gelecekte yapılacak, daha geniş örneklem veya çalışma grupları ile gerçekleştirilecek araştırmalar konu hakkında daha kapsamlı ve genellenebilir bulgulara erişilmesini sağlayabilir.
2. Üniversite öğrencilerinin Erasmus Staj Hareketliliği Programı hakkında daha nitelikli bilgiye erişebilmeleri için bölüm koordinatörleri daha etkin bir rol üstlenmelidir.
3. Erasmus Staj Hareketliliği Programına başvurup seçilen yararlanıcı adaylarının staj yeri belirleme sürecinde gerek bölüm koordinatörlüğü gerekse kurum koordinatörlüğü ile irtibat halinde olmaları ve gerektiğinde destek almaları hem daha uygun bir staj yeri belirlemeye hem de yaşanacak zorlukları en aza indirmeye yardımcı olacaktır.
4. Yurtdışına çıkış öncesi 'Bireysel altyapının eksik olması endişesi' taşıyan katılımcıların gerek koordinatörleri, gerek bölüm hocaları gerekse danışmanları tarafından cesaretlendirilmesi ve teşvik edilmesi ihtiyacını ortaya koyduğu söylenebilir.
5. Avrupa Birliği Komisyonu nezdinde yapılacak girişimler, Erasmus Programı kapsamında yurtdışına çıkacak olan yararlanıcılara yönelik vize muafiyeti veya vize kolaylığı sağlanması, yararlanıcıların karşılaşmış oldukları zorlukları azaltacağı gibi programa olan ilgiyi de arttırabilir.
6. Yurtdışındaki stajlar aynı alanda yurtiçinde yapılan stajlar için örnek teşkil edebilir. Bu sayede hem yurtiçinde yapılan stajların niteliği artacak hem de iş dünyasına hazır bireylerin yetiştirilmesi mümkün olabilecektir.
7. Erasmus Staj Hareketliliği Programı yararlanıcıları, potansiyel yararlanıcı adayları ile yurtdışı staj deneyimlerini paylaşmaları, programa olan ilgiyi arttıracığı gibi potansiyel adayların da birebir programdan faydalanan kişilerle iletişim kurmasına yardımcı olacaktır. Bu konuda tanıtım etkinliklerine programdan yararlanmış öğrencilerin katılımı önerilebilir.

KAYNAKÇA

Aldemir C., A. A. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.

Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı. (2009, Aralık). Hayatboyu Öğrenme Programı. *Erasmus(Yüksek Öğretim) Programı*. Ankara.

Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı. (2013, Aralık 27). *Erasmus 2012/2013 Sözleşme Belgeleri: Ulusal Ajans*. Ulusal Ajans Web Sitesi: <http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1/erasmus-program%C4%B1/2007-2013-d%C3%B6nemine-ait-bilgi-ve-belgeler/alt-faaliyetler/ulusal-ajans-merkezli-faaliyetler/erasmus-hareketlilik-faaliyetleri/i-İlgili-linkler-ve-d%C3%B6nemanlar/2012-2013> adresinden alındı

Aybatlı, A. (2008). *Kariyer Geliştirmede İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Rolü ve Bilişim Perakendeciliği Sektöründe Bir Uygulama*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aykut, F. (1998). *Orta Kademe Yöneticilerinin Kariyer Planlaması*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ayşe, İ., & Sabahat, B. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 177-186.

Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*(1.Baskı). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Bahadır, M. &. (2012). Selçuk Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Staj Yapma Eğilimlerinin Belirlenmesi. *Iğdır Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi (Ek:A) (2)*, 69-76.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Batu, S., Kırcaali- İftar, G., & Uzuner, Y. (2004). Özel Gereksinimli Öğrencilerin Kaynaştırıldığı Bir Kız Meslek Lisesindeki Öğretmenlerin Kaynaştırmaya İlişkin Görüş ve Önerileri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi* , 33-50.

Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*(3. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Bayram, C. (2008). *"Etkin ve Objektif Bir Yükselme" Kariyer Planlama ve Yönetimi*(1.Baskı). İstanbul: Kum Saati Yayınları.

Berg, B. L. (1998). *Quantative Research Methods for the Social Sciences*. Baston: Allyn and Bacon.

Bowen D.D., H. D. (1977). *Career Planing for Employee Development*. California: California Management Review.

Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.

Çalık, T., & Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar Kavramlar İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Delipoyraz, M. (2009). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Yönetimi ve Resmi İlköğretimokullarında Bir Uygulama*(Esenler Örneği). İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dilsiz, M. Ş. (2011). *Kariyer Yönetimi ve Kırıkkale'deki Banka Şubelerinde Bir Uygulama*. Kırıkkale: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD.

Dursun, B. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*(6. Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.

Erdoğan, H. T. (2009). *Bireysel Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama*. Kütahya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdoğan, N. (2002). *Yeni Karier Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim*. Kocaeli: I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı.

Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.

Eren, E. (2000). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul

Ergün, E. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ersen, H. (1996). *Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi(1.Baskı)*. İstanbul: Yön Matbaacılık.

Gay, L. R. (1987). *Educational Research*. Columbus: Merrill Publishing Company.

Göksan, T. S., Uzundurukan, S., & Keskin, S. N. (2011). Değişim Programlarının Genel Yapısı, İşleyişi ve Kazandırdıkları. *İnşaat Mühendisliği Eğitimi 2. Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (s. 191-201). Ankara: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası.

Grubb, W. (1995). The sub-baccalaureate labor market and the advantages of cooperative education. *Journal of Cooperative Education* 30(2), 6-19.

İbiş, E. (2011). *Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri ve Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma*. İstanbul: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kabadayı, S. (2013). *Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karacan, E., & Karacan, S. (2004). Meslek Yüksekokullarında(MYO) Yapılan Staj Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Kalite ve Verimlilik İçin İşyerleri- MYO İşbirliğinin Gereği. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (8), 168-184.

Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Klatt, L. A., R.G., M., & F.E., S. (1985). *Human Resource Management*. Columbus: Charles E.Merrill Publishing Company.

Koca, A. İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki:Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Adana: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kocabey, U. (2010). *İşletmelerde Performans Değerlendirme, Geri Bildirim, Kariyer Planlama ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*. Gebze: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kozak, M. A. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Küçük, M. (2012). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki:Banka Çalışanları Üzerindeki Etkinin İncelenmesi*. Çanakkale: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lee, S. (2006). *A comparison of student perceptions of learning in their co-op and internship experiences and the classroom environment: A study of hospitality management students*. Florida, USA: Yayımlanmamış Doktora Tezi Department of Educational Research, Technology and Leadership in the College of Education, University of Central Florida.

Luthans, F. (1992). *Organizational Behaviour 6th Edt*. McGraw Hill.

Mayring, R. (2000). *Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş (Çev:A. Gümüş & M.S. Durgun)*. Adana: Baki Kitapevi.

Mustafa, T., Ülkü, A. N., & Burak, D. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 231-241.

Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar(Çev.Sedef Özge)*. Ankara: Yayın Odası.

Noe, R. (1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*. C.Çetin(Çev): Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Nuri, T., Hüseyin, Y., & Özer Akif, A. B. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

O., K., & Alyavuz, B. B. (2011). İnşaat Mühendisliği Eğitiminde Staj. *İnşaat Mühendisliği Eğitimi 2. Sempozyumu, 23-24 Eylül 2011*. Muğla Üniversitesi, Atatürk Kültür Merkezi, Muğla.

Özden, M. C. (2007). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Akis Kitap.

Özgen, H., Azim, Ö., & Azmi, Y. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Yayın.

Pılavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. Adana: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sarıtaş, E. (2011). *Avrupa Birliği Erasmus Programına Katılan Türk ve Yabancı Öğrencilerin Programla İlgili Görüşlerinin Karşılaştırılması*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Isparta: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sevinç, E. (2010). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Etap Yayınevi.

Soysal, A. (2007). Örgütlerde Kariyer Planlama ve Geliştirme. E. Ş. Akatay içinde, *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları* (s. 95-188). Ankara: Gazi Kitabevi.

Soysal, A., & Geliştirme, Ö. K. (tarih yok).

Şahin, E. (2013). *Erasmus Programına Katılan Türk Öğrencilerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Şener, F. (2010). *Kariyer Planlamada Kariyer Değerlerinin Önemi ve Bir Uygulama*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şerif, M.Ş., & Adnan, Ç. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Yayınevi.

Şimşek, E. (2010). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Vizyoner Yayıncılık.

Şimşek, M. Ş. (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Şimşek, M.Ş. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya : Damla Yayınevi.

T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı. (2013, Kasım 14). *Gençlik Programları*. Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı: <http://www.ua.gov.tr/programlar/gen%C3%A7lik-program%C4%B1> adresinden alındı

Tavşancıl, E., & Aslan, E. (2001). *İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 203-2033.

Türkel, A. U. (1999). *Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Uçar, S. (2010). *Emniyet Teşkilatında Kariyer Planlaması ve Bir Model Önerisi*. Isparta: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uzun, T. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem:Kariyer Planlaması. *İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:5*, 91-106.

Uzunbacak, H. H. (2004). *Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması*. Isparta: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vergiliel Tüz, M. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 169-176.

Yardım, M. &. (2011). YTÜ Örneğinde inşaat mühendisliği staj süreçlerinde stajyerlerin karşılaştıkları problemler. *İnşaat Mühendisliği Eğitimi 2. Sempozyumu, 23-24 Eylül 2011*. Muğla Üniversitesi Atatürk Kültür Merkezi, Muğla.

Yeşil, E. (2011). *Kariyer Geliştirme Faalüyetlerinin Örgüt ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2000). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yorulmaz, H. (2007). *Kariyerde İş doyumunu ve Plato: KKTC Kamu Sektöründe Uygulamalı Bir Çalışma*. Lefkoşa: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yumuşak, S., & Mehmet, Ç. (2012). Kariyer Yönetiminin Motivasyona Etkisi: Bandırma İlçesinde Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 76-87.