



T.C. İSTANBUL ŞİŞLİ MESLEK YÜKSEKOKULU
2025-2026 AKADEMİK DÖNEM BAHAR YARIYILI
AKADEMİK PERSONEL 3+1 EĞİTİM MODELİ
FARKINDALIK VE HAZIRBULUNUŞLUK ANKETİ

Birim Adı: Kalite Koordinatörlüğü

Anketi Hazırlayan Kişi: Kalite Koordinatörü Öğr. Gör. Şenay Şirin

Anketin Uygulandığı Tarih: Bahar Dönemi

1. Katılımcı Profili ve Farkındalık Düzeyi

Ankete katılan akademik personelin büyük çoğunluğu modeli duymuş durumda ancak derinlemesine bilgi sahibi olma noktasında farklılıklar görülmektedir.

- **Deneyim Süresi:** Katılımcıların önemli bir kısmı 11-15 yıl ve üzeri deneyime sahip kıdemli akademisyenlerden oluşmaktadır.
- **Bilgi Kaynağı:** Model çoğunlukla **yüksekokul yönetimi** ve **meslektaşlar** aracılığıyla duyulmuş; bu durum, kurum içi iletişimin modelin tanıtımında temel kanal olduğunu göstermektedir.
- **Farkındalık:** Akademisyenlerin çoğu modelin temel amacını bildiğini ifade etse de "Kısmen" cevabını verenlerin oranı küçümsenmeyecek düzeydedir.

2. Modelin Avantajlarına Yönelik Algı

Akademik personel, modelin öğrenci gelişimi üzerindeki etkilerine dair oldukça **pozitif** bir tutum sergilemektedir.

Akademisyenler, modelin teorik eğitim ile pratik arasındaki boşluğu dolduracağına ve öğrencinin istihdam edilebilirliğini artıracığına tam destek vermektedir.

3. Uygulama ve Altyapı Sorunları

Raporun en dikkat çekici kısmı, modelin uygulanabilirliğine dair duyulan kaygılardır. Özellikle **Mahkeme Büro Hizmetleri** gibi spesifik programlarda ciddi çekinceler mevcut:

- **İşletme Yetersizliği:** Katılımcılar, öğrencilerin yerleştirilebileceği yeterli sayıda işletme bulunmadığı konusunda hemfikir (Puanlama 1-2 seviyesinde).

- **İşletme İsteksizliği:** Sektörün öğrencileri kabul etmeye ve onlara gerçekten mesleki gelişim sağlamaya ne kadar istekli olduğu konusunda büyük şüpheler bulunmaktadır.
- **Program Uygunluğu:** Bazı programların (hukuk büroları, mahkeme hizmetleri vb.) uzun süreli staj yerleştirmesi için uygun altyapıya sahip olmadığı belirtilmektedir.

4. Akademik Personel İş Yükü ve Beklentiler

Açık uçlu cevaplara dayanarak yapılan analizde iki zıt görüş öne çıkmaktadır:

1. **Olumlu Bakış:** Bazı akademisyenler, öğrenciler işletmede olacağı için dönem içindeki ders yükünün azalacağını ve bu sayede **bilimsel çalışmalara (makale, araştırma)** daha fazla vakit ayırabileceklerini düşünmektedir.
2. **Olumsuz Bakış:** Denetim, koordinasyon ve öğrenci takibi gibi süreçlerin yeni bir idari iş yükü yaratacağı, özellikle danışmanlık süreçlerinin daha yorucu olabileceği endişesi yer almaktadır.

5. Tespit Edilen Olası Sorunlar ve Riskler

Verilerdeki metin analizine göre karşılaşılabilecek temel zorluklar şunlardır:

- **Staj Yeri Bulma:** En büyük sorun olarak "kaliteli işletme" bulma zorluğu öne çıkmaktadır.
- **Hukuki ve Özlük Hakları:** İzin, iş kazası sigortası, disiplin sorumluluğu ve denetim mekanizmalarının belirsizliği yer almaktadır.
- **İşletme Motivasyonu:** İşletmelerin öğrenciyi "ara eleman" veya "angarya işleri yapacak kişi" olarak görme riski yer almaktadır.

6. Sonuç ve Öneriler

- **Protokollerin Güçlendirilmesi:** İşletmelerle sadece kağıt üzerinde değil, karşılıklı yükümlülükleri netleştiren kapsamlı protokoller imzalanmalıdır.
- **Denetim Mekanizması:** Öğrencinin işletmede geçirdiği sürenin verimliliğini ölçen dijital bir takip sistemi kurulmalıdır.
- **Teşvikler:** İşletmeleri öğrenci kabul etmeye teşvik edecek (vergi avantajı, sertifikasyon vb.) modeller üzerinde durulmalıdır.
- **Hukuki Çerçeve:** Disiplin ve özlük hakları konusundaki belirsizlikler, uygulama başlamadan önce bir el kitapçığı ile akademik personel ve öğrencilere duyurulmalıdır.

Akademik kadro modelin **felsefesine inanıyor** ancak **operasyonel süreçlerin** (staj yeri bulma ve denetim) başarısız olmasından endişe duymaktadır. Bu kapsamda başarının, sektörle kurulacak güçlü ve sürdürülebilir bağlara bağlı olduğu ifade edilmektedir.