



# INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE ACADEMIC RESEARCH

Available online, ISSN: 2757-959X | www.ijdergisi.com | Economic and Administrative Academic Research

## PREPARATION FOR BUSINESS LIFE IN THE 2ND CENTURY OF THE REPUBLIC: INTERNSHIP IN THE PUBLIC SECTOR

Nazmi KÜÇÜKYAĞCI<sup>a</sup>, Evren DİNÇER<sup>b</sup>

\*Corresponding Author

### ARTICLE INFO

#### Review Article

Received : 03/12/2024

Accepted : 26/02/2025

#### Keywords:

Internship, Internship System, Human Resources Management, Vocational Education

### ABSTRACT

As the Republic enters its second century, internships in the public sector emerge as a significant tool for preparing young individuals for professional life. Public sector internship programs not only equip students with vocational knowledge and skills but also help them better understand public service processes. These practices hold the potential to enhance the efficiency of public services, cultivate a qualified workforce, and support young people's career planning. Internships in the public sector go beyond fostering professional competencies by enabling young people to engage more consciously in public processes. In this context, the effective organization and widespread implementation of internship programs are crucial both for public administration and for individuals' career development.

This study investigates what kind of a policy should be developed to increase the effectiveness of internship practices in the public sector in the centennial year of the Republic. Internship programs in the public sector provide students with the opportunity to gain professional knowledge and skills as well as to understand public service processes. In this study, the historical development of internship practices in the public sector, their current status and the main problems encountered are examined and concrete solutions are presented for these problems.

Uluslararası İktisadi Ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi, 5(1), 2025, 203-228

## CUMHURİYETİN 2. YÜZYILINDA İŞ HAYATINA HAZIRLIK: KAMU SEKTÖRÜNDE STAJ

### MAKALE BİLGİSİ

Derleme Makalesi

Geliş : 03/12/2024

Kabul : 26/02/2025

#### Anahtar Kelimeler:

Staj, Staj Sistemi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Mesleki Eğitim

### ÖZ

Cumhuriyetin ikinci yüzyılına girerken kamu sektöründe staj, gençlerin iş hayatına hazırlanmasında önemli bir araç olarak dikkat çekmektedir. Kamu sektöründe staj programları, öğrencilere mesleki bilgi ve beceri kazandırırken, aynı zamanda kamusal hizmet süreçlerini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Bu uygulamalar, kamu hizmetlerinin etkinliğini artırma, nitelikli iş gücü yetiştirme ve gençlerin kariyer planlamasına destek sağlama potansiyeline sahiptir. Kamu sektöründe staj, gençlere profesyonel yetkinlikler kazandırmanın ötesinde, onların kamusal alandaki süreçlere daha bilinçli bir şekilde katılmalarını sağlamaktadır. Bu yönüyle, staj uygulamalarının etkili bir şekilde düzenlenmesi ve yaygınlaştırılması hem kamu yönetimi hem de bireylerin kariyer gelişimi açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Bu çalışma, Cumhuriyetin yüzüncü yılında kamu sektöründeki staj uygulamalarının etkinliğini artırmak için nasıl bir politika geliştirilmesi gerektiğini araştırmaktadır. Kamu sektöründe staj programları, öğrencilere mesleki bilgi ve beceri kazandırmanın yanı sıra kamu hizmet süreçlerini anlama imkânı sunmaktadır. Bu çalışmada, kamu sektöründeki staj uygulamalarının tarihsel gelişimi, mevcut durumu ve karşılaşılan temel sorunlar incelenmiş ve bu sorunlara yönelik somut çözüm önerileri sunulmuştur.

<sup>a</sup> [vefanazmi@hotmail.com](mailto:vefanazmi@hotmail.com)

<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0002-9100-1150>

<sup>b</sup> [evrendincer68@gmail.com](mailto:evrendincer68@gmail.com)

<sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5614-7085>

## 1. GİRİŞ

Kamuda staj öğrenciler bakımından hem akademik bilgilerini uygulama fırsatı buldukları hem de kamu kurumlarının işleyişini yakından tanıma olanağı sunan önemli bir deneyim sürecidir. Kamuda staj, öğrencilerin teorik bilgilerinin uygulamaya geçirilmesini sağlayan bir ortam sunarken aynı zamanda kamu sektöründeki kariyer olanaklarını değerlendirmelerine yardımcı olmaktadır. Staj süreci zarfında kazanılan deneyimler, öğrencilere mesleki ağlarını genişletme, iş disiplini ve işleyişini öğrenme ve sunulan kamu hizmetlerine ilişkin bir bilinç geliştirmeye olanak tanır. Bu çalışmanın temel araştırma sorunu, kamu sektöründeki staj uygulamalarının etkinliğini artırmak için hangi politikaların geliştirilmesi gerektiğidir. Çalışmanın amacı, kamu kurumlarında stajın öğrencilere ve kurumlara sağladığı faydaları belirlemek ve bu sürecin verimliliğini artırmak için somut öneriler sunmaktır. Bu çerçevede iş hayatına hazırlık aşaması olarak kabul edilen stajın kamu sektöründeki işleyişi, faydaları, Türkiye’deki tarihsel gelişim süreci, kamu sektöründeki staj uygulamaları ve kamuda stajda karşılaşılan zorluklar ile kamudaki staj sürecinin gerek öğrenciler gerekse de kamu kurumları bakımından nasıl daha verimli hale getirilebileceği ele alınmaktadır. Bu kapsamda metodoloji kısmından itibaren çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde genel olarak staj ve stajla ilgili temel kavramlar, stajın türleri faydaları ve önemi ele alınmaktadır. İkinci bölümde stajın Türkiye’deki tarihsel gelişim serüvenine yer verilmektedir. Son bölümde ise Türkiye’de kamu sektöründe insan kaynakları yönetiminin önemli bir unsuru olan staj uygulamaları ile kamuda staj konusunda çözüm bekleyen sorunlar ve bu sorunların çözümü için yapılabilecekler ortaya konulmaktadır.

## 2. METODOLOJİ

Bu çalışma nitel araştırma yöntemine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Kamu sektöründeki staj uygulamalarına yönelik literatür taraması yapılmış, ilgili mevzuat ve ikincil düzenlemeler, akademik çalışmalar ile resmi raporlar incelenmiştir. Çalışmanın teorik çerçevesi, insan kaynakları yönetimi ve kamu yönetimi disiplinleri temelinde oluşturulmuştur. Bu bağlamda, staj programlarının kamu sektöründeki işleyişine dair mevcut veriler analiz edilerek sorun alanları belirlenmiştir. Çalışmanın araştırma evreni Türkiye ile sınırlı olmakla birlikte genel düzeyde dünyadaki gelişim süreçlerine de yer verilmiştir. Kamu sektöründeki staj uygulamaları incelenmiş ve bu doğrultuda kamu sektörüne özgü politika önerileri geliştirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, literatürdeki bulgularla değerlendirilerek kamu staj sisteminin daha etkin hale getirilmesi için somut çözüm önerileri sunulmuştur.

## 3.KAVRAMSAL ÇERÇEVE: STAJ VE STAJLA İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR İLE STAJIN TÜRLERİ VE FAYDALARI VE ÖNEMİ

İnsan kaynakları yönetiminde insan sermayesinin geliştirilmesi ve nitelikli işgücünün istihdam edilmesi önem taşıyan hususlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Staj bir taraftan iş hayatına hazırlık diğer taraftan mesleki eğitim çerçevesinde öğrencilerin iş ile tanışmasının ve işe ilişkin ilk izlenimlerin ve deneyimlerin kazanıldığı bir süreçtir. Staj mesleki eğitim sürecinin de önemli bir safhasını oluşturmaktadır. Bu bakımdan stajla ilgili olarak mesleki eğitim, stajyer ve çırak olmak üzere bazı kavramları ele almak gerekmektedir.

Mesleki eğitim, genel olarak ferdin çalışma yaşamındaki bir meslek sahasında üretici niteliği ile herhangi bir statüde bulunabilmesi amacıyla gerekli asgari yeterliliğe ve mesleğe ilişkin genel kültüre sahip olmasını sağlayan eğitim türü olarak tanımlanmaktadır (Ünsür, 1997: 7). Alkan ve diğerleri ise mesleki eğitimi kişiye iş yaşamında belirli bir meslekle ilgili olarak iş alışkanlıklarının, becerilerin ve bilgilerin kazandırıldığı ve kişinin yeteneklerinin farklı yönleriyle geliştirildiği bir süreç olarak tanımlamaktadır (Alkan vd., 2001:6).

Mesleki eğitimin temel gayesi, ülkenin belirli alanlarda ihtiyaç duyduğu insan kaynağını yetiştirmektir. Bu süreçte nitelikli insan kaynağının oluşturulması küresel rekabette ülkeler için önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda mesleki eğitim gerek bireylerin bilgi ve becerilerini artırmak gerekse işgücü piyasasında bulunmalarını sağlama konusunda ön plana çıkmaktadır (Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 204). Nitekim uygulama şekli, içeriği ve yöntemi itibariyle mesleki eğitim diğer eğitim türlerinden farklıdır. Mesleki eğitim her şeyden öte teorik eğitime göre iktisadi olarak daha pahalıdır (Yıldırım ve Işıldak, 2018:2). Teoride elde edilen bilgiler mesleki eğitimde iki şekilde öğrencilere kazandırılabilir. Bunlardan ilki okullardaki uygulama dersliklerinde yapılan uygulamalar, ikincisi ise öğrencilere kamu veyahut özel sektördeki kurumlarda yapacakları stajlardır. Bu bağlamda staj mesleki eğitimin ayrılmaz bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

İngilizcede “internship” ve “training” kelimelerinin karşılığı olan “staj” kelimesi köken itibariyle “stage” olan Fransızcadan gelmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre staj iki şekilde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2024): “Herhangi bir meslek edinecek olan kimsenin geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi” ile “Bir kimsenin, meslek bilgisini artırmak için bir kurumun bir veya birçok bölümünde çalışarak geçirdiği dönem.” Bu tanımlarda o mesleğe ilişkin uygulamalı öğrenme ve iş başında öğrenmenin vurgulandığı görülmektedir. Staj, genel olarak bir kişinin mesleki bilgisini geliştirmek amacıyla geçici olarak kamu veyahut özel kurumun birden fazla veya bir bölümünde çalışarak geçirdiği dönem olarak ele alınmaktadır (Yıldırım ve Işıldak, 2018: 3). Ancak staj mesleki bilgiye ek olarak mesleğe ilişkin yazılı-yazılı olmayan kuralların, teamüllerin, iş disiplininin, iş yerindeki hiyerarşik düzenin ve işleyişin, çalışma yaşamına dair bilgilerin ve meslek ahlakının kazanıldığı iş hayatına hazırlık sürecidir. Bu süreçte yer alan kişiye “stajyer” denilmektedir (Dost ve Bilgin, 2020: 125). Staj özetle okulda elde edilen bilgilerin iş hayatında elle tutulur şekilde somut hale gelmeye başlamasını sağlayan uygulamaları ifade etmektedir (Çaylan vd., 2016: 243). Staj öğrencilerin kariyerlerini planlamaya başladıkları basamaklardan ilkidir (Barutçugil, 2004: 321). Bireysel kariyer planlamanın önemli aşamasından biri olan staj bir nevi iş başında o işi öğrenme biçimidir. Staj iş öncesi kişiye iyi bir öğrenme ortamı sunar. Bu ortamda elde edilen bilgi ve tecrübelerin çalışma hayatında kullanılması bakımından ise stajyere önemli bir katkı sağlamaktadır. Nitekim staj bireye tam zamanlı bir iş öncesi kişinin iş yaşamına hazırlık yapmasını ve böylece kariyer planlamanın daha araştırma safhasında mesleği için doğru kriterleri keşfetme ve buna uygun olarak eğitim almasını sağlamaktadır. Dolayısıyla staj deneyimleyerek öğrenmeye dayalı bir iş hayatına hazırlık sürecidir. Bu öğrenme süreci teorik ile pratik bilgiyi buluşturmaktadır. Bu öğrenme metodu bireylerin hayatın farklı dönemlerine uyum sağlamalarına imkân sunan ve insanların öğrenme süreçlerini değerlendirirken yararlanabileceği bir öğrenme türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Kolb, 1984: 4).

Staj, öğrencinin okuldan mezun olmasına katkı sunduğu kadar aynı zamanda stajyerler açısından işe hayatına atılmadan önce bir nevi bir ilişki ağı sağlamakta ve stajyerin gireceği iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmasına da hizmet etmektedir (Crnković-Pozaić, 2006: 5). Günümüzde üniversite öğrencileri stajyer olmakla birlikte lise öğrencileri veya yeni bir kariyer için gerekli yeterlilikleri sağlamak isteyen lisans üstü öğrenciler de stajyer olabilmektedir. Ancak uygulamada çıraklar ve stajyerler birbirleriyle karıştırılabilmektedir. Bu noktada çıraklık ile stajyerlerin farkının ortaya konulması gerekmektedir. Her ne kadar staja ilişkin ortak bir tanım olmamakla birlikte çıraklıktan farklı olarak staj daha kısa süreli, daha çok üniversite öğrencilerine dönük ve bireye deneyim kazandırmaya yöneliktir (Alp, 2020: 17-18). Oysa çıraklık ise özellikle belirli bir sektör için teknik tecrübeye sahip olup bununla birlikte gelir elde etmeye çalışan, yaş, eğitim düzeyi bakımından sınırları olmayan bir uygulamalı eğitim modeli olarak kabul edilmektedir. Kaldı ki stajyerler temelde var olan mesleğe dair teorik bilgilerini, pratiği takip ederek uygulama bakımından da işyerinde kendisini geliştirirken; çıraklar ise bir

çıraklık sözleşmesiyle bir sanat veya mesleği öğrenerek vasıflı bir işçi haline gelebilmektedir (Süzek, 2010: 131). Çıraklık genel olarak okul müfredatına dayalı mesleki eğitim ve öğretimdeki uygulamalı eğitimi ifade etmektedir. Avrupa Komisyonunca bu iki kavram arasındaki farkı ortaya koymak amacıyla çıraklık için “traineeship”, stajyerlik içinse “internship” sözcüğü kullanılmaktadır (O'Higgins & Pinedo, 2018: 3). Çıraklık eğitiminin en yaygın olduğu ülkeler Almanya ve Avusturya olmakla birlikte farklı ülkelerde farklı çıraklık uygulamaları bulunmaktadır. Bu noktada çıraklıkta kendi geçimini sağlamak için çırak tıpkı bir işçi gibi iş yapmakta ve bu amaçla bir mesleği öğrenme gayesi ön plandadır. Stajyerler ise geçim sağlamaktan öte var olan bilgisini geliştirmek ve deneyim kazanmak için iş yapmaktadır (Demir, 2014: 44). Çıraklıkta çıraklık sözleşmesi sonucunda bir mesleği öğrenerek işçi statüsüne geçilebilmektedir. Lakin stajyerlikte ise bir sözleşme söz konusu değildir; stajyer iş hayatına hazırlık bağlamında sahip olduğu bilgiyi uygulamada geliştirmesi beklenmektedir (Çelik vd., 2014: 44).

Bu bağlamda staj denildiğinde stajın belirli bir meslekle birlikte teorik bilginin geliştirilmesi ve işbaşında eğitimi kapsamı gibi temel unsurları taşıması gerekmektedir. Stajın tanımı ve çıraklıktan farkının ortaya konulduğu bu noktada stajın türlerini ele almak gerekir. Staj türleri bakımından literatürde pek çok ayırım bulunmaktadır. Bunlar sınıflandırıldığında dört farklı staj türü bulunmaktadır: Zorunlu/gönüllü staj, ücretli/ücretsiz staj, iş başında/sanal staj ve yurt içi/yurt dışı stajdır.

Zorunlu staj, genel olarak özel veyahut resmi eğitim kurumları tarafından sunulan eğitimin bir parçası olan stajdır. Bu staj türünde yapılan staj not değerlendirmesine tabi tutulmaktadır (Dost ve Bilgin, 2020: 125). Ülkelere göre değişmekle birlikte belirli alanlarda staj yapma zorunluluğu vardır. Dolayısıyla kişinin mezun olabilmesi için staj yapma zorunluluğu bulunmaktadır. Aksi halde eğitimini tamamlayamayacaktır. Gönüllü stajda ise zorunlu staj dışındaki alanlarda deneyim ve tecrübe kazanmak adına yapılan stajdır. Öğrenciler mezun olduktan sonra iş ararken o alanda deneyim sahibi olduğunu göstermek amacıyla bu stajı yapmaktadırlar. Her ülkeye göre farklılık göstermekle birlikte zorunlu staj genel olarak mevzuat tarafından düzenlenmişken gönüllü staj ise mevzuat ile düzenlenmemiştir. Bu nedenle zorunlu staj uygulamalarında işverenlerce stajyerlerin ücret ve sigorta primleri ödemeleri karşılırken, gönüllü stajda ise işverenlerce stajyerlere sigorta primleri dışında ücret ödeme yükümlülüğü yoktur (Dost ve Bilgin, 2020: 126).

Bu bağlamda stajın diğer türü ücretli/ücretsiz staja değinmek gerekir. Bu durum yukarıda bahsedildiği üzere stajın zorunlu olup olmamasına göre değişmektedir. Kimi ülkelerde ücret durumu ikincil mevzuat ile işverenin kararına bırakılabildiği gibi kimi ülkelerde ise işverenlerce stajyerlere yapılacak ödemeler mevzuat ile düzenlenebilmektedir. Bazı durumlarda ise stajyerin ücret alıp almama durumu piyasa koşullarına göre şekillenmektedir (Alp, 2020: 26-27). Örneğin stajyerlerin işverenlere somut yararlarının görüldüğü tıp, mühendislik, hukuk, muhasebe, teknoloji ve finans gibi alanlarda ücretli staj (Bukaliya, 2012: 121), sosyal hizmetler ve reklamcılık gibi alanlarda ise ücretsiz staj yaygındır (Crnković-Pozaić, 2006: 9). Bu alanlar dışında istihdam imkanlarının kısıtlı olması sebebiyle ücretsiz çalışan stajyerlerin sayısı da günümüzde artış göstermektedir. Nitekim stajyerlik işverence yasalara aykırı şekilde ücretsiz işgücü olarak da kullanılabilir (Bacon, 2011: 67).

Üçüncü staj türü iş başında/sanal stajdır. İş başında stajda genellikle öğrenciler bir eğitim programının gereği olarak bir işverenin yanında çalışmaya başlamakta ve eğitim kurumunca da desteklenmektedir (Crnković-Pozaić, 2006: 10). İş başında staj yüz yüze gerçekleşmektedir. Oysa sanal staj ise geleneksel stajdan farklı olarak zamandan ve mekândan özerk bir şekilde, iletişim ve bilgi teknolojileri kullanımıyla desteklenen bir ortamda bireylerin eğitiminin mecburi bir unsuru olarak iş odaklı faaliyetlerin gerçekleştirdikleri stajdır (Ahsan &

Hassan, 2013: 263). Bu sayede öğrenciler evlerinden ayrılmadan yurt içi veya yurt dışı işletmelerde staj yapma imkanına sahip olmaktadır. Bu stajda bilgi ve iletişim araçlarıyla öğrenciler işleri takip etmektedir. Bu staj sayesinde çoğu öğrenci, yöneticilerle yüz yüze görüşmezler; fakat öğrenciler farklı tecrübeleri bulunan çalışanlardan öneri alma imkanına sahip olurlar (Misican, 2023: 246). Günümüzde sanal staj, özellikle Covid-19 pandemisi sonrasında Avrupa’da geleneksel iş başı stajın yerini almaya başlamıştır (Alkar, 2020). Ancak bu stajın belirli alanlarla sınırlı olduğu da unutulmamalıdır.

Son staj türü ise yurtiçi/yurt dışı stajdır. Bu sınıflandırma mekânsal olarak yapılmaktadır. Stajlar genel olarak yurt içinde olmakla birlikte yurt dışındaki işletme veya uluslararası örgütlerde yapılabilmektedir (Dost ve Bilgin, 2020: 130). Örneğin Avrupa Birliği Erasmus programı içinde öğrencilere Avrupalı şirketlerde staj yapma imkânı tanınmaktadır. Erasmus çerçevesinde meslek yüksek okulu ve diğer meslek programları gibi kısa dönemli öğretim programları için 2-12 ay, lisans ve lisansüstü öğrencileri için 3-12 ay arasında değişim göstermektedir (Ulusal Ajans, 2024).

Geçmişten günümüze istihdam sürecinde staj, eğitim-istihdam ilişkisi temelinde işe yönelik yeterliliklerin genç bireylere kazandırılması bağlamında ön plana çıkmaktadır. Bu noktada çalışmaya aday genç bireylere piyasanın taleplerini gerçekleştirmeye yönelik mesleki bilgi ve donanımı sağlayacak eğitim fırsatlarının yaratılması ile sağlanan bu eğitim akabinde bu bilgi ve donanımı istihdam ile bir araya getirecek programların düzenlenmesi eğitim ve istihdam ilişkisini güçlendirmeyi sağlamaktadır (Emirgil, 2019: 48). Bu bağlamda eğitimin önemli bir parçası haline de gelen staj süreçleri ile genç bireyler yeteneklerini fark ederken, işletmeler içinse kabiliyetli bireyleri keşfetme ve örgüte kazandırma bakımından önemli bir fırsat niteliğindedir (Sarıbyık, 2019: 9). Bu noktada stajın faydalarına ilişkin insan kaynakları ve eğitim literatüründe pek çok çalışma yapılmış olmakla birlikte bu çalışmalar neticesinde stajın faydaları stajın tarafları açısından yapılmaktadır. Buna göre stajın yararları üç taraf bakımından değerlendirilmektedir. Bunlar öğrenciler, işletmeler ile eğitim-öğretim kurumlarıdır (Çaylan vd., 2016: 244).

Stajın yararlarının ilk değerlendirildiği taraf staj yapan öğrenciler bakımındandır. Öğrenciler bakımından stajın yararları ise şu şekilde sıralanabilir (Beard, 2007:212; Alpert et al., 2009:37; Sarıbyık, 2019:11; Dost ve Bilgin, 2020:127-128): 1-Alana ilişkin profesyonel birikim ve deneyim kazanma fırsatı sunar. Bu noktada öğrencilere yaparak öğrenme deneyimi kazandırır. 2-Bireyin gerek yazılı gerekse de sözlü iletişim becerilerini geliştirir. Bu sayede stajyerler ilgili sektörde profesyonel çalışanlar ile üst düzey yöneticilerle iletişim kurabilme özgüvenini kazanır. 3-Bireyin problem çözme yeteneklerini güçlendirir. Bu noktada teori ve pratik arasında bir köprü oluşturarak eğitim ve iş hayatı arasındaki boşluğu doldurur. 4-Bireyin sorumluluk bilincini kazanmasına ve kişisel özelliklerinin gelişmesine katkı sağlar. Bu bağlamda bireyin kendisini tanımasını ve yeteneklerinin farkına varmasına yardımcı olur. 5-Stajyer mezun olmadan evvel kendi alanını deneyimlemesi neticesinde kariyer planı hakkında bilinç kazanır. Bu da stajyerin iş yaşamına geçiş sürecini kolaylaştırıcı bir etki yaratır. 6-Eğitim süresince ek burs ve yardım gibi maddi faydalar kazanma fırsatı sunar. 7-İş yaşamına geçişten sonra staj yapanlar yapmayanlara oranla daha yüksek ücret düzeyiyle istihdam edilme olanaklarına sahip olabilmektedir.

Stajın yararlarının değerlendirildiği ikinci taraf ise işletmelerdir. Gerek kamu gerekse özel sektördeki işletmeler açısından stajın yararları ise şu şekilde sıralanabilir( Çalık, 2006, s. 2;; Alpert et al., 2009: 37; Dessler, 2013: 159; Okakın ve Şakar, 2013: 42; Çaylan vd., 2016: 246-247; Sarıbyık, 2019: 11; Dost ve Bilgin, 2020: 127-128; Coşkun, 2020: 311):1-Bireyleri erken zamanlarda istihdam etme imkânı sağlar. Böylece iş gücü arama maliyeti azalır. 2-Yeni istihdam edilecek çalışanları risk olmaksızın değerlendirme olanağı tanır. Stajlarda yapılan

değerlendirmelerde bu noktada işletmeler için fayda sağlamaktadır. 3-İşe alım masraflarını düşürür. Düşük ücretli veya ücretsiz çalıştırılabildikleri için stajyer istihdamı personel maliyetlerini azaltmaktadır. 4-İşverenlere yeni ve yenilikçi fikirler edinme imkânı sağlar. Nitekim genç stajyerler işletmelere yeni fikirler ve yaratıcı çözümler sunabilmektedir. 5-Staj yapılması işletmelerin eğitim maliyetlerini düşürür ve bu sayede işletmeler çalışanlara işe başlarken verecekleri eğitim yükünden kurtulmaktadır. 6-Genel olarak küçük işletmeler için stajyer istihdamı önemli bir iş gücü kaynağıdır. Bu noktada stajyer istihdamı bu işletmeler için önemli bir insan kaynağı oluşturmaktadır. 7-Stajyer istihdamı işletmeler açısından nitelikli iş gücünün gelişmesine hizmet etme vesilesiyle ülkenin sosyal ve iktisadi gelişimine katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda Stajyer istihdamı, işletmelerin sosyal sorumluluk algısını güçlendirerek itibarlarını artırabilir. 8-İşletmeler daha çok staj yapan kişileri tercih ederler. Çünkü staj yapanların çalıştıkları örgütlerde işte kalma düzeyi yüksektir. Bu nedenle staj yapmış olanların işe alınma olasılıkları yapmayanlara göre daha yüksektir. 9-Staj örgütsel sosyalleşmeyi hızlandırır. İş hayatına geçişte çalışma ve örgüt kurallarının daha kolay benimsenmesini sağlayarak işletmelere uyumu hızlandırır. Staj yapan bireylerin işleme uyumları daha kolaydır. 10-Staj müessesesi sayesinde işletmeler mezun olacak yeni iş gücü kaynağına erişim olanağına sahip olurlar.

Staj sadece işletmeler ve bireyler için değil aynı zamanda eğitim-öğretim kurumları açısından da faydaları bulunmaktadır. Eğitim-öğretim kurumları bakımından stajın faydaları şu şekilde sıralanabilir (Alpert et. al., 2009: 37; Çaylan vd., 2016: 246-247; Sarıbiyık, 2019: 11; Dost ve Bilgin, 2020: 127-128): 1-Staj uygulayarak öğrenme olduğundan hem üniversitenin hem de işletmenin başarısına olumlu katkı sağlar. 2-Düzenli staj imkânı sağlayan üniversiteleri öğrenciler daha çok tercih etmektedir. Nitekim öğrencilerin iş bulabilme düzeyi staj imkânı sağlayan eğitim kurumlarının seçilmesinde başat faktördür. 3-Eğitim kurumlarının halka ve işletmelere tanıtılmasında staj bir köprü görevi görmektedir. Staj, iş dünyası ve eğitim kurumları arasındaki ilişkinin gelişmesine hizmet etmektedir. Bu noktada staj olumlu bir etki sağlamaktadır. 4-Staj sayesinde üniversitelerin ar-ge çalışmalarına stajyer istihdam eden işletmelerce finansal destek sağlanabilmektedir. 5-Eğitim kurumlarınca stajyerler vasıtasıyla sektörün beklentileri öğrenilmekte ve buna uygun eğitim sürecinin düzenlenmesi sağlanmaktadır.

Özetle staj, özellikle üniversite eğitimi sırasında öğrencilerin teorik bilgilerini pratikte uygulamalarını sağlayan önemli bir deneyim sürecidir. Bilimsel çalışmalar, stajın öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmede büyük rol oynadığını göstermektedir. Örneğin, Jackson ve Wilton, iş dünyasında beceri boşluklarını kapatmak için stajın etkili bir yöntem olduğunu ve öğrencilerin iş gücüne daha hazır hale geldiğini vurgulamaktadırlar. (Jackson & Wilton, 2017: 747). Staj, öğrencilere sektördeki güncel uygulamaları öğrenme, iş disiplini kazanma ve profesyonel ağlarını genişletme fırsatı sunmaktadır (Callanan & Benzing, 2004: 82). Bu süreç, aynı zamanda mezuniyet sonrası iş bulma sürecini hızlandırmaktadır. Çünkü işverenler deneyimli adayları tercih etmektedir (Knouse et al., 1999: 40).

Stajın önemi sadece mesleki becerilerle sınırlı kalmayıp, kişisel gelişime de katkı sağlamasında yatmaktadır. Nitekim araştırmalar, staj yapan öğrencilerin iletişim becerilerinde, problem çözme yeteneklerinde ve öz güvenlerinde belirgin bir artış olduğunu ortaya koymaktadır (Gault et al., 2010: 52). Ayrıca staj deneyimi, öğrencilerin kariyer hedeflerini netleştirmelerine ve ilgi alanlarına uygun meslek seçimleri yapmalarına yardımcı olmaktadır (Beard, 2007: 212). Tüm bu faktörler göz önüne alındığında, staj hem mesleki hem de kişisel gelişim açısından vazgeçilmez bir deneyim olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan öğrenciler kariyer hedefleri ve beklentileri doğrultusunda kamu veya özel sektör arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurarak staj tercihlerini yaparlar. Bu noktada

kamu ve özel sektör stajları arasındaki farklılıklara da değinmek gerekir. Bu farklılıklar amaç, eğitim imkanları ve istihdam olanakları başlıkları altında sıralanabilir. Amaç bakımından kamu sektörü staj programlarını genel olarak öğrencilerin teorik bilgilerini pratiğe dönüştürmelerine yardımcı olmak gayesiyle düzenlemekte ve bu stajlar öğrencilerin kamu hizmetlerinin işleyişini anlamalarına ve kamu politikaları hakkında bilgi sahibi olmalarına olanak tanımaktadır (Güven, 2020: 272-273). Özel sektörde ise işletmeler staj programlarını gelecekteki potansiyel çalışanlarını belirlemek ve onları yetiştirmek amacıyla kullanır. Özel sektördeki stajlar, öğrencilerin iş dünyasının dinamiklerini anlamalarına ve sektörel beceriler kazanmalarına yardımcı olurken işletmeler içinse düşük maliyetli işgücü temini konusunda avantaj sağlar (Kablav, 2021: 134). Eğitim imkanları bakımından kamu sektöründe stajyerlere yönelik eğitim programları sınırlı olabilmektedir. Bu noktada stajyerler, genellikle mevcut iş süreçlerine dahil edilerek deneyim kazanmaya çalışır. Özel sektör işletmeleri ise stajyerlerin gelişimine daha fazla önem verir ve çeşitli eğitim programları, rehberlik, danışma ve proje bazlı çalışmalar sunar. Bu sayede stajyerler, spesifik beceriler edinme ve profesyonel ağlarını genişletme fırsatı bulurlar (Gökdeniz, 2017: 124-125; Yalçınkaya ve Saydam, 2017: 6-8). İstihdam olanakları bakımından kamuya personel alımı belirli sınavlar ve usuller aracılığıyla gerçekleştirildiğinden kamu sektöründeki kurumlarda staj sonrasında istihdam garantisi genellikle bulunmaz. Özel sektörde ise staj, işletmeler için gelecekteki çalışanlarını tanıma ve değerlendirme fırsatı sunduğu için başarılı stajyerler, mezuniyet sonrasında tam zamanlı pozisyonlar için değerlendirilebilir (Özkan ve Bozyiğit, 2020: 589; Alp, 2020: 130-131).

Staj ve stajla ilgili temel kavramlar, stajın türleri ve faydaları ve önemi ile kamu-özel sektördeki stajların temel farklılıklarından sonra staj sisteminin Türkiye'deki tarihsel gelişim seyrini incelemek gerekir. Böylece süreç içerisinde Türkiye'de stajın nasıl evrildiği ve hangi sorunların ve zorlukların yaşandığı daha somut bir şekilde ortaya konulabilir.

#### 4.STAJ SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

Deneyerek ya da uygulayarak öğrenme biçimi olan staj tarihsel olarak uzun bir kökene sahip olduğu söylenebilir. Genel olarak staj, tarihsel köken olarak Orta Çağ dönemindeki lonca sistemine dayanmaktadır. Bu sistem içerisinde küçük yaşta çocuklar çırak olarak belirli bir alanda usta olanların yanlarına alınmakta ve burada gerek teorik gerekse de uygulama bakımından bir mesleği öğrenirlerdi. Meslek bakımından ustalar bir nevi rehber, çıraklar ise takipçi durumundaydı. Sanayi devrimi ise yaparak öğrenme sürecini geriletmiş ancak tam olarak da ortadan kaldırmamıştır (Sides & Mrvica, 2007: 3). Bu noktada modern anlamda ilk staj uygulaması ise 1906 tarihinde ABD Cincinnati Üniversitesinde uygulanmış ve bu deneme başarılı olunca tüm ülkeye yaygınlaştırılmıştır (Thiel & Hartley, 1997: 19). 21. yüzyılda ise artık staj sadece çıraklık eğitiminin bir parçası olmaktan çıkmış tıp, mühendislik, ekonomi ve hukuk gibi pek çok alanda mesleki eğitimin ayrılmaz bir unsuru haline gelmiştir (Ruiz & Koch, 2009:). Günümüze kadar staj tarihsel olarak gelişimi 3 safhada gerçekleşmiştir. Bunlar klasik, modern ve post-modern staj evreleridir. Bu evrelerdeki stajın özellikleri farklılıklar göstermektedir. (Sides & Mrvica, 2007: 7-9).

Buna göre klasik staj evresinde stajyerler yalnızca bir alanda uzmanlık eğitimi üzerine odaklanmakta, staj muayyen bir zaman dilimiyle sınırlı ve örgün eğitimle birleşmiştir. Bu evrede stajyerler meslek erbabından mesleğin püf noktalarını ve kurallarını gözlem yoluyla kazanmaktadır. Modern staj evresinde ise artık ilgili mesleğe ilişkin eğitim standartları oluşmuş ve staj o mesleğin resmi bir parçası haline gelmiştir. Bu evrede staj hem üniversite eğitiminin hem de mesleğe hazır olmanın bir tamamlayıcısı olarak görülmekte ve stajyerler-eğitim kurumu-işletmeler arasındaki istihdam sözleşmeleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Post-modern staj evresi ise modern staj evresinde olduğu gibi standart mesleki eğitim, istihdam sözleşmeleri bu evrede de olmakla birlikte modern staj evresinden farklı olarak öğrenme belirli bir zaman

dilimiyle sınırlandırılmamıştır. Hayat boyu öğrenme modeli söz konusudur. Tek alanda uzmanlık önemli olmakla birlikte değişen şartlara hızlı uyum sağlayabilme ve yeni becerilere sahip olabilecek esneklik kazandırabilecek stajlar ön plandadır. Yine modern staj evresinde olduğu gibi staj iş tecrübesi sebebiyle işe girişte tek kriter olmaktan çıkmış aynı zamanda kişinin farklı beceri ve yeteneklerinin sınındığı testler, sınavlar ve formlar aracılığı ile işe alma dönemi söz konusudur. Yine modern staj evresinde olduğu gibi İstihdam sözleşmeleri staj süreci öngörülebilir şekilde belirlenmektedir (Sides & Mrvica, 2007: 7-9).

Türkiye’de ise stajın tarihsel gelişim süreci iki temel alt dönemde incelenebilir (Uysal vd., 2002: 300-301): Bunlardan ilki stajın daha gelişmediği modern öncesi olarak da adlandırılabilir olan Cumhuriyet öncesi dönem ile stajın günümüzdeki anlamına kavuştuğu evrildiği Cumhuriyet sonrası dönemdir. Cumhuriyet sonrası dönemde kendi içerisinde farklı gelişim gösterdiği dört alt dönemde ele alınabilir. Bunlar 1923-60,1960-2000,2001-2018 ile 2018 ve sonrası dönemdir.

Cumhuriyet öncesi tarihsel dönemde henüz staj modern dönemdeki gibi kullanılan bir kavram olarak yer almamaktadır. Bu süreçte staj Türkiye’de uygulamalı eğitim olarak mesleki eğitimin bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki eğitim ve dolayısıyla stajın ilk uygulaması, Ahi Evran tarafından 13. yüzyılda Kırşehir’de kurulan Ahilik teşkilatı olmuştur. Bu uygulama zamanla Anadolu’da yaygınlaşmıştır. Ahi teşkilatında iki şekilde eğitim verilmektedir: İlk olarak bu teşkilata ilk alınan kişiye işyerinde esnaflığın ahlaki özellikleri ve mesleğin incelikleriyle ilgili eğitim verilirdi. İkincil olarak bu teşkilatta bulunan eğitimciler aracılığıyla okuma-yazma, İslam dini, İslam ahlakı ile birliğin mesleki terbiye adabı öğretilmekteydi. Bu noktada ilk eğitim işyeri içinde ikinci eğitimse işyeri dışında sunulan eğitimidir. İki düzeyli verilen eğitimden amaç bir taraftan kişinin sadece işini iyi yapan ve bilen bir esnaf ve zanaatkâr olmasından öte aynı zamanda ahlaklı ve İslam dinine uygun topluma rol model olan kişilerin yetiştirilmesidir. Bu teşkilata girerek eğitim almak ve esnaf veya zanaatkar olmanın belirli şartları bulunmaktadır: Giriş için 10 yaşında veya daha küçük olmak gerekmektedir. Çünkü mesleki eğitim çocukluktan başlatılmaktaydı. Birliğe alınanlar ilk olarak “yamaklık” unvanıyla eğitime başlamakta idi. Yamaklığın süresi 2 yıldır. Yamaklık sonrası eğitimi geçene “çıraklık” unvanı verilmekteydi. Çıraklık eğitiminin süresi mesleklere göre farklılık göstermekle birlikte yaklaşık olarak 3 yıl devam etmekteydi. Bu eğitimi geçenler ahi olabilirdi.

Ahilikte, genç bireylerin eğitimini temelini teşkil eden Allah’tan başkasına kul olmama alçak gönüllülük, dürüstlük, misafirperverlik, samimiyet, uyumlu olma, cömertlik, merhamet, sürekli gelişme ve kendini yenilenme gibi özellikler fütüvvetin ilkeleri olarak yer almaktadır. “Eline diline ve beline hâkim olmak/sahip olmak” olarak özetlenen fütüvvet ilkeleri gerek iyi bir Müslüman gerekse iyi insan olmanın erdemlerini ortaya koymaktaydı. Belirtilen erdemlere sahip olan bireyler hem topluma hizmet eden hem de toplumda ortaya çıkan ihtilaflarda birleştirici bir rol üstlenen “örnek insan” olarak kabul edilmektedir. Ancak Osmanlı Devleti’nin zamanla yeni toprakları hakimiyet altına almasıyla birlikte Müslüman ve Türklere özgü olan ahilik teşkilatı gerek Müslüman olmayanlarında çalışma zorunlulukları gerekse de devletin merkeziyetçi politikaları nedeniyle etkinliğini kaybetmeye başlamış ve yerini loncalara bırakmıştır (Ticaret Bakanlığı, 2024).

Genel olarak loncalar, tüccar ve sanatkârların haklarının korunması gayesiyle oluşturulmuş birliklerdir. Nitekim 17. yüzyılda 1109 lonca teşkilatı bulunduğu göz önüne alındığında bu birlikler mesleki eğitimin ve ilk “staj” uygulamalarının yapıldığı örgütlenmeye sahip olan yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın ve Özdemir, 2019: 28). Nitekim Osmanlı Devleti’nde herhangi bir iş kolunun belirli bir sahasında uzmanlaşmış çalışanlardan oluşan ve kasaba ve şehirlerde hizmet ve mal üretimi yapan bu mesleki örgütlenmelerde



“esnaf” iki ana gruba ayrılmaktaydı (Demirtaş, 2010: 21-23). Bunlardan ilki devlet işletmeciliği temelinde dirlik ve ulufeye bağlı esnaf, ikincisi ise özel teşebbüse dayanan esnaf loncalarına bağlı esnaflardır. Bu noktada modern dönemdeki gibi “kamu-özel sektör” ayrımı olmasa da bunun ilk nüvelerinin görüldüğü söylenebilir. Bu sistem içerisinde mesleğini kötüye kullananlar lonca örgütlenmesi tarafından cezalandırılmaktaydılar (Aydın ve Özdemir, 2019: 28).

Türkiye’de teknik ve mesleki eğitime yönelik ilk adımlar 18. yüzyılda başlamıştır. Özellikle II. Mahmut döneminde önemli reformlar yapılmıştır. Reformların ilk yapıldığı alan askeri alandır. Bu alanda mesleki eğitim-öğretim kurumları kurulup geliştirilmeye başlamıştır. Tanzimat döneminde ise Osmanlı Devleti’nde dünyadaki gelişmelere de paralel olarak askeri alanların yanında sivil alanda da adımlar atılmış ve mesleki eğitim çeşitlilik göstermiştir (Ömür, 2019: 42). Tanzimat döneminde erkek ve kız çocuklarına temel eğitim sağlanmış; aynı zamanda ilk ziraat mektebi ve teknik personel yetiştiren ilk mesleki okullar ile sanat öğretmeyi de amaçlayan ıslahhaneler açılmıştır. Mesleki eğitim konusunda en önemli kırılma noktalarından birisi de II. Abdülhamid döneminde, ıslahhanelerin sanayi mekteplerine dönüştürülmesi olmuştur. Bu yenilik mesleki ve teknik eğitime temel oluşturmuştur. II. Meşrutiyet döneminde önceki dönemlerde gelişim gösteren sanayi mekteplerine yeni branşlar eklenerek ülke çapında yaygınlaştırılırken, zirai eğitimde de benzer faaliyetlere girilmiş ve kız öğrencilerinin hemşirelik, öğretmenlik, eczacılık gibi alanlarda mesleki eğitime yönlendirilerek istihdam edilmelerinin önü açılmıştır. Böylece Cumhuriyet öncesi dönemde; Osmanlı Devleti döneminde meslek teşkilatlarının yanı sıra ihtiyaç duyulan alanlarda teknik ve mesleki eğitim okulları açılarak mesleki eğitim faaliyetleri ile kurumları dönemin şartları doğrultusunda yeniden biçimlendirilmiştir (Ömür, 2019: 43). Lonca örgütlenmeleri ise devletin himayesinde varlıklarını 19. yüzyılın sonlarına kadar sürdürmekle birlikte resmi olarak 1912 yılında çıkartılan bir kanunla kaldırılmıştır (Aydın ve Özdemir, 2019: 28).

Kurtuluş mücadelesinin başarıyla neticelenmesiyle 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti kurulmuştur. Yeni devletin en önemli sorun alanlarından birisi de nitelikli insan kaynağıdır. Nitekim ülke 1. Dünya Savaşı ve ardından Kurtuluş savaşları sonrasında insan kaynağı önemli ölçüde düşüş göstermiş ve bu nedenle gerek sanayide gerekse de çeşitli meslek dallarında istihdam edilecek nitelikli insan kaynağı temininde güçlük yaşanmaktadır. Bu yıllarda staj ayrıca düzenlenmemiş daha çok mesleki ve teknik eğitimin bir parçası olarak görülmüştür. Bu 1923-1960 arası ilk alt dönemde bir yandan eğitim sistemine ilişkin kanunlar çıkarılmış ve diğer bir yandansa mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmaya çalışılmıştır. Kurtuluş savaşı ve akabinde Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması sonrasında staj sisteminin dahil olduğu mesleki ve teknik eğitim, okul temelli olarak yeniden ele alınmaya başlanmıştır. Eğitim alanında en köklü düzenleme “Tevhidi Tedrisat Kanunu”nun çıkarılması olmuştur (Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 206). Bu köklü adımdan itibaren okullara yönelik hizmetler gelişmeye başlamış ve Millî Eğitim Bakanlığı(MEB) bünyesinde 2287 sayılı Kanunla 1933 yılında Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuş; bu genel müdürlük 1941 yılında 4113 sayılı Kanunla dönüştürülerek “Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı” kurulmuştur (Alkan vd., 2001: 62). Artık mesleki ve teknik eğitimi ve dolayısıyla staj sistemine ilişkin hizmetler Müsteşarlık düzeyinde yürütülmüştür. Bu dönemde mesleki ve teknik eğitime ilişkin birimler oluşturulmuş ve 1960’lı yıllara kadar ise mesleki ve teknik eğitim hızla geliştirilerek yaygınlaştırılmıştır. Zira 1923-24 yıllarında 20 mesleki ve teknik okul ve 2. 558 öğrenci varken, 1943-44 yıllarında okul sayısı 93’e öğrenci sayısı ise 11. 031’e çıkarıldığı gözlemlenmektedir. Diğer taraftan 1923-60 arası bu dönemde hala Osmanlı’dan kalan geleneksel yöntemlerle çıraklık sistemi devam etmiş, MEB ise kız-erkek sanat okulları ve ticaret okullarının kurulması vasıtasıyla çıraklık okullarının açılmasını desteklemiştir (Uysal vd., 2002: 301).

1960'lı yıllarda ise kalkınmayı sağlayacak nitelikli işgücünün sağlanmasında mesleki eğitim ve onun unsuru olan staj kalkınma planları çerçevesinde ele alınmıştır. 1960-80'li yıllar planlı kalkınma doğrultusunda nitelikli elemanların yetiştirilmesi için mesleki eğitimin geliştirilmesi ve işgücünün staj ve uygulamalı eğitimle kalifiye hale getirilmesi kalkınmanın sağlanmasında önem taşımaktadır. Staj/stajyer terimlerinin ilk kullanıldığı kalkınma planı ise 1968-72 yıllarını kapsayan 2. kalkınma planı olmuştur. Bu planda teknik okullardaki öğrencilere yaz ve bitirme stajlarının konulması, stajların sanayi kuruluşlarında yapılması sağlanarak sanayi ile öğretim arasında doğrudan ilişkilerin kurulması (Devlet Planlama Teşkilatı, 1968: 167-169), teknik yardım kapsamında yurtdışına staja gönderilenlerin ülkeye döndüklerinde kendi alanlarında çalışmasını sağlamaya ilişkin politika önerilerinin olduğu görülmektedir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1968: 204).

Bu politika tedbirleri kapsamında mesleki eğitim çerçevesinde yasal düzenlemeler ise 1970'li yıllardan itibaren yapılmaya başlanmıştır. 1973 yılında her ferdin bir meslek sahibi olmasını sağlamanın Türk milli eğitiminin genel amaçları arasında belirtildiği 1739 sayılı Milli Eğitim Kanununu çıkarmıştır. Bu Kanunda mesleki ve teknik eğitimin belirlenen planlı ekonomi modeline uygun olarak tasarlanıp uygulanması öngörülmektedir. Süreklilik ilkesi çerçevesinde bireylerin genel ve meslekî eğitimlerinin hayat boyunca devam etmesi esası benimsenmektedir (Resmi Gazete, 1973). 1977 yılında ise 2089 sayılı Çıracık, Kalfa ve Ustalık Kanunu ile mesleki eğitim yasal bir düzlemde ele alınmaya başlanmıştır. Bu Kanunla çıracıklığa giriş koşulları, çıracıklığın temel esasları, çıracıklık sözleşmesi, çıracıkların ve işverenlerin görev ve yükümlülükleri, çırağın yetiştirilmesi, kalfalık ve ustalık imtihanları ve imtihan kurulları, çıracıklık kurulu, cezai yaptırımlar ayrıntılı olarak düzenlenmektedir (Resmi Gazete, 1977). Her iki kanunda da mesleki eğitimin yönlendiricisi ve koordine edicisi olan kurum MEB'dir.

Yine bu yıllarda ilk uygulaması 1960'lı yıllarda ilk denemesi yapılan "Mektupla Öğretim Sistemi" yükseköğretime olan talebi hafifletmek gayesiyle 1974-75 yıllarında MEB tarafından yeniden düzenlenerek eğitim sistemine dahil edilmiştir. Bu sistemde yükseköğretime giremeyen lise mezunlarına yaygın öğrenimden faydalanma olanağı tanınmıştır. Ancak hangi eğitim programlarının bu kapsamda olacağını tespit edilememesi ve uygulamanın tam olarak işletilememesi nedeniyle bu program başarılı olamamıştır (Bayrak, 2001: 2-3). Buradan hareketle günümüzdeki 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çerçevesindeki (ön lisans derecesine sahip) meslek yüksek okulları MEB bünyesinde 1974-75 öğretim yılında açılmış, akabinde 1981 yılında ise bu okullar Yükseköğretim Kurulu bünyesine alınmıştır (Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 208).

Mesleki eğitim bakımından en önemli yasal düzenleme 1986 yılında çıkarılan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'dur. 2089 sayılı Çıracık, Kalfa ve Ustalık Kanunu ile oluşturulan mesleki eğitim sistemi yeniden düzenlenmiş gerek okullarda gerekse de işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve staj uygulamaları yeniden kurgulanmıştır. Bu kurguda staj uygulamaları eğitim-öğretim kurumlarıyla birlikte bütünlük içerisinde ele alınmıştır. Bu Kanunda değişiklikler yapılmakla birlikte günümüz Türkiye'sinde mesleki eğitim ve staj sistemi hala bu yasal sistem içerisinde yürütülmektedir. Bu sistemde mesleki eğitim ve staj okul ağırlıklı bir yapıdan giderek uzaklaşarak, sanayi-okul iş birliğine dayalı karma bir yapıya evrilmiştir (Demir ve Şen, 2009: 53). Bu Kanunun ile 50 ve daha fazla kişi istihdam eden işletmelerin istihdam ettikleri kişi sayısının %5-%10 arasında bir meslek lisesi öğrencilerine uygulamalı staj verme zorunluluğu getirilmiştir (Resmi Gazete, 1986). Nitekim meslek lisesi öğrencileri 9. sınıfta okullarında temel bilgi ve beceri eğitimi, 10. ve 11. sınıfta ise haftanın iki günü okulda teorik eğitim diğer günlerde ise işletmelerde uygulamalı staj eğitimi almaktaydılar. Dolayısıyla uygulanan staj ise meslek lisesin eğitim gören 10. ve 11. sınıflar içindi (Turan, 1992: 143).

2001-2018 arası dönemde ise staj hususunda yasal düzenlemeler netlik kazanmış ve günün koşullarına uygun olarak değiştirilmiştir. Bugün yürürlükte olan temel düzenlemeler ise bu dönemde gerçekleştirilmiştir. Günümüzde 22. 05. 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda staj veya stajyerlere ilişkin bir düzenlemenin yer almadığı görülmektedir. Çünkü stajyerler işçi olarak görülmemektedir. Bu durum stajyerlerin iş hayatına hazırlama amacıyla uygundur. Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulama kapsamındaki kişiler arasında stajyerler yer almaktadır. Stajın tanımı ise ancak 18. 06. 2017 tarihinde 7033 sayılı Kanunu'nun 31. maddesinde yapılan değişiklikle 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na eklenmiştir. Bu düzenlemeye göre staj şu şekilde tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 2017):

*“Staj, Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmadır. ”*

Yine aynı Kanunun “mesleki eğitim” madde başlığının düzenlendiği 18. maddesinde işletmelerde stajın açık bir şekilde düzenlendiği görülmektedir. Bu madde 1986 yılından sonra iki kez değişikliğe uğramıştır. İlk değişiklik 29. 06. 2001 tarih ve 4702 sayılı Kanunun 13. maddesi ile yapılmıştır. İlk yapılan değişiklikle 20 ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının %5'inden az, %10'undan fazla olmamak üzere meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi yaptırması zorunlu kılınmaktadır. Öğrenci sayısının tespitinde ise kesirler tam sayıya yuvarlanarak hesaplanmaktadır (Resmi Gazete, 2001). Dolayısıyla Kanunun ilk halindeki staj için gerekli 50 kişi istihdam şartı 20 kişiye düşürülerek staj yapılabilecek işyeri sayısının artırıldığı görülmektedir.

3308 sayılı Kanunun 18. maddesindeki ikinci değişiklikse 02. 12. 2016 tarih ve 6764 sayılı Kanunun 41. maddesiyle yapılmıştır. Bu son düzenleme ile 10 ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının %5'inden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi, mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumu öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptıracaklardır. Ayrıca yeni düzenleme ile bu işletmelerin mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumu öğrencilerine staj yaptırabileceği hükme bağlanmıştır (Resmi Gazete, 2016). Böylece kamu ve özel ayrımı yapılmaksızın işletmelerde mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine staj zorunlu iken, yükseköğretim kurumu öğrencilerine staj ise ihtiyaridir. Başka bir ifadeyle işletmeler talep ederlerse yükseköğretim kurumu öğrencilerinin bünyelerine staj yapmalarına imkân tanıyabilir. Ancak bu noktada işletmelerin mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerinin stajında olduğu gibi yasal bir zorunlulukları bulunmamaktadır.

2016 yılında getirilen diğer önemli düzenleme ise staj verme yükümlülüğü kapsamında olan işletmelerin mesleki eğitim kapsamına alınıp alınmadığına bakılmaksızın yine ihtiyari olarak mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerine beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırabileceği hükme bağlanmıştır. Bu sayede mesleki eğitim kapsamı dışında kalan meslekler/alanlar içinde stajın kapsamı daha da genişletilmiştir. Ayrıca madde kapsamında 10 ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptıracak işletmelerin bu amacı gerçekleştirmek üzere bir eğitim birimi kurması ve eğitim biriminde, yapılan eğitim için alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirilme zorunluluğu getirilmektedir. Dolayısıyla işletmelerin bünyesinde uzman eğitim birimleri ve eğitimcilerin yer alması sağlanarak yapılan stajların kâğıt üstünde kalmaması ve gerçek anlamda stajların uygulamaya geçirilmesi hedeflenmiştir. Son olarak Mesleki Eğitim Kurulunun görüşü doğrultusunda işletmelerde mesleki eğitim

uygulanması kapsamına alınacak illerin ve mesleklerin belirlenmesi görevini MEB’ce yerine getirilmektedir. Staja ilişkin sistemin yürütücüsü MEB’dir (Resmi Gazete, 2016).

3308 sayılı Kanununun 25. maddesinde yer alan ücret, sosyal güvenlik ve izin hakları 2016 yılında yapılan değişiklikle yeniden düzenlenmiştir. Bu kanun kapsamında staj yapanların ücretleri işletme ile yapılacak sözleşme ile belirleneceği belirtilmekle birlikte yasa koyucu staj yapanların ücretlerini korumak amacıyla işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; 20 ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde %30, 20’den az personel çalıştıran işyerlerinde %15, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin %30, kalfalık yeterliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12. sınıf öğrencilerine asgari ücretin %50’sinden aşağı ücret ödenemeyeceğini hüküm altına almıştır. Bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarına gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Stajyerlere ödenecek ücretler ise her türlü vergiden muaf tutulmuştur. Bununla birlikte Staj yapacak işletme bulunamaması sebebiyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri ile yükseköğretim kurumları ve birimlerinde yapan yükseköğretim öğrencilerinin yaptıkları stajlar ücret bakımından kapsam dışında bırakılmıştır (Resmi Gazete, 2016). Eğitim esnasında işyerinin kusuru durumunda ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumlu tutulmaktadır. Kanununun 26. maddesiyle mesleki eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin hakkının tanınmış ve ayrıca ilgili okul müdürlüğünün görüşü alınmak suretiyle mazeretleri kabul edilenlere bir aya kadar ücretsiz izin de alabilme imkânı getirilmiştir (Resmi Gazete, 2016).

Ücretlendirmeye ilişkin önemli düzenlemelerden birisi de 2016 yılında getirilen geçici maddedir. Bu madde 21. 12. 2021 tarih ve 7346 sayılı Kanununun 14. maddesi ile güncellenmiştir. Bu madde işletmelerde staj yapanlara yapılan ücret ödemelerindeki devlet katkısını düzenlemektedir. Özellikle mesleki eğitim merkezi programı dışındaki okul ve kurumlarda öğrenim gören öğrencilere ödenebilecek en az ücretin; 20’den az personel çalıştıran işletmeler için 2/3’si, 20 ve üzerinde personel çalıştıran işletmeler için 1/3’i; mesleki eğitim merkezi programına devam eden öğrencilere ödenebilecek en az ücretin ise tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan Devlet katkısı olarak ödenmesi öngörülmüştür. Bu sayede yasa koyucu mesleki eğitim kapsamında olmayanların staj yapmasını dolaylı bir şekilde -devlet katkısı yoluyla teşvik etmektedir (Resmi Gazete, 2021).

Staj ile ilgili önemli düzenlemelerden birisi 07. 09. 2013 tarih ve 28758 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğidir. Bu Yönetmelik öncesinde staj hususu farklı yönetmelikler ile parçalı bir şekilde düzenlenmekteydi. Bu Yönetmeliğin çıkarılması ile mesleki ve teknik eğitim çerçevesinde yapılan tüm staj uygulamaları tek bir yönetmelikte düzenlenmiştir. Bu Yönetmelikte staja ayrı bir önem verilmiş ve Yönetmeliğin Okulda ve İşletmelerde Mesleki Eğitimi düzenleyen 8. kısmının 2. bölümü staja ayrılmıştır. 2014, 2017 ve 2019 yıllarında çeşitli ibare değişiklikleri yapılmışsa da staja ilişkin temel düzenlemeler aynı kalmıştır. Mesleki eğitim teorik, uygulamalı ve staj olmak üzere üç safhadan meydana gelmektedir. Bu iki aşamayı öğrenciler okullarında tamamlamaktadır. Staj aşaması ise okul dışındaki işletmelerde yapılmaktadır. Öğrencilerin eğitim programı çerçevesinde mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, çalışacakları sektörü tanımalarını, iş hayatına uyum sağlamaları amacıyla staj çalışması yapması öngörülmektedir. Bu çerçevede öğrenim süresi içerisinde 40 işgünü staj yapmaları hükme bağlanmaktadır. Staj yapılacak işyerlerinin, stajyer kontenjanlarının ve staj yapacak öğrencilerin belirlenmesi, yerleşim yeri sınırları dışında staj durumu, stajda uygulama takvimi, stajların değerlendirilmesinin nasıl yapılacağı bu yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmektedir (Resmi Gazete, 2013).

Yine stajla ilgili bazı düzenlemelerin ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yer aldığı görülmektedir. Bu kanunun yurt içinde ve dışında görevlendirme madde başlığını taşıyan 39. maddesinde öğretim elemanlarının bu Kanunda belirtilen yurt dışına gönderilme halleri dışında mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak için Cumhurbaşkanınca üniversiteler itibarıyla bir yılı geçmeyecek şekilde her yıl belirlenecek kontenjan ve süreler dahilinde yurt dışına gönderilebilecekleri yer almaktadır. Bu şekilde staj için yurt dışına gönderilen öğretim elemanlarının hak ve yükümlülükleri açısından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi oldukları yer almaktadır. Bu noktada öğretim elemanlarına kendi mesleki gelişimleri için gönüllü staj imkânı sağlandığı görülmektedir. Stajla ilgili diğer düzenlemelerse Ek 23. ve 24. madde ile düzenlenmektedir. Buna göre Yükseköğretim kurumlarında pratik, uygulamalı dersler ile stajın; öğrencinin tercih edeceği ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile bunlara muadil özel kuruluşlarda yapılabileceği ve öğrencinin bu süre boyunca Yükseköğretim kurumları öğrenci disiplin kurallarına tabi olduğu; mesleki ve teknik eğitim bölgesi içindeki meslek yüksekokulu öğrencilerinin iş yerlerindeki eğitim, uygulama ve stajlarına ilişkin esas ve usullerin ise Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkartılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir (Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2024).

Staja yönelik önemli planlama ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde 10. ve 11. kalkınma planları önem taşımaktadır. 10. Kalkınma planında teknik ve mesleki eğitim sürecine bütünlük kazandırılarak nitelikli işgücünün geliştirilmesinde uygulamalı eğitime ağırlık verilmesi öngörülmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 33). Bu çerçevede güçlü toplumun nitelikli insan ve işgücüyle sağlanacağı ve bu kapsamda staj süreçlerinin iyileştirilerek okul-iş dünyası işbirliğinin güçlendirilmesi, yurtdışındaki üniversite öğrencileri ile bilim, sanat ve kültür alanlarında öne çıkan yüksek nitelikli insan gücü için değişim, hareketlilik ve staj programlarının geliştirilmesi, yurtdışındaki üniversite öğrencisi vatandaşlarımızın ülkemizde staj yapmalarının desteklenmesi, yurtdışındaki lisansüstü eğitim yapmış ve yapmakta olan vatandaşlarımızın Türkiye'ye gelmelerini sağlamaya yönelik ar-ge desteklerinin yaygınlaştırılması hedeflenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 188-189). Bu hedefler gerçekleştirmeye yönelik olarak "Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Eylem Programı" ile "Nitelikli İnsan Gücü İçin Çekim Merkezi Programı" hazırlanmıştır. Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Eylem Programı" kapsamında ise eylem planı hazırlanmıştır. Bu eylem planı ile sadece mesleki ve teknik okullar değil aynı zamanda Yüksek okullardaki öğrencilerde staj sistemine dahil edilmiş staj politikaları ayrıntılandırılmıştır (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024). Ayrıca 10. kalkınma planında yer alan Staj süreçleri iyileştirilerek okul-iş dünyası iş birliğinin güçlendirilmesi amacıyla 2015-18 yılları için Kamu-Üniversite-Sanayi İş birliği Strateji Eylem Planı (KÜSİ) oluşturulmuş ve bu eğitim modelinde staj için öğrencilere olanak sağlanması amaçlanmıştır (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2015).

Cumhurbaşkanlığı Hükümet sisteminin uygulamaya geçtiği 2018 ve sonrası ise staja ilişkin yeni yapıların oluşturulduğu ve staj sisteminin dijitalleşme sürecine girmeye başlamıştır. 10. 07. 2018 tarih ve 30474 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 525. maddesi ile kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî özerkliğe sahip, özel bütçeli ve Cumhurbaşkanlığına bağlı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) kurulmuştur. Bu ofisin temel görev alanı kapsamında Türkiye'de insan kaynakları yönetiminin gerçekleştirilmesi ve bu çerçevede kamuda yetenek yönetimi, verimliliğin artırılması ve kariyer yönetimine ilişkin görevlerin CBİKO görevleri arasında yer aldığı görülmektedir (Resmî Gazete, 2018). CBİKO görev alanı kapsamında 2020 yılında Ulusal Staj Programını oluşturmuş ve e-devlet üzerinden staj yapmak isteyen öğrenciler ile kamu-özel işverenlerin tek bir platformda buluşmasını sağlamıştır. CBİKO, her yıl ulusal staj kapsamındaki işlemlerini yıllık olarak çıkardığı Ulusal Staj Programı Uygulama Yönergeleri ile düzenlemektedir (CBİKO, 2024). Bu Yönergede staj

ve stajyer tanımlamaları yükseköğretim öğrencileri temelinde yapılmakta ve ulusal staj havuzunda staj sürecinin nasıl yapılacağı ayrıntılı bir şekilde düzenlenmektedir. Bu noktada ön lisans ve lisans ilişkili staj süreçlerinin artık tek bir merkezden yapılması ve takip edilmesi sağlanmıştır.

2019-23 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planında ise insan kaynağının geliştirilmesi amacıyla mevcut stajyer desteklerinin etkinleştirilerek mesleki eğitimde öğrencilerin üretim tesislerinde yarı zamanlı çalışmasını sağlamak amacıyla belirli bir ölçeğin üstündeki işletmelerin stajyer çalıştırmasının desteklenmesi, tüm tarafların bir araya getirileceği mesleki ve teknik eğitim portalinin açılması, ülke geneli için mesleki beceri envanterinin oluşturulması (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 69); istihdam ve çalışma hayatının geliştirilmesi kapsamında ulaştırılması için staj, işbaşı eğitim ve girişimcilik programlarının etkinleştirilmesi vasıtasıyla gençlerin işe geçişlerinin kolaylaştırılması (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 132) ile sivil toplumun geliştirilmesi çerçevesinde üniversite öğrencilerinin gönüllülük ve STK faaliyetlerine katılımının teşvik edilmesi ile STK'larda staj imkânlarının kolaylaştırılması (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 177) stajla ilgili temel hedefler arasında yer almaktadır.

2024-28 yıllarını kapsayan 12. Kalkınma Planında ise enerji ve fikri mülkiyete ilişkin alanlarda üniversite öğrencilerinin staj yapmalarının teşvik edilmesi ve bu alanlardaki stajın niteliklerinin artırılması, eğitimle ilgili hedeflere ulaşmada staj ve işletmede mesleki eğitim uygulamalarının kalitesini yükseltmek amacıyla işletmelerdeki usta öğretici ve eğitici personelin meslek içi eğitim almalarına yönelik projelerin geliştirilmesi ve bu eğitimlerin izlenmesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitim alan bireylerin işgücü piyasasına geçişleri kolaylaştırılması, mesleki ve teknik eğitime yönelik alternatif finansman kaynakları oluşturulması ve kullanılması, teknik ve mesleki eğitimde özel sektörle işbirliğinin artırılması ve tüm paydaşların yer alacağı mesleki eğitim modelinin oluşturulması gibi temel tedbirlerin yer aldığı gözlemlenmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 157).

## **5. TÜRKİYE'DE KAMU SEKTÖRÜNDE STAJ UYGULAMALARI VE ÇÖZÜM BEKLEYEN SORUNLAR**

Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadarki geçen süre göz önüne alındığında Türkiye'de staj süreci eğitim temelinde iki ana temel düzen üzerinde işlediği görülmektedir. Türkiye'deki tarihsel gelişim süreci göz önüne alındığında stajlar yükseköğretim öncesi ve yükseköğretim sürecinde olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yükseköğretim öncesi stajlar daha çok meslek ve teknik ortaöğretimde öğrencilerin yaptığı stajlardır. Bu noktada ortaokul ve ortaöğretim kavramlarını birbiriyle karıştırmamak gerekir. Ortaokul, ilkokulla birlikte ilköğretimin kapsamında yer almaktadır. Ortaöğretim; ortaokul üzerine temellenen farklı programlar uygulayan, en az 4 yıllık genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının bütünüdür. Ortaokulu bitiren her öğrencinin ortaöğretime devam etme zorunluluğu bulunmaktadır (MEB, 2014: 15). Bu noktada mesleki ve teknik düzeydeki ortaöğretim kurumlarından bahsedildiğinde meslek ve teknik liselerini anlamak gerekir.

Yükseköğretim sürecinde yapılan stajlar ise ön lisans ve lisans düzeyinde gerçekleştirilmektedir. Her iki stajın yürütücüsü farklıdır. Yükseköğretim öncesi stajların temel yürütücüsü MEB'dir. Uygulama süreci ilgili meslek ve teknik ortaöğretim okulları ve liseler tarafından takip edilmektedir. Yükseköğretim sürecinde yapılan stajlarda ise temel yetki Yükseköğretim Kuruluna ait olmakla birlikte ilgili üniversiteler stajların nasıl yapılacağı hususunda yetki sahibidir. Ayrıca CBİKO ise stajyer havuz sisteminin yönetimi nedeniyle bir arabulucu olarak lisans ve ön lisans seviyesinde yapılacak stajlarda söz sahibi kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada önemli noktalardan birisi de iş sağlığı ve güvenliği bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sosyal güvenlik ödemeleri bakımından Sosyal Güvenlik Kurumu, öğrencilere iş arama ve eğitim bakımından Türkiye İş Kurumu ile stajyerlere ödenen

ücretler bakımından ise Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının da özellikle kamu işletmelerindeki staj sürecinde ön plana çıkan kurumlar olduğunu göz önünde bulundurmaktır. Zira staj sistemi, bilhassa kamuda yapılan staj süreci, her ne kadar parçalı bir yapıya sahip olsa da özel sektörde yapılan stajlara göre usul ve işleyiş açısından daha net bir süreç tabidir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarının büyük bir bölümünde de kendi bünyesinde yapılacak stajlara ilişkin usul ve işleyiş yönergeleri bulunmaktadır. Nitekim stajyerler her ne kadar öğrenci olsalar da staj yaptıkları süre zarfında staj yaptıkları kurumun kurallarına tabidir.

Yükseköğretim öncesinde staj, ortaöğretim düzeyinde teknik ve mesleki eğitim olarak gerçekleştirilmektedir. Türkiye’de teknik ve mesleki ortaöğretim, farklı programlar uygulayan mesleki ve teknik liselerden oluşmaktadır. Bu teknik ve mesleki ortaöğretim okullarına ilişkin tablo aşağıda yer almaktadır. Bu okullar yedi grup okul altında sınıflandırılmaktadır. Bunlar çok programlı liseler, mesleki ve teknik eğitim merkezleri, sağlık meslek lisesi, ticaret meslek liseleri, otelcilik ve turizm meslek liseleri, kız teknik ve meslek liseleri ile teknik ve endüstri meslek liseleridir. Anadolu sağlık meslek liseleri haricinde mesleki ve teknik eğitim okullarında 9. sınıf, tüm okul türlerinde ortak olup 9. sınıfı bitiren öğrenciler alan tercihi yapmaktadırlar. Meslek lisesi ve teknik liselerin 10. sınıf öğrencileri meslek alanlarında, 11. ve 12. sınıf öğrencileri ise öğrenim gördükleri alanın tercih ettikleri dalında eğitimlerini sürdürmektedirler(MEB, 2014: 18).

Bu kapsamda yükseköğretim öncesinde öğrencilerin staj süresi 40 işgünüdür. Stajın 10 iş gününe kadar olan kısmını 9. sınıfın bitiminde, geri kalan 30 işgünü stajı ise 11. sınıf sonuna kadar yapılabilmektedir. Öğrenciler uygulamalı eğitim kapsamında işletmelerde staj yapmakta birlikte staj yapılacak işletme bulunmaması halinde stajlarını okulda yaparlar. Staj yapan öğrenciler tarafından staj dosyası tutulmaktadır. Yine bu öğrenciler için staj sözleşmesi düzenlenmekte ve bu staj dosyasında muhafaza edilmektedir. Okul dışında staj yapan öğrencilerin çalışmaları, işletmelerde mesleki eğitim esaslarına göre görevlendirilmiş olan koordinatör öğretmen tarafından izlenmektedir. Staj yapılacak işyerlerinin belirlenmesinde takvimlendirme nisan ayı itibariyle başlamaktadır. Her yıl nisan ayının ilk haftasında okuldaki ilgili koordinatör müdür yardımcısı ve okul müdürünün başkanlığında ilgili meslek alanından en az bir atölye ve laboratuvar öğretmeni ile alan/bölüm şefleri üzere bir toplantı gerçekleştirir. Bu toplantı ile öğrencilerin staj yapabilecekleri özel ve resmî kurum ve kuruluşlar belirlenir. Bu planlama haricinde uygun işletmeler bulunması durumunda, sonra da bu işletmelere stajyer gönderilebilir. Nisan ayının son haftasında ilgili Okul tarafından alınan kararlar çerçevesinde söz konusu işletmelerle yazışmalar yapılır. Bu yazışmalar neticesinde ne kadar öğrencinin kaç dönemde, hangi alanlarda/dallarda, hangi işletmede staj yapabileceği belirlenir. Kontenjan listeleri ilgili alan/bölüm şeflerine mayıs ayının 2. haftasında bildirilir. Sağlık alanı öğrencilerinin stajlarının nerede yapacağı hususu ise farklı düzenlenmiştir. Genel işleyişten farklı olarak sağlık alanındaki öğrencilerin staj yerleri, sağlık işletmelerini belirleme komisyonunca belirlenmektedir (Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2013).

Her yıl mayıs ayının son haftasında ise zümre/ alan öğretmenleri toplanır. Öğrencilerin mesleki gelişimleri ve başarıları değerlendirir. Bu değerlendirme neticesinde stajlarını işletmelerde ve okulda yapacakların listesini ayrı hazırlayarak müdürün onayına sunar. Haziran ayının ilk haftasında onaylanan listeler öğrencilere duyurulur. Bu kapsamda öğrencilerin belirlenen kontenjana göre yerleştirme işlemi alan/bölüm şefleri tarafından gerçekleştirilir(Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2013).

Öğrenciler stajlarını yarıyıl ve yaz tatillerinde yapar. Okullarda uygulanan program türünün özelliğine göre kamu kurumlarında mesleki eğitim ve staj uygulamaları farklılıklar arz edebilmektedir. 10 ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının %5’inden az olmamak üzere teknik ve mesleki eğitim kurumu ve okul öğrencilerine beceri

eğitimi vermekle yükümlüdür. Bu kapsamdaki işletmeler- kamu özel ayrımı olmaksızın- bu eğitimleri gerçekleştirmek üzere bünyelerinde bir eğitim birimi kurması ve bu birimde de verilen eğitim için de kendi alanında ustalık yeterliği bulunan usta öğretici veya eğitici personel görevlendirmesi gerekmektedir (Resmi Gazete, 1986).

Hangi illerin, mesleklerin ve işletmelerin(kamu işletmeleri de dahil) mesleki eğitim uygulaması kapsamına alınacağı MEB tarafından Mesleki Eğitim Kurulunun görüşü çerçevesinde belirlenmektedir. Bu kapsama dahil edilen il ve mesleklerde, işletmelerde söz konusu işletmelerin listesi, şubat ayı içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlükleri tarafından il istihdam ve mesleki eğitim kuruluna bildirilmektedir. İlçe ve illerde kurulan işletme belirleme komisyonları, bu işletmelerin eğitime uygunluğunu mevzuatta yer alan ölçütleri göz önünde bulundurarak belirler (Resmi Gazete, 1986).

Stajlarını okul dışında yapan öğrencilerin staj dosyası, stajın tamamlanmasını müteakiben izleyen ilk hafta içinde ilgili okul müdürlüğüne teslim edilmektedir. İşletmelerde ve okulda stajını tamamlayan öğrencilerin staj dosyası, denetim ve gözetim vazifesini gerçekleştiren öğretmen veya koordinatör tarafından tutulan raporlarla birlikte teslim tarihinden itibaren 15 gün içinde okul tarafından görevlendirilen bir müdür yardımcısının başkanlığında en az 3 kişilik komisyon (ilgili alan/bölüm/atölye/laboratuvar şefleri ile atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin yer aldığı) tarafından değerlendirilir. Söz konusu komisyon öğrencinin staj süresini inceler. İnceleme neticesinde staj süresini doldurduğu tespit edilen öğrencilerin dosyası 100 puan üzerinden değerlendirilir ve öğrenciyi ders yılı sonunda veya sorumluluk sınavları dönemlerinde işletmede beceri sınavları ile birlikte staj bitirme sınavına alınmasına Komisyonca karar verilir. Beceri sınavı esaslarına göre staj bitirme sınavı değerlendirilir. Staj bitirme sınavı puanı, ilişkilendirildiği dersin yılsonu puanının belirlenmesinde göz önüne alınır. Sınavda alınan puanının %80'i ile staj dosyasına verilen puanın %20 sinin toplamı 50 ve daha üzeri olan öğrenciler stajını başarı ile tamamlamış sayılır. Okul yönetimine stajını başarıyla tamamlayan öğrencilerin listeleri onaylanarak öğrencilere duyurulur (Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2013).

Ayrıca yüksek öğretim öncesi staj kapsamında ilköğretim eğitimini bitiren ancak ortaöğretim seviyesinde genel yahut mesleki eğitimini sürdürmeyen öğrenciler, MEB'ce belirlenmiş alanlarda çıraklık programlarına dahil olabilmektedir. Sırasıyla çıraklık-kalfalık-ustalık şeklinde işleyen mesleki eğitim sisteminin düzeni tarihsel süreçte ayrıntılarıyla belirtilmiş olan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile belirlenmiştir. 3308 sayılı Kanuna göre 14 yaşını doldurmuş ve 19 yaşından gün almayan bireyler çıraklık programlarına katılabilmektedir. Burada temel gaye, ülkedeki sektörlerle iş gücü arzı sağlamak ve belirli alanlardaki vasıflı emek talebini karşılamaktır. Çıraklık programlarına katılanlar bir iş günü teorik beş işgünü ise ilgili işyerinde uygulamalı eğitim almaktadır. Katılımcılar, program sonunda yapılan kalfalık sınavını başarıyla tamamlaması halinde kalfalık belgesi olarak söz konusu mesleği icra edebilmektedir. Kalfalık belgesini alıp beş yıl boyunca bu mesleği icra edenler ise bakanlık tarafından yapılan ustalık sınavlarına girebilmektedir. Bu sınavda başarılı olanlara kişilere ise ustalık belgesi verilmektedir (MEB, 2014: 19-20).

Yükseköğretim sürecinde stajlar özellikle ön lisans için genel olarak zorunlu staj niteliği taşımakla birlikte lisans bölümleri içinse gönüllü nitelik taşımaktadır. Ancak stajların gönüllü veya zorunlu olup olmaması ilgili bölüm/alan/fakülteye göre değişiklik gösterebilmektedir. Nitekim tıp fakülteleri, eğitim fakülteleri ve turizm fakültelerindeki stajlar zorunludur. Staj süreleri ilgili bölüme göre de değişiklik gösterebilmektedir. Dolayısıyla bazı lisans/ön lisans bölümlerindeki stajlar istisnai olarak farklı düzenlemelere tabi olabilmektedir (Alp, 2020: 149-150).



Günümüzde yükseköğretim sürecinde de staj iki türlü gerçekleşmektedir. İlk CBİKO'nun Ulusal Staj Programı çerçevesinde "Kariyer Kapısı Sistemi" üzerinden işleyen stajlar, ikincisi ise Ulusal Staj Programı dışında kamu kurumlarında yapılan stajlardır. Kariyer Kapısı Sistemi'nin kapsamının genişlemesi neticesinde birinci tür kapsamındaki stajlar genel hale gelirken ikinci tür stajlar ise istisnai bir niteliğe dönüşmüştür. İkinci tür stajlarda her kamu kurumunun staja ilişkin ayrı bir mevzuatı bulunmaktadır. Dolayısıyla staj yapmak isteyen adaylar buradaki başvuru şartlarına, başvuru sürelerine, staj takvimlerine ve kurumun belirlediği diğer kurallara uymak zorundadır. Bu noktada staj konusunda Türkiye'de kamu sektöründe genel hale gelen Yükseköğretim Sürecinde ilk staj türünü yakından incelemek gerekir.

Türkiye'de kamu sektöründe staj yapılmasında en önemli gelişme tarihsel gelişim serüveninde de açıklandığı gibi Cumhurbaşkanlığına bağlı İnsan Kaynakları Ofisi'nin kurulması olmuştur. 2018 yılında kurulan ve faaliyete geçen Ofis iki yıl gibi kısa bir sürede Ulusal Staj Programı oluşturmuş ve bu program kapsamında kamudaki işverenler ve stajyerleri bir araya getiren dijital stajyer havuzunun yer aldığı Kariyer Kapısı Sistemini oluşturmuştur. Ancak bu sistemin oluşturulmasında 2019 yılında Türkiye'yi de etkisi altına alan Covid-19 pandemisinin etkili olduğunu da göz ardı etmemek gerekir. Zira Pandemi nedeniyle birçok genç staj yapacak yer bulamamış ve bu nedenle kariyer olanaklarına erişimde güçlüklerle karşılaşmıştır. Bu arayış kariyer kapısı sisteminin geliştirilmesinde bir nevi katalizör görevi üstlenmiştir. Sistem 2020 yılında açılmıştır. Kamu işverenlerin yanı sıra özel sektördeki işverenlerinde sisteme dahil edilmesiyle birlikte lisans ve ön lisans düzeyinde stajyer adayları ve işverenler arasında köprü işlevini görmeye başlamıştır. Özellikle bu sistem ile birlikte kamuda staj süreci yeknesak bir düzeye geldiği söylenebilir. Nitekim staj başvuruları, staj takvimi, staj yapanların sayısı ve hangi kurumun ne kadar stajyer kontenjanı ayırdığı, adayların tercihleri, kurumların talep edilen kriterleri taşıyan adayları geniş bir havuzdan seçebilmeleri, stajyerler ilişkin tüm istatistiki bilgilerin kurumlar ve ülke bazında elde edilebilmesi vb. diğer hususlar bakımından Kariyer Kapısı Sistemi, sistemde yer alan kurumları yönlendirici bir niteliğe sahiptir. Bilhassa Cumhurbaşkanlığı kararı ve yıllık ekonomik programlar, kamu kurum ve kuruluşlarının Ulusal Staj Programı dışında -ilgili mevzuattaki istisnalar hariç- stajyer alımının yapılmaması noktasında zorlayıcı bir niteliğe sahip olmuştur. Ulusal Staj Programı Başvuru İstatistiklerine(CBİKO, 2023:67-68) göre ilk yıl staj için yapılan başvuru sayısı 15. 000'in üzerindeyken 2021 yılında 135. 000, 2022 yılında 289. 000, 2023 yılında ise 407. 000 'in üzerine çıkmıştır. 2020-22 yılları arasında 280. 000 üzerinde öğrenci staj teklifi almış ve bunların 160. 000 üzerindeki öğrenci ise staja yerleştirilmiştir (Atay, Gülmez, vd. 2023: 75).

Ancak ulusal staj programına ilişkin net sayıların mevcut olmaması bu program konusunda değerlendirme yapmayı güçleştirmektedir. Nitekim CİBKO'nun 2018-2023 yıllarını kapsayan faaliyet raporunda başvuru sayıları, staj teklif edilen aday sayısı, stajı tamamlayanların sayısı yer almamaktadır. Dolayısıyla bu durum staj sisteminde yerleştirme oranını ve sistemin işleyişindeki başarı veya başarısızlığın ortaya konulmasına engel teşkil etmektedir. Zira staja yerleştirilemeyen/yerleştirilmeyen yükseköğretimdeki adayların ihtiyacı olan stajları kamudaki ikinci tür staj ile ne kadar yaptığının tespitini de olanaksız kılmaktadır.

Ulusal Staj Programı çerçevesinde yükseköğretim öğrencilerinin staj süreci şu şekilde işlemektedir. Öncelikli olarak üniversite öğrencileri sisteme(kariyerkapisi.cbiko.gov.tr) kayıt olarak başvuru yapmakta ve tercihi olan kamu kurumlarının yanı sıra da staj yapmak istedikleri şehirleri dahi seçebilmektedir. Staj sistemine ilişkin kayıt yapacak öğrencilerin yurt dışında, KKTC ve Türkiye'deki üniversitelerde eğitimini sürdürmesi ve not ortalamalarının 4 üzerinden en az 2 olması; tıp ve eğitim fakültesi bölümleri hariç olmak üzere lisans programlarının 2. , 3. veya 4. sınıf öğrencisi olması; ön lisans programlarının 1. veya 2. sınıf öğrencisi olması; not ortalaması 4 üzerinden en az 2 olmak kaydıyla yurt dışındaki üniversitelerde doktora/ yüksek

lisans eğitimini sürdüren Mavi Kart sahibi veya Türk vatandaşı öğrenci olması gerekmektedir (CBİKO, 2024).

Başvurudaki temel bilgiler sistem tarafından teyit edilerek kabul edilmektedir. Temel bilgiler haricinde e-Devlet'te yer almayan ve staj yapacak öğrencilerin yetkinliklerine/becerilerine ilişkin bilgiler aday stajyerler tarafından doldurulmaktadır. Bunlar “akademik/mesleki”, “sanatsal/sosyal” ve “sportif” beceri/yetkinliklerdir. Bu bilgiler aday tarafından beyan edilmekte ve varsa belgeleri sisteme eklenmektedir (Atay, Gülmez, vd., 2023: 55-56). Sistem stajyer adayının girmiş olduğu tüm verileri değerlendirerek özellikle yetkinlik puanı hesaplamakta ve ülke ortalamasında bu kişinin kaçınıcı sırada olduğunu dahi göstermektedir. Başvuru süreci tamamlandığında sistem kapatılmakta ve daha sonra CBİKO'nun belirlediği tarihlerde sisteme gönüllü olarak kayıtlı kamu ve özel sektör işveren kurumlara açılmaktadır. Sistem tarafından yetkinlik puanları, kimlik, iletişim, cinsiyet ve üniversite bilgileri gizlenmek suretiyle stajyer havuzu oluşturulmaktadır. İşverenler adayların kimlik, cinsiyet ve üniversite vb. bilgilerini görmeksizin ilgili bölüm ve yetkinlik gibi temel filtreleri seçerek stajyer havuzundan adaylara staj teklifi göndermektedir. Bir aday birden fazla teklif alabilmektedir. Adaylar kendilerine uygun olan teklifi kabul etmektedir. Stajyerlerin teklifi kabul etmeleri sonrasında ilgili kamu kurumunun staj mevzuatı doğrultusunda gerekli işlemleri kurum nezdinde yapmaktadır. Ancak sigorta işlemleri ise öğrencisi oldukları üniversite tarafından yapılmakta ve bu süreç sonra staj yapmaya başlamaktadırlar. Belirlenen tarihlerde stajını yapan öğrenci yine resmî belge niteliğini taşıyan staj belgesini bu sistem üzerinden almaktadır. Dolayısıyla bu sistem yetkinlik/beceri temelinde yetenek yönetimi üzerine oluşturulmuştur. Stajyer adaylarının belirlenmesinde cinsiyet, memleket ve üniversite vb. bilgilerin dışarıda tutulması sağlanmış; böylece herhangi bir ayrımcılık olmaksızın liyakat ilkesi çerçevesinde stajyerlerin seçimi doğrultusunda fırsat eşitliği uygulamaya geçmesi sağlanmıştır (Atay, Gülmez, vd. 2023: 58-59).

Ulusal staj programı çerçevesinde yürütülen kamu kurumlarında yapılan stajların içeriği önemlidir. Zira kimi kurumlar stajyerlere oryantasyon eğitimi verdikten sonra bir staj planı çerçevesinde staj yapma imkânı sağlarken, kimi kurumlarsa doğrudan ilgili daire/müdürlükte staja başlatılmaktadır. Staj süreleri konusunda CBİKO tarafından adaylara en az 20 günlük süre tavsiye edilmekte ve ilgili tarafların uzlaşması halinde staj süresinin 3 ay süre daha uzatılabileceği öngörülmektedir (CBİKO, 2024). Lakin bu düzenleme bağlayıcı bir düzenleme değildir. Nitekim kurumların kendi üst amirlerince yürürlüğe konulmuş staj yönergelerinde istisnalar bulunabilmektedir. Kamu kurumları Ulusal Staj Programı dışında yaptıracakları stajlarda ise kendi staj mevzuatındaki süreleri esas almaktadır Genel olarak bu süre bir ayı geçmemektedir. Bu durumda staj ücreti etkili olmaktadır. Bu ücret 3308 sayılı Mesleki eğitim kanununda belirlenmiş olup alt sınırı asgari ücretin %30'undan aşağı olamaz (Resmi Gazete, 1986). Ancak kamu kurumları bakımından ulusal staj programı çerçevesinde yapılan stajlar için ayrı bir düzenleme söz konusudur. Ulusal Staj Programı kapsamında yapılan stajlar için Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından kamu kurumlarının bütçelerine ek ödenek gönderilmekte ve kamu kurumları stajyer ücretlerini bu ödenekten yapmaktadır. 2023 yılına kadar ulusal staj programı çerçevesinde staj yapanlara ödenen staj ücreti; asgari ücretin %30'u iken, 2023 ve sonrası asgari ücretin tamamı olmuştur (Atay, Gülmez, vd., 2023: 64).

Stajın tamamlanması halinde işverence staj değerlendirme formu ve stajyer tarafından ise geri bildirim anketi sistem üzerinden doldurulmaktadır. Staj belgesi bu işlem sonrasında yine sistem üzerinden alınmaktadır. Dolayısıyla Ulusal Staj Programından sadece yüksek öğretimde yer alan lisans ve ön lisans öğrencileri yararlanmaktadır. Stajyer havuzundan teklif alamayan öğrenciler ise ulusal program dışında bireysel olarak kamu kurumlarına başvuru yaparak staj yapma yollarını denemekte ve bu noktada başvuruları kabul edilmeleri halinde ise her kamu kurumunun staj takvimi ve süreciyle sınırlı olarak stajlarını yapabilmektedir.

Ayrıca Türkiye İş Kurumu(İŞKUR) kamu-özel ayırt etmeksizin istihdam seviyesinin yükseltilmesi ve aktif işgücünün desteklenmesi bağlamında mesleki eğitim programları yürütmektedir. Bu çerçevede 2008 yılından itibaren “işbaşı eğitim programları” uygulamaktadır. Aktif istihdam politikaları bakımından katılımın en yüksek olduğu eğitim programı işbaşı eğitimleridir. Bu programların uygulanmasının temel gayesi; programa katılanların sahip oldukları meslek alanında veyahut farklı bir alanda çalışma tecrübesi kazanarak istihdam edilebilirliklerini artırmaktır. Bu kapsamda ilk olarak “staj programı” ismiyle başlatılan bu program adı staj konusunda karışıklığa mahal vermesi sebebiyle 2010 yılında “işbaşı eğitim programı” olarak değiştirilmiştir. Bir nevi staj uygulaması olan bu programdan yararlanabilmek için 16 yaşında olma, emekli olmama, İŞKUR’a kayıtlı işsiz olma, işverenin eşi veya 1. ve 2. dereceden kan hısımı olmama, son 1 yıl içinde herhangi yerde çalışmamış olma, İŞKUR tarafından aynı meslekte düzenlenen programı/kursu tamamlamamış olma, meslek ve iş danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmak ve daha önce programa katılmama yönünde yaptırım almamış olma şartlarını taşıyanlar başvurabilmektedir. İşbaşı eğitim programları toplamda 45 saat ve haftada en çok 6 gün sürecek biçimde işverenlerce planlanmaktadır. Belirli alanlarda bu programın süreleri değişiklik arz edebilmektedir. Örneğin imalat ve bilişim sektörlerindeki meslekler için en fazla 6 ay, diğer sektörlerdeki meslekler için en fazla 3 ay uygulanabilmektedir. Bununla birlikte geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda(kodlama, oyun geliştirme, bulut bilişim, siber güvenlik uzmanı vb. ) düzenlenecek olan programlara katılan 18-29 yaş arası gençlere yönelik olarak bu programların süresi en fazla 9 aya kadar uzatılabilmektedir. Bu programa katılanlara, programa fiilen katıldıkları gün üzerinden cep harçlığı verilmektedir. Ayrıca İŞKUR tarafından bu programa katılanların iş sağlığı ve meslek hastalığı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası karşılanmaktadır (İŞKUR, 2024).

Türkiye’de kamuda işleyen staj sisteminin diğer sistemlerde olduğu gibi aksayan ve eksik kalan yönleri bulunmaktadır. Bu sorun alanları ve bunlara ilişkin çözüm önerileri şu şekilde sıralanabilir:

- Staj mesleki ve teknik eğitimin önemli bir parçasıdır. Ancak gerek yükseköğretim öncesi gerekse de yükseköğretimde özellikle teknik ve mesleki eğitimle ilgili kamuoyunda yeterli farkındalık bulunmamaktadır. Toplumca mesleki ve teknik eğitim genel ortaöğretim ve yükseköğretim eğitiminin arkasında bir eğitim olarak kabul görülmekte, ekonomik ve sosyal değer bakımından daha çok ikincil bir değer atfedilmektedir (MEB, 2014:43). Bu toplumsal algı mesleki eğitimin tercih etmesini olumsuz etkilemektedir. Bu durum öğrencilerin stajlarına da yansımakta ve stajlar kâğıt üstünde bir formalite olarak algılanmaktadır. Bunun sonucu olarak stajyerlerin staja ilişkin beklentileri düşük kalmakta ve öğrenme istekleri ise azalmaktadır. Bu noktada toplumda bir üniversite bitirmekten öte bir mesleğe sahip olmanın ekonomik ve sosyal bakımdan daha değerli olduğu bilincinin eğitim sisteminin merkez bir hedefi olarak belirlenmesi ve bu doğrultuda eğitim sisteminin revize edilmesi gerekmektedir. Bu sayede mesleki eğitimin bir parçası olan stajın da hem kamu hem de özel sektörde gerek öğrenciler gerekse de toplum tarafından saygınlığı ve ciddiyeti artacaktır.
- Staj konusu yükseköğretim öncesi ve yükseköğretim sürecinde farklı kurumlar tarafından yönetilmektedir. Ancak kamuda stajı düzenleyen tek bir mevzuatın bulunmadığı görülmektedir. Her kurum kendi görev alanı doğrultusunda stajla ilgili düzenlemelere sahiptir. Dolayısıyla bu durum stajla ilgili parçalı bir yapıya neden olmaktadır. Bu kapsamda Türkiye’deki staj sistemi yapısal bir reforma tabi tutulmalıdır (Esen, 2016: 4-5). Bu yapısal reform çerçevesinde kamuda stajın genel hususları belirleyen bir nevi üst bir hukuki düzenlemenin yapılmalı ve staj sisteminin denetimi tek bir uzmanlık kurumunda olmasını sağlayacak düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

- Yükseköğretim öncesi staj sistemi uygulamada okullar üzerinden yürütülmektedir. Bu sürecinde tıpkı kariyer kapısında olduğu gibi yükseköğretim öncesi stajlarında tek bir elektronik sistem üzerinden yürütülmesi sağlanabilir. Oluşturulacak bu sistemde stajyer yerlerinin belirlenmesi, stajyerlere staj yerlerinin ailelerine ve öğrenciye bildirim, staj dosyalarının taranmış halleri, staj puanları, staj devam bilgileri vb. stajlara ilişkin tüm veriler toparlanabilir. Bu sayede bir taraftan gerek kamu gerekse özelde yapılan stajların hem niceliksel hem de niteliksel değerlendirmesine olanak tanınır diğer taraftan ise yükseköğretim öncesi staj sisteminin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi sağlanabilir.
- Staj konusunda bazı alanlarda staj süresinin kısa olması nedeniyle istenilen düzeyde pratik yaptırılmaması, stajyerlerin staja gereken önemi vermemesi gerek iş yoğunluğu gerekse eğitim verecek personel eksikliği ve staj yapılan kurumun altyapısının yetersiz olması ise işverenler tarafından görülen sorun alanları arasında yer almaktadır (Çobanoğlu ve Tuncel, 2010: 439; Balkız, 2012). Bu noktada kamuda belirli alanlar/meslekler için staj süresine yasal istisnalar getirilebilir. Diğer sorunlar için ilgili kamu kurumlarının idari kapasitelerinin artırılması ile mevcut kapasite ekseninde stajyer alımı gerçekleştirilerek stajların nitelikli bir şekilde yapılması sağlanabilir.
- Yükseköğretim sürecinde CBİKO'nun gerçekleştirdiği köprü faaliyeti başarılı sonuçlar vermekle birlikte sistemin eksik unsuru ücret ödemelerinin sisteme dahil edilmeyişidir. Özellikle kamu sektöründe staj ödemeleri için Strateji ve Bütçe Başkanlığı talep üzerine ilgili kuruma ödenek aktarmakta ve buradan ödemeler stajyerlere yapılmaktadır. Burada ilgili kurumlar Strateji ve Bütçe Başkanlığı arasında yazışmalar süreci uzatmakta ve ödeneklerin geç tahsis edilmesine yol açabilmektedir. Bu noktada stajyerlerin staja başladıklarının sisteme girilmesinden itibaren söz konusu ödeneğin kuruma tahsisinin otomatik şekilde yapılmasını sağlayacak biçimde Strateji ve Bütçe Başkanlığı sisteminin Kariyer Kapısına entegre edilmesi sağlanabilir.
- Kariyer Kapısı Sisteminin eksik unsurlarından birisi de ödenek tahsis sürecine ek olarak diğer yandan uygulamada stajyerler ücretlerini ya geç almakta ya eksik almakta ya da hiç alamamaktadır. Bu sorunun çözümlenmesi için kurumlarda stajı tamamlayan öğrenciler için en geç bir ay içinde ödeme yapılmasını sağlayacak şekilde öğrencilerin sisteme tanımlayacağı banka hesabına yatırılması zorunlu hale getirilmelidir. Böylece sistemin ödeme ve stajlara ilişkin ödenek tahsisi de sisteme dahil edilerek yükseköğretim sürecinde stajlarda kamudaki ücret ödeme hususundaki aksaklıklar giderilmiş olacaktır.
- Yükseköğretim sürecinde kariyer kapısı sistemindeki eksikliklerden bir diğeri de iletişim sorunudur. Staj yapılacak kurumun kesinleşmesi neticesinde stajyerlerin ilgili kurumda irtibat kurabileceği personel bilgileri yer almamaktadır. Bu durum stajyer ile staj yapılacak kamu kurumu arasında iletişim problemlerine yol açmaktadır. Kamu kurumlarında stajla ilgili birimler personel ve insan kaynakları birimleri olmakla birlikte öğrenciler yetkili personel ile iletişim kurmada zorluk yaşamaktadır. Dolayısıyla bu durumun çözümü için kurumun genel irtibat ve e-posta bilgilerinden öte doğrudan bu hizmetle ilgili personelin veya birimlerin telefon ve e-posta bilgilerinin verilmesi ilgili kamu kurumu ve öğrenciler arasındaki iletişim sorununun ortadan kalkmasına katkı sağlayacaktır. Benzer şekilde kamu kurumu ve öğrencilerinde CBİKO staj yetkilileri ile iletişim kurmada yaşanmaktadır. Bu noktada CBİKO'nun bu alandaki idari kapasitesinin artırılması gerekmektedir.
- Yükseköğretim sürecinde kariyer kapısından staj yapma imkânı bulamayan öğrenciler kamu kurumlarına bireysel olarak başvurarak stajlarını yapabilmektedir. Bu stajyerlerin stajı genel olarak gönüllü staj niteliğinde olduğundan ilgili üniversite tarafından sosyal güvenlik işlemleri ve ödemeleri yapmakta çekimser davranmakta ve çoğu zamanda bu işlemleri gerçekleştirilmemektedir. Bu nedenle öğrenciler kariyer kapısı dışında kendi

imkanlarıyla buldukları staj imkanından da yararlanamamaktadır. Bu süreçte diğer önemli husus ise üniversite tarafından sosyal güvenlik işlemleri yapılsa dahi bu stajlar zorunlu olmadığı için kurumların belli bir ücret ödeme yükümlülüklerinin bulunmamasıdır (Dost ve Bilgin, 2020: 126). Bu nedenle söz konusu giderleri stajyerler kendi harçlıklarından karşılamaktadır. Bu noktada gönüllü stajlarda en azından yol ve yemek giderlerinin karşılayabilecek makul bir ücretin ödenmesi doğrultusunda genel düzeyde idari veya yasal bir düzenleme yapılması stajyerlerin desteklenmesi bağlamında faydalı olacaktır.

- Yükseköğretim sürecindeki gerek zorunlu olsun gerekse de gönüllü olsun kamuda gerçekleştirilen stajlardaki en önemli eksikliklerden birisi de stajın içeriği ile ilgilidir. Stajlarda kimi kurumlarda stajyerin ilgili olduğu alan dışında bir dairede çalıştırılması, öğrencinin bir eğitim programına dahil edilmemesi ve öğrencinin kuruma giriş-çıkış yaptığı stajın sadece kâğıt üzerinde olduğu “naylon staj” durumları söz konusu olabilmektedir (Dost ve Bilgin, 2020: 131). Bu durumların önüne geçmek için CBİKO sisteminde kabul edilen stajyerlerin alanlarına yönelik ilgili kurumca hazırlanan eğitim programı ve yükseköğretim öncesi öğrencilerde olduğu gibi staj dosyası uygulamalarına geçilebilir.
- Staj sürecinde yaşanan önemli sorun alanlarından birisi de stajyerlerin yapacakları işe ilişkin görev tanımlarının net çizilmemesi, görev tanımları belirlenmiş olan stajyerlere ise görev tanımları dışında işlerin yapılmasının istenmesi ve stajyerlerin asli personel gibi diğer birimlerin işlerine de destek sağlayacak joker eleman olarak görevlendirilmesidir (Kaya, 2024). Bu noktada hem staj yapılan kamu kurumlarının mevzuatında hem de YÖK hem de MEB mevzuatında düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
- Staj sürecinde yaşanan önemli sorun alanlarından bir diğeri de ilgili kamu kurumlarının fiziki ve sosyal haklarından yararlanma durumu ile alakalıdır. Bunlardan ilki stajyerlerin güvenlik, servis ve yemekhane gibi birimlere işe başladıklarının bildirilmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu bildirimlerin yapılmaması ya da kurum giriş kartlarının geç verilmesinden sebebiyle stajyerler servis sorumluları ve güvenlik görevlileri ile sorunlar yaşayabilmektedirler. Keza benzer durum yemekhane hizmetinden yararlanma durumunda da ortaya çıkabilmektedir. Bu kapsamdaki ikinci sorun alanı ise stajyerlere işe başladıkları birimde işe ilişkin araç ve gereçlerin geç verilmesi veya hiç verilmemesidir (Kaya, 2024). Çoğu stajyer işe başladıktan sonra ilgili birimlerdeki çalışan personelin masa, sandalye, telefon, bilgisayar, makine vb. araç ve gerecini kullanmaktadır. Kamu kurumları bu araç ve gereçlerin geç vermekte, stajyer bu imkanlara kavuştuktan çok kısa bir süre sonra ise stajı sona ermektedir. Bu nedenle kurumlar stajyer planlaması yaparken onlara uygun fiziki imkanlar sağlayacak uygulama planları(stajyerlerin çalıştırılacakları yer, masa, sandalye, bilgisayar vs. ) oluşturmaları elzem bir görev olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Son olarak gerek yükseköğretim öncesi gerekse yükseköğretim sürecindeki stajda en önemli sorun alanlarından birisi de stajyerlerin ucuz işgücü olarak görülmesinden kaynaklı olarak onların eğitilmelerine imkân sağlanmaksızın stajyerin ihtiyaç duyduğu alan yerine işletmenin gereksinim duyduğu alanda çalıştırılmalarıdır (Dost ve Bilgin, 2020: 131). Bu durum hem kamu hem de özel işletmeler için geçerli bir sorundur.

## 6. SONUÇ

Staj mesleki eğitimin bir parçası olarak geçmişten günümüze kadar gelmiş bireylerin iş hayatına hazırlık sürecini ifade etmektedir. Bu bağlamda her ne kadar geçmişte benzer uygulamalar olsa dahi staj, modern çağa ilişkindir. Her ülkenin iş hayatına ilişkin ve eğitim sistemine göre şekillenen staj süreci Türkiye’de de kendine has bir nitelik taşımaktadır. Yasal

düzlemde belirgin farklılıklar olmamakla birlikte kamuda staj özel sektörde staja göre farklılıklar içermektedir. Nitekim kamuda staj gerek genel işleyişinde gerekse de kurumlar özelinde staja ilişkin ayrıntılı düzenlemelere tabidir. Türkiye özelinde özellikle 2000 ve sonrasında staj konusu bir yandan mesleki eğitimin bir parçası olmaya devam ederken diğer yandan ise yüksek öğretim sürecinde eğitimin önemli bir parçası haline gelmiştir. Yüksek öğretim öncesi ve yükseköğretim sürecinde sorumlu kurumlar birbirinden farklı olmakla birlikte kendi görev alanları hasebiyle diğer kurum bu sürece dahil olmaktadır.

Türkiye’de kamu kurumlarında staj, öğrencilerin mesleki gelişimi ve kariyer planlamaları açısından önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. Staj deneyimi, öğrencilere teorik bilgi ile pratiği birleştirme fırsatı sunarken kamu hizmetlerinin işleyişini yakından tanıma olanağı sağlamaktadır. Ancak bu süreçte yaşanan bazı zorluklar, stajyerlerin verimliliğini ve öğrenme sürecini olumsuz etkileyebilmektedir. Başta mesleki eğitimin toplumca ikincil planda görülmesi, stajyer kabul kontenjanlarının sınırlı olması, bazı kurumlarda rehberlik ve eğitim desteğinin yetersiz kalması, stajlara ilişkin SGK ve staj ücreti ödenmesindeki yaşanan sıkıntılar, stajyerlerin ucuz işgücü olarak görülmesi gibi faktörler, staj deneyimini sınırlayan başlıca unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, kamuda staj sürecinin daha etkili ve verimli bir hâle getirilmesi için stajyer kabul süreçlerinin gözden geçirilmesi, rehberlik ve eğitim hizmetlerinin güçlendirilmesi, stajyerlere yönelik değerlendirme kriterlerinin objektif bir yapıya kavuşturulması gerekir. Ayrıca, stajyerlerin iş gücü piyasasına geçişlerinde kamuda edinilen deneyimlerin daha fazla tanınması ve desteklenmesi hem bireylerin motivasyonunu artıracak hem de kamuda nitelikli iş gücü kazanımını destekleyecektir.

## KAYNAKÇA

- Ahsan, S. M., & Hassan, A. (2013). Increasing Virtual Education Effectiveness by Quantifying Student Learning Trajectories and Virtual Internships. *Life Science*, 10, 262-264.
- Alkan, C., Doğan, H., & Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Alkar, A. Z. (2020, 09 14). *Pandemi Döneminde Zorunlu Staj*. 09 02, 2024 tarihinde Hürriyet Gazetesi: <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/pandemi-doneminde-zorunlu-staj-41610668> adresinden alındı
- Alp, E. (2020). *Okuldan İşe Geçişte Staj Programlarının Etkinliği: Sakarya Üniversitesi Örneği*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alpert, F., Heaney, J.-G., & Kuhn, K.-a. L. (2009). Internships in Marketing: Goals, Structures And Assessment – Student, Company and Academic Perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17(1), 36–45.
- Atay, S., Gülmez, N., Özmen, B., Keskin, H., & Tatoğlu, E. (2023). *Yetenek Yönetiminde Dönüşüm: En İyi Uygulama Örneği Olarak Ulusal Staj Programı - Kariyer Kapısı İşe Alım Platformu*. Ankara: İnsan Kaynakları Ofisi.
- Aydın, S., & Özdemir, Ü. (2019). *Geçmişten Günümüze Fotoğraflarla Meslekî ve Teknik Eğitim 11. yy - 21. yy*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Bacon, N. (2011). Unpaid Internships: The History, Policy, and Future Implications of ‘Fact Sheet #75’. *Ohio State Entrepreneurial Business Law Journal*, 6(1), 67-96.
- Balkız, M. (2012, 07 18). *Staj Yapan Öğrencilerin Sorunları*. 11 05, 2024 tarihinde Anayurt Gazetesi: <https://anayurtgazetesi.com/makale/10473069/mustafa-balkiz/staj-yapan-ogrencilerin-sorunlari> adresinden alındı
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayrak, M. (2001). *Meslek Yüksek Okulları Hakkında Genel Bilgiler ve Açılacak Muhtemelen Programlar*. Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi.

- Beard, D. F. (2007). Assessment of Internship Experiences and Accounting Core Competencies. *Accounting Education: an International Journal*, 16(2), 207-220.
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2015). *Türkiye Kamu-Üniversite-Sanayi İşbirliği (KÜSİ) Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2018)*. Ankara: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. Kamuda Stratejik Yönetim: [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/2igyG+Kamu-Universite-Sanayi\\_Isbirligi\\_Stratejisi\\_ve\\_Eylem\\_Plan.pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/2igyG+Kamu-Universite-Sanayi_Isbirligi_Stratejisi_ve_Eylem_Plan.pdf) adresinden alındı
- Bukaliya, R. (2012, January, February, March). The Potential and Challenges Of Internship Programmes In An Odl Institution: A Case For The Zimbabwe Open University. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 3(1), 118-133.
- Callanan, G., & Benzing, C. (2004). Assessing The Role of Internships in The Career-Oriented Employment of Graduating College Students. *Education & Training*, 46(2), 82-89.
- Coşkun, B. (2020). Örgütsel Sosyalleşme Perspektif ve Modelleri. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(55), 311-326.
- Crnković-Pozaić, S. (2006). Transition from School to Work: Internships and First Entry to the Labour Market in Croatia. *Bureau of Labour Statistics*(16), 1-73.
- Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. (2013, 09 07). *Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. 10 31, 2024 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=18812&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. (2024, 10 22). *Yükseköğretim Kanunu*. 10 22, 2024 tarihinde Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2547&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024, 10 22). *Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı Eylem Planı*. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı: [https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/10/19Temel\\_ve\\_Mesleki\\_Becerileri\\_Gelistirme\\_Programi.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/10/19Temel_ve_Mesleki_Becerileri_Gelistirme_Programi.pdf) adresinden alındı
- Çalık, C. (2006). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çaylan, D. Ö., Akpınarlı, V., & Deveci, D. A. (2016, Mart). Öğrencilerin Staj Programları İle İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe “Rotamız Arkas Projesi” Örnek Olay İncelemesi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 241-264.
- Çaylan, D. Ö., Akpınarlı, V., & Deveci, D. A. (2016). Öğrencilerin Staj Programları İle İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe “Rotamız Arkas Projesi” Örnek Olay İncelemesi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 241-264.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2014). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: : Beta Yayıncılık.
- Çobanoğlu, F., & Tuncel, İ. (2010). Mesleki Eğitimin Sorunlarına İlişkin İşverenlerin Görüşleri. *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, (s. 435-438). Antalya.
- Demir, E., & Şen, H. Ş. (2009). Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları. *Ege Eğitim Dergisi*, 2(10), 39-59.
- Demir, F. (2014). *İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Albi Yayınları.
- Demirtaş, M. (2010). *Osmanlı Esnafında Suç ve Ceza İstanbul Örneği: H 1100-1200 /M 1688-1786*. Ankara: Cantekin Matbaası.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*, (13th Edition). London: Pearson Education.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1968). *İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1968-72)*. Ankara: Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.

- Dost, Z. D., & Bilgin, K. U. (2020, Ocak). Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde Deneyim ve Staj Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 1*(Özel Sayı), 119-153.
- Emirgil, B. F. (2019). *Okuldan İşe Geçiş: Türkiye’de Eğitimden Ayrılan Gençlerin İşgücü Piyasası ile Bütünleşme Süreci*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.
- Esen, B. (2016). Kamuda Stajyerlik Sistemi Ne Kadar Etkin İşliyor? *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*(14), 1-5.
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of Business Internships on Job Marketability: The Employers' Perspective. *Education + Training, 52*(1), 76-88.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19*(32), 123-131.
- Güven, A. (2020). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Süreci ve İİBF Öğrencilerinin Özel Sektör ve Kamu Sektörü Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, XLVIII* (1), 264-285.
- İnsan Kaynakları Ofisi. (2023). *İnsan Kaynakları Ofisi 2018-2023 Faaliyet Raporu*. Ankara: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi.
- İnsan Kaynakları Ofisi. (2024, 10 23). *Ulusal Staj Programı Uygulama Yönergesi*. İnsan Kaynakları Ofisi: [https://kkv2api.cbiko.gov.tr/general/getsources/yonerge\\_osp\\_2023.pdf](https://kkv2api.cbiko.gov.tr/general/getsources/yonerge_osp_2023.pdf) adresinden alındı
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived Employability among Undergraduates and The Importance of Career Self-Management, Work Experience and Individual Characteristics. *Higher Education Research & Development, 36*(4), 747-762.
- Kablay, S. (2021). Stajyer Öğrencilerin Emek Süreçleri: Meslek Liseleri Üzerine Niteliksel Bir Araştırma. *Politik Ekonomik Kuram, 5*(1), 132-160.
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). *10. Kalkınma Planı*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Kaya, U. (2024, 10 21). *Stajyerlerin Yaşadığı Sorunlar*. 11 05, 2024 tarihinde uğurkaya.com: <https://www.ugurkaya.com.tr/stajyerlerin-yasadigi-sorunlar/> adresinden alındı
- Knouse, S. B., Tanner, J. R., & Harris, E. W. (1999). The Relation of College Internships, College Performance and Subsequent Job Opportunity. *Journal of Employment Counseling, 36*(1), 35-43.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Englewood Cliffs:Prentice Hall.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). *Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Misican, D. Ö. (2023). MYO Öğrencilerinin Gözünden Zorunlu Stajın İstihdam Sürecine Etkileri. M. Mete, A. Toptaş, & F. Mermertaş içinde, *İktisadi ve İdari Bilimlerde Uluslararası Çalışmalar-I* (s. 244-274). Ankara: Serüven Yayınevi.
- Nakiboğlu, A., & Yasa, B. D. (2013). 18.Yüzyıl’da İstanbul Esnafın Sorunları. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8*(7), 363-392.
- O’Higgins, N., & Pinedo, L. (2018). *Interns and outcomes: Just How Effective are Internships as A Bridge to Stable Employment?* Switzerland: International Labour Organization.
- Okakın, N., & Şakar, M. (2013). *İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı* (2. Baskı b.). İstanbul.: Beta Yayım Dağıtım.
- Ömür, G. (2019). Mesleki Eğitim. *DOKA Dergisi*(43), 42-49.
- Özkan, R., & Bozyiğit, S. (2020). Staj Algısının İşletmeyle İlgili Faktörler Bağlamında İncelenmesi: Lojistik Eğitimi Üzerine Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11*(22), 562-596.



- Resmi Gazete. (1973, 06 14). *1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu*. 09 25, 2024 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14574.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (1977, 07 05). *2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu*. 09 25, 2024 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/15987.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (1986, 06 19). *3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu*. 09 25, 2024 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19139.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2001, 07 10). *4702 Sayılı Kanun*. 10 11, 2024 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/07/20010710.htm#2> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2013, 09 07). *Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. 10 22, 2024 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130907-4.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2016, 12 09). *6764 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/12/20161209.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2017, 07 01). *7033 Sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*. 10 11, 2024 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170701-21.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2018, 07 10). *1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*. 10 23, 2024 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2021, 12 25). *7346 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*. 10 11, 2024 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/12/20211225-1.htm> adresinden alındı
- Ruiz, J. H., & Koch, C. (2009). *Handbook For Cooperative Education, Internships, and Registered Apprenticeship*. USA: Illinois State University.
- Sarıbıyık, M. (2019). *SETA Raporu: Mesleki Eğitimde +1 Uygulamalı Eğitim Modeli*. İstanbul: Turkuvaz Haberleşme ve Yayıncılık.
- Sides, C., & Mrvica, A. (2007). *Internships Theory and Practice*. New York: Baywood Publishing Company.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). *11. Kalkınma Planı*. Ankara: Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *12. Kalkınma Planı*. Ankara: Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Süzek, S. (2010). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Thiel, G. R., & Hartley, N. T. (1997). Cooperative Education: A Natural Synergy Between Business and Academia. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 62(3), 19-24.
- Ticaret Bakanlığı. (2024, 09 17). *Ahiliğin Tarihçesi*. <https://ahilik.ticaret.gov.tr/ahilik/ahiligin-tarihcesi#:~:text=Esnaf%20%C3%BCretti%C4%9Fi%20mal%C4%B1%20satamaz%20olmu%C5%9Ftur,olan%20Ahilik%20sistemi%20tarihe%20kar%C4%B1%C5%9Fm%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r> adresinden alındı
- Turan, K. (1992). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişmesi ve Mehmet Rüştü Üzel*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (2024, 08 12). *Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu Sözlüğü: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı

- Türkiye İş Kurumu. (2024, 11 01). *İşbaşı Eğitim Programları*. 11 01, 2024 tarihinde Türkiye İş Kurumu: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/isbasi-egitim-programlari> adresinden alındı
- Ulusal Ajans. (2024, 09 02). *Program Ülkelerinde Staj (2021-2027)*. 09 02, 2024 tarihinde Ulusal Ajans: <https://www.ua.gov.tr/programlar/firsatlar/ka122-vet-mesleki-egitim-kisa-sureli-ogrenici-ve-personel-hareketliliği-projeleri/> adresinden alındı
- Uysal, A., Dikici, A., & Yörük, S. (2002). Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 299-312.
- Ünsür, A. (1997). *Meslekî Eğitim ve Mesleğe Yönelme :İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Yalçinkaya, B., & Saydam, V. (2017). Staj Süreçlerinin Öğrencilerin Mesleki Beklentilerine Etkisi: Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Üzerine Bir İnceleme. *Arşiv Dünyası Dergisi*(20), 1-20.
- Yıldırım, A., & Işıldak, B. (2018). İşletme Yönetimi Programı Öğrencilerinin Staj Faaliyetlerinin İnsan Kaynakları Yönetimi İzdüşümünde Rolü ve Etkinliği Üzerine Bir Araştırma ve Örnek Uygulama. *ANKA e-Dergi (Teknik ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, 3(2), 1-11.
- Yıldırım, A., & Çarıkçı, O. (2017). Meslek Yüksekokullarında Belirsiz Gelecek: Sınavsız Geçişten Ek Puana. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin, MYO’ların Geleceği Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(21), 203-218.