

Stajyerlerimi Eđitiyorum?

Nasıl

Merhaba arkadaşlar,

Stajyer eğitimleri bir kurum içerisinde her ne kadar zaman ve iş gücü kaybı olarak görünse de geniş çerçevede bu eğitim süreci hem stajyer hem işveren gözünden doğru okunduğunda tamamıyla bir altın dönemdir. Öncelikle işveren bakış açısıyla baktığımızda, görüyoruz ki minimum bir aylık bedava bir deneme sürecinden geçirebiliyor personel adayını. Ve bu deneme süreci içerisinde stajyer arkadaş işten atılma kaygısı yaşamadan çalıştığından tamamıyla doğal bir ortamda gerçekleşiyor. Bir diğer olumlu bakış açısı da; kurumun bakış açısına odaklanmış ve kurumu daha ileriye götürme yetisi zayıflamış çalışanları için bir ufuk açıcı pencere olabiliyor.

Stajyer arkadaşın gözünden bakıldığında da, okulda alınan eğitimler çoğunlukla teoride kalıyor ve ne yazık ki teori ve pratik çoğunlukla bir birinden bağımsız olabiliyor. Örneğin; öğrenci arkadaş konuları sular seller gibi ezberlemiş olsa da bunu hangi problemin neresinde kullanacağını bilememektedir. Stajyerlik süresinin bir diğer önemi de mezuniyetten sonra asla bulamayacağı kendisini ispatlamak için bir aylık deneme süresidir. Bu süreyi iyi kullanması durumunda gerek staj yaptığı kurumda gerekse başka kurumda iş başvurusunda “yapabilirim” demek yerine “yaptım” diyerek şansını çok arttırabilir.

Gelelim yazının başlığı olan konumuza □

Stajyerlerimizi lise stajyerleri ve üniversite stajyerleri diye ikiye ayırabiliriz. Bu ayrımın temel sebebi ise lise stajyerlerimiz bir yıl boyunca haftanın üç gününü şirkette geçiriyorken, üniversite stajyerleri ise ortalama yirmi dört iş günlük bir staj sürecinden geçiyorlar.

Lise stajyerleimizin eğitimlerini ilk dönem ve ikinci dönemlerde farklı konularda ilerletiyoruz. İlk dönem temel bilgi işlem konularını öğrenmelerini sağlıyoruz. Bu konulardan bazıları;

- Bilgisayara data kaybı yaşamadan format atma işlemi
- Temel ofis programları
- Yazıcı ve diğer donanım kurulumları
- Uzak bağlantı yazılımları ile son kullanıcı desteği
- Bilgisayarların domaine alma işlemleri
- Bu işlemleri yaparken üretmelerini teşvik etmek adına kurum içerisinde çalışan bir yardım portalına makale yazmalarını teşvik ediyoruz.

İlk dönem bu temel görevleri yerine getirdiğini gördükten sonra bir mesleki alanda uzmanlaşmasını sağlamak adına günde en azından 20 – 25 dakika bile olsa birebir eğitim vermeye çalışıyoruz. Bir select cümlesini stajyere öğretmek için harcanan zaman, hiçbir işi sekteye uğratmayacağından emin olabilirsiniz.

Üniversite stajyeri arkadaşlarımızda ise gerek zamanın nispeten daha az olması gerek liseli arkadaşlara göre daha bilinçli olduklarından dolayı, kapıdan içeri ilk girdiklerinde nasıl bir staj yapmak istediklerinin tercihini bir soru ile kendilerine bırakıyoruz. Sorumuz şu:

Stajını yapıp mezun mu olmak istiyorsun yoksa stajını bir mühendis olarak mı yapmak istiyorsun?

İlk seçeneği tercih etmeleri durumunda okulda gördüğü konuları harmanlayıp bir proje ortaya koymasını sağlıyoruz. Bu proje genellikle 70% okulda gördüğü konulardan 30% oranında da araştırması gereken konulardan oluşmaktadır.

İkinci seçeneği tercih etmesi durumunda ise; stajının 1/4 zamanını kurumsal proje geliştirme süreçleri ve yazılım dizaynları üzerinde hızlı bir eğitimden geçiriyoruz. Sonraki bir veya en fazla iki gün içerisinde yapılacak projeye karar veriliyor. Projeye karar verildikten sonra hızlıca projeyi ortaya koymaya başlamaktadır. Bu arkadaşların projelerinde ise 30% konular okulda gördüğü %70 konular ise araştırması gereken konular oluyor.

Her iki seçenekte de arkadaşlardan olmazsa olmaz isteğimiz projelerini bir versiyon kontrol sistemi üzerinde barındırmalarıdır. Hem lise hem üniversite stajyerlerimizde uyguladığımız bir diğer kuralımız da **sorumluluk verme kuralı**dır. Birden fazla stajyerimiz var ise; birebir sorun çözümleri için alt sınıf olan arkadaşımız öncelikle üst sınıf olan abisi / ablasına sorunu anlatıyor. İkisinin beraber çözememesi durumunda biz devreye giriyoruz. Ancak önceliğimiz onların bir ekip olarak sorunu kendilerinin çözmesidir. Bu sorumluluk verme kuralının sonucu olarak da sorumluluk alan arkadaşta ödül olarak alt sınıf olan arkadaşının notunu kendi veriyor. Üst sınıf arkadaşın sorumlu olduğu arkadaşına verdiği not ile bizim notu harmanlayıp nihai staj notunu veriyoruz. □

Uzun sözün özü: nasıl ki bedenimize sürekli taze kan

gerekiyor, aynı şekilde mesleklerimizde de sürekli taze kana ihtiyaç vardır. Kimsenin gençleri eğitirken “ona öğretirsem benim yerimi alır, ben geriye düşerim” diye düşünmeye hakkı olmadığına inanıyorum.