



Bilgisayar Mühendisliği Eğitiminde Staj Sorunu Raporu

- Bilgisayar Mühendisliği
- Bilgisayar Bilimleri Mühendisliği
- Yazılım Mühendisliği
- Bilişim Sistemleri Mühendisliği
- Kontrol ve Bilgisayar Mühendisliği
- Bilgisayar ve Enformatik Mühendisliği
- Bilgisayar Sistemleri Mühendisliği
- Adli Bilişim Mühendisliği
- Bilgisayar ve Bilişim Mühendisliği
- Yazılım ve Bilişim Mühendisliği
- Bilgisayar Bilimi ve Mühendisliği
- Bilgisayar Bilimi ve Yazılım Mühendisliği
- Bilgisayar ve Yazılım Mühendisliği
- Yapay Zekâ Mühendisliği
- Yapay Zekâ ve Veri Mühendisliği

TMMOB Bilgisayar Mühendisleri Odası

Temmuz 2026

Bilgisayar Mühendisliği Eğitiminde Staj Sorunu Raporu

TMMOB Bilgisayar Mühendisleri Odası

Necatibey Cad. No. 88/7 Kızılay Çankaya- ANKARA

Telefon: 0(312) 230 31 45 Belgeç: 0(312) 230 31 46

E-posta: iletisim@bmo.org.tr

www.bmo.org.tr

Yayın No.:

BMO / 2026 / 1

Temmuz 2026 | ANKARA

BİLGİSAYAR MÜHENDİSLİĞİ EĞİTİMİNDE STAJ SORUNU

RAPORU



TMMOB Bilgisayar Mühendisleri Odası

Temmuz 2026

Bu raporda kullanılan “bilgisayar mühendisliği” ve “bağlı disiplinler” kavramları, TMMOB Bilgisayar Mühendisleri Odasına kayıtlı olması gereken tüm meslek disiplinlerini ifade etmektedir.

Bilgisayar Mühendisleri Odası Ana Yönetmeliğinin 5. maddesi şöyledir:

Bilgisayar Mühendisleri Odası Ana Yönetmeliği

Odanın Kuruluşu

Madde 5 - Bilgisayar Mühendisleri Odası, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanununun 13’üncü maddesine dayanılarak kurulmuştur. Türkiye sınırları içinde meslek ve sanatlarını yürütmeye yetkili bilgisayar, bilgisayar bilimleri, bilgisayar ve enformatik, bilgisayar sistemleri, kontrol ve bilgisayar, yazılım, bilişim sistemleri, yazılım ve bilişim, adli bilişim, bilgisayar bilimi, bilgisayar bilimi ve yazılım, bilgisayar ve bilişim, bilgisayar ve yazılım, yapay zekâ, yapay zekâ ve veri mühendisleri Bilgisayar Mühendisleri Odasına üye olur ve bu Yönetmelik hükümlerine tabidir.

SUNUŞ

“Biz görünmez oluyoruz!”

Odamızın 11-12 Ekim 2025’te düzenlediği 5. Bilgisayar Mühendisleri Kurultayı kapsamında gerçekleştirilen “Staj Sorunu Çalıştayı”nda arkadaşları adına söz alan bir bilgisayar mühendisliği öğrencisi böyle diyordu...

Biz, öğrencilerin hem eğitimleri boyunca hem staj yeri ararken hem de stajlarını yaparken *görünür* olmalarını, karşılaştıkları ve baş etmek zorunda kaldıkları sorunların gündeme getirilmesini ve gündemde tutulmasını önemsiyoruz. Onların sesi olmak, sorunlarına çözüm aramak, bu çözümlerin uygulamaya konması için uğraş vermek, Bilgisayar Mühendisleri Odası’nın (BMO) olduğu kadar meslektaşlarımızın da mesleki ve toplumsal sorumluluğudur.

Konu her ne kadar “staj sorunu” olarak dile getirilse de bunun bir *sorun* değil, *sonuç* olduğu; gerçek sorunun, piyasalaşmış bir eğitim sistemi, siyasal iktidarın plansız-programsız eğitim ve istihdam politikaları ile “yaptım, oldu” biçiminde, önü ardı düşünülmezsizin alınan anlık kararların uygulamaya geçirilmesi olduğu açıktır. Eğitim ve stajda yaşanan olumsuzluklar öğrencilerin kişisel sorunu olmadığı gibi, çözüm üretmek için çabalayan BMO yapısındaki meslek odalarının, sendikaların, demokratik kitle örgütlerinin kurumsal sorunu da değildir. Bununla birlikte en büyük etkiyi sorunun kaynağı olmayan öğrencilerin, ailelerin ve sorumluluk bilinciyle soruna çözüm getirmeye çalışan kuruluşların gördüğü de bir gerçektir. Dolayısıyla “staj sorunu” bizler için politik bakış gerektiren bir *toplumsal mücadele* konusudur.

Odamız, gerek yayınları ve etkinlikleriyle gerekse öğrenci üyelerinin oluşturduğu BMO-Genç’in çalışmalarıyla staj sorununu her yönüyle irdeleyip yasa koyucuları ve ülke yöneticilerini uyarmaya; doğru çözüme ancak planlı, bütünlüklü politikalarla ve uzun erimli bakış açısıyla kavuşulabileceğini dillendirmeye kararlıdır.

BMO’nun stajla ilgili çalışmalarına ve bu rapora katkıda bulunan tüm üyelerimize içtenlikle teşekkür ederiz. Raporda yer alan saptama ve önerilerin, genç kuşakların eğitimi ve geleceği için kaygı duyan, katlanarak artan staj sorununu görmek ve çözmek isteyen kişi, kurum ve kuruluşlarca gereğince değerlendirilmesini umuyoruz.

TMMOB Bilgisayar Mühendisleri Odası
8. Dönem Yönetim Kurulu

BİLGİSAYAR MÜHENDİSLİĞİ EĞİTİMİNDE STAJ SORUNU

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	2
GİRİŞ.....	4
1- “STAJ” NEDİR, “STAJ SORUNU” NEDİR?	5
2. TMMOB’NİN STAJLA İLGİLİ ÇALIŞMALARI	8
3. BMO’NUN STAJLA İLGİLİ ÇALIŞMALARI	15
3.1. BMO StajYeri Destek Programı	16
3.2. BM•Dergi’nin “Staj” Dosyası	19
3.3. Staj Sorunu Çalıştayı	21
4. OKULLAR AÇISINDAN “STAJ”	22
5. ÖĞRENCİLER AÇISINDAN “STAJ”	25
6. İŞYERLERİ AÇISINDAN “STAJ”	31
7. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	37
7.1. Okulların Staj Kuralları	37
7.2. Staj Süresi ve İçeriği	39
7.3. Üniversite-Sanayi-Meslek Odası İşbirliği	40
8. SONUÇ VE BMO’NUN İŞLEVİ.....	43
KAYNAKÇA VE BAĞLANTILAR.....	45

GİRİŞ

Bilgisayar mühendisliği ve bağlı disiplinlerinin lisans eğitiminde staj sorunu, daha çok “staj yeri bulma zorluğu” olarak göze çarpsa da stajın işlevselliği de tartışma konusudur. Başta stajın içeriği gelmek üzere barınma, ulaşım, cinsiyet ayrımcılığı, emek sömürüsü, kişilerin staj ortamındaki tutum ve davranışları da stajın niteliğini belirleyen sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Staj, onlarca yıldır Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) düzeyinde de çeşitli yönleriyle tartışma konusu olmuştur. TMMOB ve bağlı Odaları, zorunlu staj uygulamalarındaki yetersizlikleri saptamak ve gidermek amacıyla ilgili tarafların bir araya geldiği etkinlikler düzenlemiş, yasal düzenleme önerileri oluşturmuş, 1982, 1992 ve 2016’da “Staj Yasası Taslağı” hazırlamış; çözüm önerilerini TBMM, Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, üniversiteler ve tüm ilgili birimlere ulaştırarak çok sayıda girişimde bulunmuştur.

Bilgisayar mühendisliği lisans eğitimindeki staj sorununun her yönüyle ele alındığı bu raporda, Bilgisayar Mühendisleri Odası’nın (BMO) yürüttüğü çalışmalara yoğunlaşılarak Odamızın “StajYeri Destek Programı”, üniversitelerin ilgili bölümleriyle ve başta teknokentler olmak üzere işyerleriyle yaptığımız görüşmeler, Bilgisayar Mühendisleri Kurultayları (BMK), staj sorununu tartıştığımız çalıştay, yayın organımız BM•Dergi’nin staj dosyası, her dönem güncellenen Bilgisayar Mühendisliği Eğitimi Raporu, öğrenci üyelerimizin oluşturduğu BMO-Genç’in görüşleri ile genel olarak deneyim ve gözlemlerimizin sonuçları derlenmiştir. Birliğimiz TMMOB’nin staj sorununu nasıl tanımladığı ve TMMOB düzeyindeki girişimlere de yer verilen raporda, bilgisayar mühendisliği ve bağlı disiplinlerdeki staj uygulamaları ve sorunlar okullar, öğrenciler, işyerleri ve işverenler açısından irdelenmiş; raporun son bölümünde BMO’nun çözüm önerileri sıralanmıştır.

Ülkemizdeki eğitim sisteminin, akademik kadrolardan eğitim izlencelerine, bölüm kontenjanlarından başarı sıralamasına, altyapıdan can güvenliğine dek bir sorunlar yumağı içinde olduğu göz önünde tutulduğunda mühendislik eğitiminin yalnızca bir kesiti olarak düşünebilecek, hatta ders kredisi bile olmayan zorunlu stajlar *ayrıntı* görülebilir. Oysa stajlar, öğrencilerin mesleğe hazırlanmaları, kendilerini meslek ve iş ortamında tanıyıp ölçebilmeleri, özgüven kazanmaları, toplumla bağ kurmaları, kişisel ve mesleki gelişimleri bakımından büyük önem taşımaktadır. “Bilgisayar Mühendisliği Eğitiminde Staj Sorunu Raporu”nun gençlerimizin geleceği için kaygılanan ve sorumluluk taşıyan tüm taraflarca bu gözle değerlendirileceğine inanıyoruz.

1- “STAJ” NEDİR, “STAJ SORUNU” NEDİR?

Staj, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) belgelerinde şöyle tanımlanmaktadır:¹

TMMOB’nin “Staj” Tanımı

Mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı öğrencilerin eğitim-öğretim dönemlerinde edindikleri teorik bilgilerin veya laboratuvar ölçekli pratik uygulamaların çalışma hayatında uygulanışını görmek amacıyla, öğretim süreci içinde zamanı, süresi ve konusu bölümlerce belirlenen, mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı uygulamaları üzerine çalışılan özel veya kamu işyerlerinde çalışmalara aktif olarak katılarak bilgi ve becerilerini geliştirdikleri uygulama çalışması.

Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği’nde ise sıklıkla birbirleriyle karışan iki kavram “staj” ve “işletmede mesleki eğitim” aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:²

Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği

Staj: Yükseköğretim kurumlarında verilen ve programa özgü olarak belirlenmiş teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyum sağlamaları, tecrübe edinmeleri ve gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmelerde yaptıkları mesleki çalışma.

İşletmede Mesleki Eğitim: Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) ile uyumlu şekilde, öğrencilerin 5’inci ve 6’ncı seviye öğrenme kazanımlarını (bilgi, beceri ve yetkinlik) iş ortamında geliştirmeleri amacıyla, Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen yükseköğretim kurumları ve programlarda en az bir dönem süreyle işletmelerde gerçekleştirilen uygulamalı eğitim faaliyetleri.

¹ TMMOB Eğitim Sempozyumu-Türkiye’de Mühendislik Mimarlık Şehir Planlama Eğitiminin Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Durum Analizi, 22 Aralık 2017-Ankara, EK-21: “TMMOB Staj Yasa Tasarısı, 2016”

² Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği-17 Haziran 2021 ile Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik-6 Şubat 2026.

“İşletmede mesleki eğitim” uygulaması, kimi üniversitelerin bilgisayar mühendisliği bölümlerince yaşama geçirilmiştir; ancak taşıdığı belirsizliklerden ötürü kendi başına tartışmalıdır. Bu raporda, yukarıda verilen “staj” tanımlarına bağlı kalınarak mühendislik lisans eğitimindeki *zorunlu stajlar* ele alınmaktadır.

BMO belgelerinde bilgisayar mühendisliği ve bağlı disiplinlerdeki stajın başlıca amaçları şöyle ortaya konmaktadır:

- Öğrencinin, iş yaşamı ve çalışma ortamını gözlemlemesi. İşyerindeki organizasyon, iş birimleri ve kadro yapısı; insan ilişkileri ve çalışanların davranışları/tutumları; iş süreçleri ile iş ve bilgi akışı; kullanıcıların genel olarak mühendislik, BMO’ya özgü disiplinler içinse bilişim uygulamalarını kullanma biçimleri ve alışkanlıkları ile bu uygulamalardan beklentileri; makine/bilgisayar-insan etkileşimi gibi alanlarda bilgi edinmesi.
- Öğrencinin, mühendislik ve teknik bilgiyle geliştirilen/geliştirilecek çözümlerin ve tasarlanacak uygulamaların iş yaşamı, kullanıcılar ve kamusal ortamlar için ne tür yararlar sağladığı/sağlayabileceği konusunda bilinçlenmesi.
- Öğrencinin, işyerinde yaptığı gözlemler ve edindiği bilinçle/deneyimle kendi yetilerinin ve hedeflerinin ayırdına varması; böylece kendisini hangi alanlarda geliştireceğine, eğitimini nasıl yönlendireceğine ilişkin düşüncelerinin olgunlaşması.

Staj sorunu yukarıdaki amaçlara erişilmesini olanaksız kılan her türlü uygulamayı kapsamaktadır ki bunlar TMMOB ve BMO belgelerinde günümüz koşulları bağlamında aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Staj yeri bulma zorlukları
- Staj yeri başvurularında eleme (ders notu ortalaması, eleme sınavı/ödevi)
- Okulun, “staj yeri arama” çabasını “iş arama deneyimi” diye yorumlaması
- Okulların ülke gerçekleriyle bağdaşmayan staj kuralları tanımlaması
- Staj süresinin verimli bir staj için yetersiz olması
- Staj eğitiminin niteliğinin düşük olması
- Staj çalışmalarının yerinde denetlenmemesi
- Stajyerin işyerindeki konumu; emek sömürüsü ve ucuz işgücü anlayışı
- Stajyerin sosyal ve ekonomik haklarının karşılanmaması
- Cinsiyet ayrımcılığı
- Kuruluşlara stajyer eğitime zorunluluğunun yasaya bağlanmaması
- Formalite olarak yapılan, kâğıt üzerinde kalan göstermelik stajlar

Yukarıda sıralanan güncel sorunlar göz önünde tutulduğunda stajlar, ne yazık ki kâğıt üzerinde tamamlanan, denetimsiz ve nitelsiz bir işleyişe dönüşmüştür. Üniversite ve bölüm sayılarının, bölüm kontenjanlarının hızla artmasına karşın staj yapılabilecek yerlerin sayısı ve sağladıkları olanakların (ulaşım, barınma, işyerinde oturulacak/çalışılacak yer, ilgili donanım ve araçlar, iş güvenliği ekipmanları vb.) aynı ölçüde gelişmemesi, ülkemizdeki bitmek bilmeyen ekonomik kriz nedeniyle işletmelerin kapanması ya da çalışanlarını işten çıkarması sonucu stajyer alabilecek işyeri sayısının azalması, öğrenciler için hem staj yeri aramada hem de staj sırasında ciddi sıkıntılar oluşturmaktadır. Stajların amaçlandığı düzeyde yararlı ve verimli olmaması, öğrencilerde mesleğe adım atarken güvensizlik duygusu yaratmakta, öğrencilerin mesleğe hazırlığını zayıflatmaktadır.

Eğitim-öğretim takvimi içindeki staj sayılarının ve sürelerinin, staj yapılacak işyerine ilişkin önkoşulların ve staj konularının, mühendislik fakülteleri ve benzer adlı bölümlerce farklı farklı tanımlanması da stajın içeriği ve niteliği açısından bir başka olumsuzluk kaynağıdır. Mezun olduklarında aynı meslek ünvanını taşıyacak gençler, mesleğe eşit koşullarda hazırlanmamakta; bu durum, üniversiteler ile iller arasındaki nitelik ayrımını daha da derinleştirirken yeterli staj olanağı bulamayan öğrenciler sistemin dışına itilmektedir.

Öte yandan, staj sürelerinin üniversitelerin bütçeleriyle ilişkilendirilmesi de çarpıcı bir gerekçe olarak öne sürülmektedir. Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği, staj yapan öğrencilerin sigorta primlerinin yükseköğretim kurumları tarafından karşılanmasını zorunlu kılmaktadır.³ Her biri 20-21 işgünü olan 2 zorunlu staj uygulayan fakülteler, staj süresinin uzatılmasının önündeki engelin, bütçelerin yetersizliği ve üniversitenin sigorta primlerini ödemekte güçlük çekmesi olduğunu belirtmektedir.

Bu bölümde ana başlıkları verilen sorunlar, raporun izleyen bölümlerinde hem meslek odalarının konuya ilişkin çalışmaları hem de stajın ilgili tarafları olan okullar,⁴ öğrenciler ve işyerleri açısından ayrı ayrı ele alınarak açıklanmıştır.

³ Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği, “Staj” başlıklı 13. maddenin 8. fıkrası.

⁴ Okullar: Üniversitelerin mühendislik ve teknoloji fakültelerindeki bilgisayar mühendisliği ve bağlı disiplinlerinde 4 yıllık lisans eğitimi yapan bölümleri.

2. TMMOB'NİN STAJLA İLGİLİ ÇALIŞMALARI

Staj uygulamaları, ilk genel kurulunu 18 Ekim 1954'te yapan TMMOB'nin kuruluşundan bugüne dek sürekli gündeminde olmuştur. Birliğin staj konusundaki ilk çalışmaları “Mesleki Tekâmül Komisyonu”na yürütülmüş, bu çalışmalar 1959'da yayımlanan TMMOB 5. Dönem Çalışma Raporunda açıklanmıştır. Birlik, zaman içinde yapılan yasal düzenlemeleri görüş bildirerek, önerilerde bulunarak, yeri geldiğinde tepki göstererek yakından izlemiştir. TMMOB'nin girişimleri, 22-23 Aralık 2017'de gerçekleştirilen TMMOB Eğitim Sempozyumu sırasında yayımlanan “Türkiye’de Mühendislik Mimarlık Şehir Planlama Eğitiminin Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Durum Analizi” kitabının “Staj Sorunu ve TMMOB” adlı bölümünde özetlenmiş; Birliğin 1982’de “Staj Çalışmaları Düzenleme Yasa Önerisi” ve 2016’da “Mühendislik, Mimarlık ve Şehir Plancılığı Staj Yasası Taslağı” başlıklarıyla hazırlayıp TBMM, Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu ve ilgili kurumlara gönderdiği öneriler kitabın sırasıyla EK-20 ve EK-21’inde verilmiştir.⁵

Adı geçen kitabın “Staj Sorunu ve TMMOB” bölümü şöyle başlamaktadır:

Öğrencilerin derste kazandığı teorik bilgilerin özümsemesi, üretim-eğitim ilişkisinin belirli ölçülerde de olsa sağlanması, öğrencilerin henüz okurken üretimle ve uygulamayla tanışması, beceri odaklı yetkinliklerin kısmen de olsa kazanılması, edinilen bilginin pratik yaşama ve uygulamaya geçirilmesi açısından mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı eğitiminde de stajın önemli bir yeri olduğu bilinmektedir.

2016’da hazırlanan Staj Yasası Taslağının gerekçesinde şunlar vurgulanmaktadır:

(...) staj olanaklarının artırılıp staj yerinin bulunmasından başlayarak, staj sürecinin verimini, stajın etkenliğini artırmak, kalitesini yükseltmek, stajyerin ekonomik, sosyal haklarını tanımlamak ve yaşanan sorunları çözme konularında düzenlenmiş merkezi bir mevzuat bulunmamaktadır. (...)

(...) Yükseköğretim Kanunu, öğretimle ilgili yönetmeliklerin yapılma görevini Üniversite Senatorlarına vermektedir. Bu durum, öğretimle ilgili esasların fakültelerce hazırlanmasını öngörmekte bunun sonucunda fakülte kurullarınca karara bağlanmış farklı esaslar uygulamaya sokulmaktadır. Günümüzde staj süreçleri bu işleyiş yönlendiriciliğinde şekillenmekte ve bu nedenle de çeşitli fakülte ya da bölümlerin farklı staj düzenlemeleri ortaya çıkmaktadır.

⁵ TMMOB Eğitim Sempozyumu-Türkiye’de Mühendislik Mimarlık Şehir Planlama Eğitiminin Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Durum Analizi, 22 Aralık 2017-Ankara, s. 177.

Staj yerlerinin belirlenmesi ve denetlenmesinde, staj başvurularının toplanması ve yönlendirilmesinde, staj defteri/raporunun oluşturulmasında TMMOB'ye ve bağlı Odalara yükümlülükler tanımlayan 2016'daki Staj Yasası Taslağında dikkat çeken maddeler şöyledir:

TMMOB STAJ YASASI TASLAĞI - 2016

- **Staj Süresi ve Dönemi: Madde 4-** Staj süresi en az toplam 60 işgünüdür.
- **Staj Yeri: Madde 5-** Staj, stajyerin eğitim branşında en az bir tam zamanlı mimar, mühendis ve şehir plancısının çalıştığı kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektöre ait işyerlerinde yapılır. Mimarlık, mühendislik ve şehir plancılığı alanlarında faaliyet gösteren kuruluşlar çalıştırdığı her branştan ayrı ayrı olmak üzere, her bir mimar, mühendis ve şehir plancısı başına her yıl bir stajyer kabul edebileceğini bildirmek zorundadır.
- **Ücret ve Sosyal Haklar: Madde 6- (1)** Stajyere, staj süresince staj yapılan işyerince ücret ödenir. Stajyere ödenecek ücret, asgari ücretten az olamaz. **(2)** Stajyerin barınma, yemek ve ulaşım ihtiyaçları işyeri tarafından karşılanır.
- **Sigorta: Madde 7-** Yükseköğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler hakkında kısa vadeli sigorta kolu iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Yükseköğretim Kurumları staj görevini yerine getirecek olan öğrencilerini bu kısa vadeli sigorta kolu (iş kazası ve meslek hastalığı sigortası) kapsamında sigortalı yapar.
- **Staj Yeri ve Staj Listelerinin Belirlenmesi: Madde 10- (1)** Ayrı ayrı olmak üzere en az bir mimar, mühendis ve şehir plancısı çalıştıran işyerleri, her sene Ocak ayı sonuna kadar çalıştırdıkları her bir mimar veya mühendis veya şehir plancısı başına bir stajyer olmak üzere belirlenecek stajyer sayısını, faaliyet alanını ve staj yapılacak yeri TMMOB'ye bildirirler. **(2)** TMMOB ve ilgili Odalar kendilerine iletilen stajyer sayısı ve staj yeri eşleştirmesini yaparak stajyerlerin isimleri, staj yeri ve staj süresi ile bilgileri içeren listeyi düzenleyerek 15 Mayıs tarihine kadar, ilgili üniversiteler ve işyerlerine bildirir. Bu listeler 15 gün süre ile TMMOB'nin internet sitesinden ilan edilir. **(3)** İşyerleri TMMOB tarafından yapılmış olan stajyer çalıştırma bildirimine riayet etmekle yükümlüdürler.
- **Staj Sorumlusu ve Görevleri: Madde 11- (1)** Staj yapacaklar stajlarını, işyerinde çalışan ve staj süresince görevlendirilecek aynı disiplinden bir staj sorumlusunun gözetiminde yaparlar. **(2)** Staj sorumlusu, stajyerin, staj programı ve konusuna uygun çalışmasını, işyeri disiplin ve iş emniyetine dikkat etmesini, staj programının gerektiği şekilde planlanması ve uygulanmasını, stajyerin staj konusu dışında çalıştırılmamasını sağlar, staj defterini doldurur ve staj sonu raporunu onaylar.

TMMOB'nin yasal düzenleme önerileri karşılık bulmayıp hiçbir sonuç alınamasa da Birlik, yıllar içinde düzenlediği çok sayıda sempozyum, kurultay ve çalıştayda mühendislik eğitimini ve staj sorununu güncel gelişmeler bağlamında irdeleyerek raporlar, görüşler, açıklamalar yayımlamış; TMMOB'ye bağlı Odalar da kendi meslek alanları çerçevesinde staj konusuna ilgi göstermiş, sorunların çözümünde sorumluluk üstlenerek başta “staj yeri bulmak” gelmek üzere öğrenci üyelerine destek olmuşlardır.

Staj sorunları çözüme kavuşmak bir yana, her geçen yıl katlanarak artınca eğitim konusuyla ilgili TMMOB çalışma grubunun adı, Birliğin 48. Genel Kurulunda alınan kararla “Mühendislik, Mimarlık ve Şehir Plancılığı (MMŞP) Eğitimi ve Staj Çalışma Grubu” olarak değiştirilmiştir.

MMŞP Eğitimi ve Staj Çalışma Grubu, 2024-2026 yıllarını kapsayan TMMOB'nin 48. döneminde yaptığı aşağıdaki çalışmalarla staj sorununun hem TMMOB içinde hem de kamuoyunda görünür kılınmasını sağlamıştır.

- **TMMOB Eğitim Çalıştay:** 8 Kasım 2025'te düzenlenen çalıştayda “Nasıl Bir Staj İstiyoruz?”, “Nasıl Bir Üniversite Eğitimi İstiyoruz?” ve “Akreditasyon Uygulamaları” başlıklarıyla üç oturum yapılmıştır. 21. yüzyılın MMŞP eğitiminin tüm boyutlarıyla tartışıldığı çalıştaya TMMOB'ye bağlı Odaların konuyla ilgili temsilcileri ve akademisyenler katılmıştır. Çalıştay sonuçları raporlanarak TMMOB Birlik Haberleri'nin Ocak-Şubat 2026 sayısının “MMŞP Eğitimi”ne özgülenen dosyasında yayımlanmıştır. Çalıştay raporunun stajla ilgili 5. bölümü izleyen sayfalarda verilmiştir.
- **Açıklama-“Üniversite Eğitiminin Süresi Değil Niteliği Tartışılmalıdır”:** YÖK'ün 4 yıllık lisans programlarının süresinin 3 yıla indirilmesiyle ilgili açıklamalarına karşı TMMOB tepkisi/görüşü çalışma grubunca hazırlanmış, bu konudaki TMMOB açıklaması 20 Ocak 2026'da yayımlanmıştır.
- **YÖK'e Gönderilen TMMOB Görüşü ve YÖK'ten Randevu İstemi:** Lisans programlarının süresi ve 6 Şubat 2026'da yürürlüğe giren “işletmede en az bir dönemlik uygulamalı eğitim” konularında TMMOB görüşlerinin YÖK'e iletilmesi ve YÖK'ten randevu istenmesi amacıyla kapsamlı bir değerlendirme hazırlanarak 5 Mart 2026'da YÖK'e ve bilgi için de üniversite rektörlüklerine gönderilmiştir. TMMOB Görüşü, 17 Mart 2026'da Birliğin İnternet sitesinde kamuoyuna duyurulmuştur; değerlendirmenin stajla ilgili bölümü sonraki sayfada yer almaktadır.

TMMOB EĞİTİM ÇALIŞTAYI RAPORU (8 Kasım 2025)**5. UYGULAMALI EĞİTİM VE STAJIN GELECEĞİ**

MMŞP eğitiminde staj, kuramsal bilginin toplumsal üretim süreçleriyle buluştuğu en kritik halkadır. Ancak günümüzde staj süreçleri, eğitimin organik bir parçası olmaktan çıkmış, öğrenciler için mezuniyet önünde bir "idari engel", işverenler için "angarya" veya "ucuz işgücü", siyasal iktidar için ise bir "istatistik ve eleme aracı" haline gelmiştir.

Mevcut sistemde staj, çoğu zaman ulaşılamayan, ulaşıldığında da "naylon staj" olarak tabir edilen, sadece kâğıt üzerinde tamamlanan veya öğrencinin mesleki pratiğe hiç dokunmadan fotokopi çekmek, temizlik yapmak gibi meslek dışı işlerde çalıştırıldığı bir yapıya dönüşmüştür. Oysa staj, öğrencinin işyerini tanınması, iş ortamındaki iş ve bilgi akışı ile iş süreçlerini kavraması, işyerinde çalışanları ve aralarındaki ilişkileri gözlemlemesi ve genel olarak gelecekte gerçekleştireceği mesleğine ilişkin bilgi ve deneyim sahibi olmasını amaçlamaktadır.

Stajın niteliğini belirleyen temel unsur, öğrencinin bir projenin parçası olması, saha koşullarını tanınması ve mesleki etik değerleri yerinde görmesidir. Staj; süresi, içeriği ve denetimiyle müfredatın içine "zorunlu bir formalite" olarak değil, "yeterlilik bazlı bir modül" olarak entegre edilmelidir. Günümüzde yaşanansa staj yeri bulma zorluklarının okullar ve işverenlerce bir "iş arama deneyimi" olarak algılatılmaya çalışılmasıdır; öyle ki öğrenciler staj başvurularında özgeçmiş hazırlamakta, not ortalamalarına göre ve/veya işyerlerince kendilerine verilen ödevleri yapabilmek becerilerine göre stajlara kabul edilmekte ya da reddedilmektedirler. Staj yeri arama ve başvurularına yanıt beklemenin yanı sıra başvuruların yanıtızsız kalması, öğrencilerin özgüvenini sarsmanın ötesinde mesleklerine bağlılıklarını zedelemektedir. Oysaki staj, bir iş arama deneyimi değil, bizzat eğitimin kendisidir.

Merkezi Staj Yönetimi

Cumhurbaşkanlığı bünyesinde yürütülen "Kariyer Kapısı" ve "Ulusal Staj Programı", şeffaflık maskesi altında bir eleme ve hiyerarşi mekanizması üretmektedir. Öğrencilerin sadece puanlar üzerinden bir "havuza" hapsedilmesi, üniversiteler ve iller arasındaki nitelik farklarını derinleştirmekte, dezavantajlı öğrencileri sistemin dışına itmektedir.

TMMOB'ye bağlı meslek odaları, staj yeri arayan öğrencilere destek olmak üzere çeşitli uygulamalar yapmakta, stajyerlerin sorunlarıyla da yakından ilgilenmektedir. Ancak bölüm ve kontenjan sayısının katlanarak artması, stajyer almak isteyen işyeri sayısının gün geçtikçe azalması, staj yeri bulma sorunun Odalar aracılığıyla çözülmesini de olanaksız kılmaktadır. Bu durum, öğrenci üyelerin Odayla ilişkisini de olumsuz etkilemektedir. /...

TMMOB EĞİTİM ÇALIŞTAYI RAPORU (8 Kasım 2025)

5. UYGULAMALI EĞİTİM VE STAJIN GELECEĞİ (devam)

...

Stajyer kabul etmek, sadece bir iyi niyet göstergesi olmamalı, belirli büyüklükteki her kamu ve özel kuruluş için yasal bir zorunluluk (kontenjan) haline getirilmelidir. İşverenlerin stajyeri "ek maliyet" veya "iş yükü" olarak görmesinin önüne geçmek için Odalar tarafından hazırlanacak "Staj Yönergeleri" uygulanmalı, işyerlerindeki meslektaşlarımızın stajyerle nasıl ilgileneceği kurumsallaştırılmalıdır.

Stajyerlik, hiçbir koşulda bedava/ucuz emek veya sömürü biçimi olarak kurgulanamaz. Mevcut 3308 sayılı kanun çırak ve kalfaları merkeze alırken, üniversite öğrencilerinin haklarını boşlukta bırakmaktadır.

"Gönüllü staj" adı altında yapılan sigortasız ve ücretsiz çalışmalar yasaklanmalıdır.

Her disiplinin uygulama alanı farklı bir uzmanlık ve güvenlik kültürü gerektirir. Örneğin, bilişim sektöründe uzaktan çalışma yayginken üniversitelerin "uzaktan stajı" reddetmesi bir çelişkidir. Öte yandan, jeoloji veya maden mühendisliğinde "uzaktan staj" mesleğin doğasına aykırıdır; öğrencinin araziye tanınması şarttır. Bu farklılıklar, Odaların belirleyeceği disiplin bazlı staj ölçütleriyle yönetilmelidir.

Özellikle denizcilik sektöründe "*gemide kadın uğursuzluktur*" gibi çağdışı tabularla kadın meslektaşlarımızın staj yapma hakkı gaspedilmektedir. Benzer şekilde şantiyelerde ve fabrikalarda kadın öğrencilere yönelik ayrımcı tutumlar, eğitimin fırsat eşitliği ilkesini zedelemektedir. TMMOB, stajyer kabulünde cinsiyet, mezun olunan üniversite veya siyasi görüş ayrımcılığı yapan kurumlara karşı yaptırım uygulanmasını savunur.

Sonuç olarak staj, piyasanın insafına, öğrencinin şansına, kişisel çabalarına veya merkezi otoritenin eleme düzeneklerine bırakılamayacak kadar stratejik bir eğitim aşamasıdır. TMMOB, stajın yasal bir statüye kavuştuğu, sömürünün son bulduğu ve mesleki niteliğin esas alındığı "Uygulamalı Eğitim Yasası" için mücadelesini sürdürecektir.

DÖRT YILLIK LİSANS EĞİTİMİNİN SÜRESİNİN KISALTILMASINA İLİŞKİN TMMOB GÖRÜŞÜ – YÖK'E GÖNDERİLEN DEĞERLENDİRME (5 Mart 2026)

6. Staj, Uygulamalı Eğitim ve Mesleki Gelişim Süreçleri

Mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı eğitiminde staj ve uygulamalı eğitim, kuramsal bilginin toplumsal üretim süreçleriyle bulunduğu en önemli aşamadır. Oysa ülkemizde mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı öğrencilerinin staj yeri bulmakta ve öğrenimlerini besleyecek düzeyde nitelikli staj yapmakta çok ciddi sorunlar yaşadığı bilinmektedir. Öyle ki günümüzde staj süreçleri, eğitimin organik bir parçası olmaktan çıkmış, öğrenciler için mezuniyet önünde bir "idari engel", işverenler için "angarya" veya "ucuz işgücü" haline gelmiştir.

Yaz dönemlerinin akademik takvime dahil edilmesi, öğrencilerin zorunlu stajlarını, saha çalışmalarını ve mesleki uygulama deneyimlerini gerçekleştirmelerini güçleştirecektir. Ayrıca yaz dönemleri; mesleki yarışmalar, atölye çalışmaları, meslektaş ilişkileri ve enformel öğrenme süreçleri bakımından öğrencilerin gelişimine katkı sağlayan önemli dönemlerdir. Bu süreçlerin ortadan kaldırılması eğitimin tamamlayıcı boyutunu zayıflatacaktır.

Öte yandan, 6 Şubat 2026'da yayımlanarak yürürlüğe giren Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, işletmede mesleki eğitimi "Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen yükseköğretim kurumları ve programlarda en az bir dönem süreyle işletmelerde gerçekleştirilen uygulamalı eğitim" olarak tanımlamaktadır. Yönetmeliğin 12. maddesinde ise "İşletmede mesleki eğitim; programın niteliği, sektörün ihtiyaçları ve TYÇ'de tanımlı öğrenme kazanımları dikkate alınarak Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen usul ve esaslara göre en az bir dönem süreyle yürütülür. Bu eğitim; öğrencinin bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyini artırmaya yönelik olarak, gerçek iş ortamında ve ilgili meslek alanına uygun işletmelerde gerçekleştirilir" denmektedir.

Söz konusu yönetmelikle tanımlanan en az bir dönemlik işletmede mesleki eğitimin hangi lisans programlarında uygulanacağı belirsiz olmakla birlikte TMMOB kapsamındaki meslek alanları açısından değerlendirildiğinde bu durum lisans eğitimin süresinin kısılması sonucunu doğurabilecektir. Diğer yandan ülkemizde işsizliğin giderek arttığı, sanayi ve hizmet kesimlerindeki çok sayıda işyerinin kapandığı ortadayken bir dönem süreyle mesleki eğitim ortamı sağlayacak nitelikli işletmelerin bulunması ve bu işletmelerde öğrencilerin çalışmalarını yakından gözlemleyip onları yönlendirecek ilgili dalda uzman kişilerin olması olasılığı da düşük görünmektedir.

/...

**DÖRT YILLIK LİSANS EĞİTİMİNİN SÜRESİNİN KISALTILMASINA İLİŞKİN
TMMOB GÖRÜŞÜ – YÖK'E GÖNDERİLEN DEĞERLENDİRME (5 Mart 2026)**

6. Staj, Uygulamalı Eğitim ve Mesleki Gelişim Süreçleri (devam)

...

TMMOB'ye bağlı meslek odaları, staj yeri arayan öğrencilere destek olmak üzere çeşitli uygulamalar yapmakta, stajyerlerin sorunlarıyla da yakından ilgilenmektedir. Ancak yıllar içinde bölüm sayısı ve kontenjanların katlanarak artması, stajyer almak isteyen işyeri sayısının gün geçtikçe azalması, işletmelerin öğrencinin özgeçmişine, not ortalamasına ya da işyerinin verdiği ödevde dayalı eleme yöntemleriyle stajyer kabul etmesi, staj yeri bulma sorununun Odalar aracılığıyla çözülmesini de olanaksız kılmaktadır. Sonuç olarak staj ve işletmede mesleki eğitim, piyasanın insafına ve eleme düzeneklerine, öğrencilerin kişisel çabalarına ve şansına bırakılamayacak kadar stratejik bir eğitim aşamasıdır ve ülke gerçekleriyle örtüşen yasal düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

18 Ekim 2025'te Ankara'da gerçekleştirilen “**TMMOB Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının (MMŞP) Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri Kurultayı**”nda da eğitim ve staj, dile getirilen başlıca sorunlardan olmuştur. Ankara'daki merkezi kurultay öncesinde TMMOB'nin ülke çapındaki İl-İlçe Koordinasyon Kurulları aracılığıyla 29 yerel kurultay yapılmıştır. Yerelerde verilen öneriler, stajın bölge- il ve meslek dalı ayrımı olmaksızın her yerde sorunlu olduğunu göstermektedir ki bu durum, Kurultay Sonuç Bildirgesine şöyle yansımıştır:

(...) MMŞP adayları, eğitimlerinin zorunlu bir parçası olan staj süreçlerinde ciddi hak kayıplarıyla ve sömürüyle karşı karşıya kalmaktadır. Öğrenciler çoğu zaman ücret almadan, bazen yalnızca yol ve yemek desteğiyle, bazense hiçbir maddi karşılık almadan çalıştırılmakta, mesleki gelişimlerine katkısı olmayan angarya işlere yönlendirilmektedir. Bunlara ek olarak işyerlerindeki iş güvenliği önlemleri yetersiz kalmaktadır. Tüm bunlar, genç meslektaşlarımızın meslek onuruyla bağdaşmayan koşullarda staj görmesine neden olmaktadır.

Üniversite ve bölüm sayısının, öğrenci kontenjanlarının hızla artmasına karşın staj yeri olanaklarının aynı ölçüde gelişmemesi, öğrenci üyeler için ciddi bir sorun haline gelmiştir. Öğrenciler staj yapacak yer bulmakta zorlanmakta, bu zorluğa bir de staj yeri ararken torpil ve insan kayırma eklenmektedir. Stajların amaçlandığı ölçüde yararlı ve verimli olmaması, işyerlerindeki staj sorumlularının ilgisizliği ya da bilgi ve deneyim bakımından yetersizliği öğrencilerin nitelikli deneyim edinmesini engellemekte; mesleğe adım atarken güvensizlik duygusunu artırmaktadır. (...)

3. BMO'NUN STAJLA İLGİLİ ÇALIŞMALARI

Bilgisayar Mühendisleri Odası (BMO), bilgisayar mühendisliği ve bağlı disiplinlerin lisans eğitime yakın ilgi göstermekte, eğitim izlenceleri (müfredat), kuramsal ve uygulamalı derslerin içerikleri, öğretimde kullanılan araç ve yöntemler, üniversiteye girişte başarı puanı sıralaması, bölüm sayıları ve kontenjanlar, staj uygulamaları gibi konuları hem düzenlediği etkinliklerde hem de kurumsal yayını BM•Dergi’de tartışmaya açmaktadır. Odamız, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin meslek alanlarımıza ve eğitime etkilerini, yurtiçi ve yurtdışındaki akademik çevre, meslektaşlar ve öğrencilerle bağlantıya geçerek sürekli izlemekte; her dönem (iki yılda bir) gerçekleştirdiği Bilgisayar Mühendisliği Kurultayında (BMK) ilgili tarafların yer aldığı eğitim oturumları yapmaktadır.

BMO Eğitim Komisyonu’nun her dönem güncelleyerek kamuoyuyla paylaştığı **Bilgisayar Mühendisliği Lisans Eğitimi Raporu**, üniversitelerdeki bölüm sayıları ve kontenjanların katlanarak arttığını ortaya koymaktadır. BMO’nun kapsadığı mühendislik disiplinlerinin yanında temel bilimler fakülteleri içinde doğrudan meslek dallarımızla (bilgisayar bilimi, yapay zekâ, veri bilimi, siber güvenlik vb.) ilgili, ancak mezun olduklarında “mühendis” ünvanı taşımayıp “uzman” olarak tanımlanacak öğrenciler yetiştiren 4 yıllık lisans bölümleri de vardır. Bunlara, meslek alanlarımızdaki yüksekokulları ve teknik liseleri de eklediğimizde, okulun bir yarıyılında (sömestr) zorunlu staj yapmayı bekleyen ve staj yeri arayan öğrenci sayısının on binlerle ifade edilmeye başlanacağı olgusu, bir ülke gerçeğidir.

BMO Eğitim Komisyonu’nun Odamız kapsamındaki mühendislik disiplinleri için yaptığı araştırma, bu çarpıcı gerçeği gözler önüne sermektedir:

- ÖSYM’nin açıkladığı 2025 verilerine göre meslek alanlarımızla ilgili 309 mühendislik bölümü vardır; bu bölümlerin toplam kontenjanı ise 22.000 öğrenciyi aşmaktadır.
- TOBB Türkiye Yazılım Meclisi’nin başlattığı “Yazılım Envanteri” çalışmasında paylaşılan verilere göre yazılım alanında faaliyet gösteren firma sayısı 30-35 bin arasındadır. İçlerinde yazılım birimi barındıran firmalarla birlikte bilişim alanında çalışmaları olan 40-50 bin kadar işyerinden söz edilebilir.
- Öğrencilerin 2. ve 3. sınıfta 2 zorunlu staj yaptığı düşünüldüğünde 2026 yaz aylarından başlayarak **45-50 bin kadar öğrenci, 35 bin işyerinde** staj yapma fırsatı için yarışmak zorunda kalacaktır.

BMO, lisans eğitiminde ve staj uygulamalarındaki sorunları saptayıp çözüm önerileri üretmekte; hazırladığı raporları, çözümlerin ortak erekle ve güçbirliği yapılarak yaşama geçirilmesi çabası ve beklentisiyle kamuoyuyla paylaşmakta, ilgili kamu kurumlarına ve kuruluşlara iletmektedir. Bu kuruluşların başında Bilgisayar Mühendisliği Bölüm Başkanları (BMBB) Kurulu gelmektedir. Odamız, BMBB Kurulu ile Akademik Bilişim Vakfı'nın işbirliğinde her yıl düzenlenen Uluslararası Bilgisayar Bilimleri ve Mühendisliği Konferansı'na (UBMK) katılarak eğitim ve staj sorunlarına çözüm önerilerini bölüm başkanlarına aktarmaktadır.

TMMOB Bilgisayar Mühendisleri Odası Ana Yönetmeliğinin "Odanın Amaçları" başlıklı 7. maddesinde şu fıkra yer almaktadır:

Odanın amaçları

Madde 7 - (1) Odanın amaçları şunlardır:

(...)

j) Öğrenci üyelerin sosyal, kültürel, sanatsal gereksinimlerinin karşılanmasına katkı sunmak; mesleki deneyim kazanmaları amacıyla eğitimler, sosyal etkinlikler, yaz okulları ve gençlik kampları düzenlemek; staj olanakları sağlamak,

(...)

Odamızın kuruluş amaçlarının bizlere verdiği görevin ötesinde staj yeri bulma zorlukları ve yapılan stajların niteliği, BMO'nun "staj sorunu"na hem girişimleri ve eylemliliğiyle hem de yayınları aracılığıyla çözüm getirici çalışmalar yapmasını zorunlu kılmaktadır. BMO'nun, mesleki ve toplumsal sorumluluğunun bilinciyle, meslektaşlarının ve BMO-Genç üyelerinin katkılarıyla gerçekleştirdiği çalışmalar izleyen bölümlerde açıklanmıştır.

3.1. BMO StajYeri Destek Programı

BMO'nun Mart 2017'de başlattığı StajYeri Destek Programı, staj yeri arayan öğrenciler ile stajyer alan işyerlerini buluşturmayı hedeflemektedir. BMO üyesi öğrencilere yönelik program, öğrencilerin ilgi duydukları meslek alanlarında kendilerini geliştirirken bir yandan da staj yaptıkları kurum ve kuruluşlara katma değer yaratmalarını amaçlamakta; böylece öğrencilerin staj yeri bulmanın yanı sıra nitelikli staj yapma olanağına kavuşmalarına da destek olmaktadır. Programa başvuran öğrenciler ile stajyer alan işyerleri, tarafların ilgi alanları ve beklentileri dikkate alınarak eşleştirilmekte; BMO, öğrencilerle işyerleri arasında bağlantıyı kurarak staj sürecinin eşgüdümünü yürütmektedir.

Oda, işyerlerinin StajYeri Destek Programına katılmaları için teknokentlerle, teknoparklarla, organize sanayi bölgeleriyle, illerdeki ticaret odaları ve sanayi odalarıyla sürekli iletişim içinde olmuş, gençlerin staj yeri arayışlarına kurumsal işbirlikleriyle çözüm getirme uğraşı vermiştir. Adana’da Adana Sanayi Odası’yla, Samsun’da Atakum Belediyesi’yle protokol yapılarak öğrencilere staj yeri bulunması ve staj ortamları oluşturulması bu işbirliklerinin olumlu örnekleridir.

StajYeri Destek Programına çoğunlukla okulları ya da kişisel çevreleri ve tanışıklıkları aracılığıyla staj yeri bulamayan, dolayısıyla çıkar yolu Odada gören öğrenciler başvurmaktadır. Geçen yıllar içerisinde programa başvuran öğrenci sayısı büyük ölçüde artarken işyeri sayısında ve kendileriyle eşleştirme yapılmasına karşın işyerlerinin kabul ettiği stajyer sayısında önemli oranda azalma olmuştur. Oda üyelerimiz, programa başvuran işyeri sayısının ve işyerlerinin alabileceği stajyer sayısının artması için yoğun emek harcayarak bireysel girişimlerde bulunmuş; ancak staj yeri umudunu Odaya bağlayan çok sayıda öğrenci düş kırıklığı yaşamıştır.

Program kapsamında, staj yapmak için işyeri arayan öğrenci üyelerin ve stajyer almak isteyen işyerlerinin başvuruları her yıl duyurulan tarihe kadar toplanır ve başvurular değerlendirilir; gerekli eşleşmeler yapılarak eşleme sonuçları ilgili işyerleri ile öğrencilere duyurulur. Aşağıdaki çizelgede programın son üç yıllık sayıları yer almaktadır.

BMO StajYeri Destek Programı					
Yıl	Başvuran Öğrenci Sayısı	Başvuran İşyeri Sayısı	Eşleştirilen Öğrenci Sayısı	İşyerlerine Yerleştirilen Stajyer Sayısı	İşyerlerine Yerleştirme Oranı
2024	690	30	240	142	%20
2025	464	9	122	43	%9
2026	693	14	186	104	%15

BMO Yönetim Kurulu, Stajyeri Destek Programına başvuran öğrencilerin çok azına staj yeri bulunabilmesi nedeniyle 3 Temmuz 2025’te “StajYeri Destek Programı Hakkında Önemli Açıklama” başlığıyla bir açıklama yayımladı. İzleyen sayfadaki bu açıklamada *işyerlerinin stajyer bulundurmak gibi bir zorunluluklarının olmadığı*, ayrıca BMO’nun öğrencilere *staj yeri bulma sözü vermediği* vurgulandı.

“StajYeri Destek Programı” Hakkında Önemli Açıklama (3 Temmuz 2025)

Sevgili Öğrenciler,

2025 yılı için “**BMO StajYeri Destek Programı**”nı Mayıs sonu itibarıyla tamamlamış bulunuyoruz. Bu yıl, staj yeri için gelen 464 adet başvurudan ancak 43 öğrenci için bir staj yeri bulunabildi ve bu öğrenciler ilgili yerlere yerleştirilebildi. Bilindiği üzere, işyerlerinin stajyer bulundurmak gibi bir zorunluluklarının olmaması nedeniyle bu yıl da stajyer istihdam süreci daha çok işyerlerinin mevcut gereksinimleri veya toplumsal sorumluluk bilinçleri etrafında şekillendi.

Ancak asıl sorun, işyerlerinin stajyer alımında yeterince istekli olmamasından çok bilgisayar mühendisliği öğrencilerinin sayısının ülkemiz bilişim sektörünün kapasitesinin katbekat üzerinde olması. Bu aynı zamanda, geleceğin bilgisayar mühendisleri için işsizlik ve düşük ücretler demek. Hükümetin; ya çok sayıdaki bilgisayar mühendisliği mezununu istihdam edebilecek bir teknoloji politikası geliştirmesi ve bilişim sektörünü büyütmesi ya da geri adım atarak başta bilgisayar mühendisliği kontenjanlarını kısması gerekiyor. Hükümet yıllardır her iki seçeneği de uygulamıyor. Tam tersine, “1 milyon yazılımcı” gibi projelerle umut dağıtmaya devam ediyor. Fakat ne yazık ki öğrenciler daha staj yeri ararken gerçeklerle yüz yüze geliyorlar!

Sevgili Öğrenciler,

Sizlere “Staj yeri bulacağız” sözü vermiyoruz. 2026 yılında da bilgisayar mühendisliği öğrencilerine staj yeri bulmak için çalışmalarımıza devam edeceğiz. Ama yapabileceklerimizin sınırlı olduğunu, ülkemizin bilişim sektörünü geliştirecek ve istihdamı artıracak bir teknoloji politikası dışında bir seçeneğimizin olmadığını da bilmenizi isteriz.

Gücümüz, örgütlülüğümüzdür. BMO Genç’e üye olun; geleceği birlikte inşa edelim!

TMMOB Bilgisayar Mühendisleri Odası

7. Dönem Yönetim Kurulu

3.2. BM.Dergi'nin "Staj" Dosyası

Staj yeri bulma ve nitelikli staj yapma sorununun yakıcı bir durum oluşturması üzerine Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın kurumsal yayını BM.Dergi de bu konuda bir çalışma yaparak "Mühendislik Öğrencilerinin Staj Sorunu: Nedenler, Sonuçlar ve Çözüm Önerileri" başlıklı bir dosya hazırladı.

Oda organlarında görev alan BMO üyelerinin, öğretim görevlilerinin, öğrencilerin, işyeri temsilcilerinin görüşlerinin yayımlandığı dosyada şu sorulara yanıt arandı:

BM.Dergi Staj Dosyası Mühendislik Öğrencilerinin Staj Sorunu: Nedenler, Sonuçlar ve Çözüm Önerileri	
Yanıtlayan	Sorular
BMO Organı Üyesi	- Size göre mühendislik öğrencilerinin zorunlu staj yeri bulmakta yaşadığı başlıca zorluklar nelerdir? - Her yıl binlerce yeni mühendis adayı mezun olurken, sınırlı staj olanaklarıyla bu sistem nasıl sürdürülebilir? - Üniversiteler ile sanayi/meslek odaları arasında staj temelli bir işbirliği modeli kurulmalı mı? Nasıl olabilir?
Öğretim Görevlisi	- Öğrencilerinizin zorunlu staj yeri bulma süreçlerinde en çok karşılaştığı zorluklar nelerdir? - Bölümünüzde staj yerinin bulunması konusunda öğrencilere nasıl bir destek veriliyor? - Her yıl binlerce yeni mühendis adayı mezun olurken, sınırlı staj olanaklarıyla halihazırdaki zorunlu staj uygulaması sürdürülmeli mi ve sürdürülebilir mi? - Sizce zorunlu staj süreci öğrenciler için gerçekten mesleki gelişime katkı sağlıyor mu? - Mühendislik öğrencilerinin sayısı her geçen yıl artıyor. Sizce sektör bu talebi karşılayabiliyor mu? Yoksa bir kapasite krizi mi yaşanıyor? - Üniversiteler ile sanayi/meslek odaları arasında staj temelli bir işbirliği modeli kurulmalı mı? Nasıl olabilir?

BM.Dergi Staj Dosyası Mühendislik Öğrencilerinin Staj Sorunu: Nedenler, Sonuçlar ve Çözüm Önerileri (<i>devam</i>)	
Yanıtlayan	Sorular
Öğrenci	▪ Staj yeri ararken karşılaştığınız en büyük zorluklar nelerdi? ▪ Okulunuzun staj yeri bulma sürecinize ne kadar yardımcı olduğunu düşünüyorsunuz? Daha fazla ne tür destekler beklerdiniz? ▪ Sektördeki firmaların stajyerlere yaklaşımları hakkında ne düşünüyorsunuz? Stajyerlere yönelik beklentiler gerçekçi mi? ▪ Staj sorununu çözebilmek için neler yapılabilir?
İşyeri Temsilcisi	▪ Yılda ortalama kaç öğrenciye staj olanağı sunuyorsunuz? Zorunlu stajyer almak size göre firmaya ne tür katkılar sağlıyor? Ya da zorluklar yaratıyor mu? ▪ Sizce zorunlu staj süreci öğrenciler için gerçekten mesleki gelişime katkı sağlıyor mu? ▪ Mühendislik öğrencilerinin sayısı her geçen yıl artıyor. Sizce sektör bu talebi karşılayabiliyor mu? Yoksa bir kapasite krizi mi yaşanıyor? ▪ Üniversiteler ile sanayi/meslek odaları arasında staj temelli bir işbirliği modeli kurulmalı mı? Nasıl olabilir?

Dergide Ağustos-Ekim 2025 arasında altı bölümlük dizi olarak yayımlanan yanıtlar, tüm tarafların *staj sorununu* ülke politikalarının sonucu olarak gördüğünü, bireysel-kurumsal sorumluluk üstlenerek ve kişisel uğraşlarla çözülmesinin olanaksız olduğunu ortaya koymakta; buna karşın gerek bireysel gerekse kurumsal çabaları sürdürerek belli ölçüde de olsa okullara ve öğrencilere destek sağlamanın zorunluluğuna, BMO'nun konuyu gündemde tutmasının önemine dikkat çekilmektedir.

BM.Dergi Staj Dosyası'nda yayımlanan görüşler ve saptamalar, bu raporun okullar, öğrenciler ve işyerleri açısından stajın ele alındığı bölümlerinde, öneriler ise "Çözüm Önerileri" başlıklı 7. bölümünde derlenmiş; yazıların BM.Dergi bağlantıları raporun Kaynakça bölümünün sonunda verilmiştir.

3.3. Staj Sorunu Çalıştayı

BMO'nun 11-12 Ekim 2025'te ODTÜ Bilgisayar Mühendisliği Bölümü ile birlikte ODTÜ'de düzenlediği 5. Bilgisayar Mühendisleri Kurultayı (BMK) kapsamında 12 Ekim 2025'te gerçekleştirilen “Staj Sorunu” başlıklı çalıştayda bir araya gelen öğrenciler, akademisyenler, işyeri temsilcileri ve BMO'nun ilgili organlarının üyeleri, bilgisayar mühendisliği lisans eğitiminde sorunlar yumağına dönüşen staj uygulamalarını tartışarak saptamalarını ve çözüm önerilerini paylaştılar.

Çalıştayda üç ana soruya yanıt arandı:

- 1) 21. yüzyılın stajı nasıl olmalı? İçerik ve nitelik açısından nasıl bir staj istiyoruz? Bir işyeri neden stajyer alsın?
- 2) Staj yeri bulma sorunu nasıl çözülür? Bilişim uygulaması geliştirilen yerlerde staj yapılması zorunlu mu?
- 3) Staj sorunlarının çözümünde üniversitelerin, kurum-kuruluşların, işyerlerinin ve BMO'nun işlevleri neler olmalıdır? BMO'nun görevleri ve BMO'dan beklentiler nelerdir?

Yukarıdaki sorulara verilen yanıtlar ve çalıştay katılımcılarının görüşleri, bu raporun okullar, öğrenciler ve işyerleri açısından stajın ele alındığı izleyen bölümlerinde sınıflanarak açıklanmıştır; çalıştayda dile getirilen öneriler ise raporun “Çözüm Önerileri” başlıklı 7. bölümünde sıralanmıştır.

Çalıştayın başlıca sonuçları şöyledir:

- Staj uygulamaları bu biçimiyle verimli olmadığı ve amacına ulaşmadığı gibi, stajın içeriği ve niteliği de ilgili tarafların hiçbirince yeterli bulunmamaktadır.
- BMO sorunu görünür kılarak ve yaratıcı çözümler geliştirerek, gerekirse yasal düzenlemeler önererek konuya müdahil olmalıdır.
- BMO'nun büyük çabalarla ve üyelerinin özverileriyle gerçekleştirdiği StajYeri Destek Programı, başvuran öğrenci sayısının çok yüksek, işyeri sayısının çok düşük olmasından ötürü istenen ölçüde yararlı olmamakta, bu durum öğrencilerde düş kırıklığına, özgüvensizliğe yol açabilmekte, Oda ile öğrenci ilişkilerini olumsuz etkileyebilmektedir.

Çalıştayda varılan karar doğrultusunda BMO, çalıştay sonuçlarını raporlayarak kamuoyuna duyuracak ve Odamızın kapsadığı disiplinlerdeki üniversite bölümlerine iletecek; bu konudaki çalışmalarını bölümlerin, öğrencilerin, işyerlerinin temsilcilerinden oluşan çalışma grubu kurarak sürdürecektir.

4. OKULLAR AÇISINDAN “STAJ”

Üniversitelerin mühendislik ve teknoloji fakültelerindeki bilgisayar mühendisliği ve bağlı disiplinlerinde 4 yıllık lisans eğitimi yapan bölümleri, zorunlu stajlar için değişik kurallar tanımlamaktadır. Okullar, genellikle ilgili dekanlıkların kapsadığı ve dekanlıklarca ya da üniversite senatolarınca mühendislik bölümlerinin tümü için belirlenen, ancak meslek dallarına özgü çalışma yaşamı ve iş yapma biçimlerinin göz önünde tutulmadığı staj kurallarına uymak zorunda kalmaktadır.

BMO’nun, bilgisayar mühendisliği lisans eğitimi ve staj konusundaki çalışmaları, gerçekleştirdiği etkinlikler (BMK oturumları, çalıştay, söyleşi vb.), okullarla yaptığı görüşmeler, BM•Dergi Staj Dosyası yanıtları, aşağıdakileri ortaya çıkarmaktadır.

Okulların Staj Kuralları

- Okullar, akademik takvimdeki staj dönemleri ve stajın süresi, staj yapılacak işyerlerinin özellikleri (çalışan sayısı, bilgisayar mühendisi bulundurma zorunluluğu, gerçekleştirilen projeler, bilişim altyapısı vb.) ve stajın içeriği gibi konularda farklı kurallar tanımlamaktadır. Bu kurallar, genellikle bölümlerin staj komitelerinin önerileri doğrultusunda dekanlıklarca belirlenmektedir.
- Okulların kuralları hem okulca istenen özelliklerde hem de öğrencinin yaşadığı ya da öğrenim gördüğü kentte staj yeri bulma zorlukları ve ulaşım, barınma gibi güncel koşulların dayatması sonucunda gereğince işletilememektedir. Kuralların tanımlanması kadar bunların yerine getirilip getirilmediğini izleyip denetlemek de okullara güçlükler getirmektedir.
- Çoğu bölümde biri 2. sınıf, diğeri 3. sınıfın bitiminde olmak üzere 2 zorunlu staj vardır. Staj süreleri okullara göre değişmekte; genellikle 20-21 işgünü (4 hafta) olmakla birlikte 6 hafta, 60 işgünü gibi uygulamalar da yapılmaktadır.
- Okullar, 2 ayrı staj yapılmasını, öğrencilerin iletişim becerilerini geliştirmeleri, takım çalışmasında yer almaları, profesyonel hayatı tanımaları, ileride seçecekleri yönü (akademide mi olacak, şirkette mi çalışacak) anlamaları gibi nedenlerle doğru ve yararlı bulmaktadır.
- İşyerleri, 3. sınıfı bitirmiş öğrencileri stajyer alma eğilimindedir. Okullar ise 2. sınıf sonrasındaki ilk stajın öğrencinin iş ortamını, projelerde kullanılan standartları, proje gerçekleştirme ve uygulama geliştirme yöntemlerini, yazılım geliştirme ve sınav araçlarını tanımasında, şirketlerin ihalelere hazırlanması, teknik şartname yanıtlaması gibi çalışmalarını gözlemlemesinde önemli olduğuna dikkat çekmektedir.

- Okullar, staj yapılan yerlerde en az bir bilgisayar mühendisinin bulunmasını zorunlu kılmaktadır; ancak işyerinde uzun süredir çalışan, mühendis olmayan ama gayet başarılı projeler yürüten kişiler de olabileceği düşünüldüğünde bu kural geçersiz kalmaktadır. Öte yandan okullar, işyerinde en azından bilişim projeleriyle, yazılımla, veri güvenliğiyle ilgili birisinin olmasını, öğrencinin işi ve iş ortamını öğrenmesi açısından önemsemektedir.
- Özellikle meslek alanlarımızda öne çıkan ve doğal bir iş yapma biçimine dönüşen *uzaktan çalışma* göz önüne alındığında uzaktan staj uygulaması işyerleri bakımından daha elverişlidir; ancak *uzaktan staj* okullarca kabul edilmemektedir. Stajın doğası gereği uzaktan staj, başta YÖK'ün düzenlemeleri gelmek üzere, fakültelerin katı tutumları ve okulların stajları kontrol mekanizması ortadan kalktığı için neredeyse olanaksızdır. Yine de işyerlerinin koşulları gereği karma (hibrit) staj yapılmakta, öğrenci 2 gün işyerinde 3 gün uzaktan çalışabilmektedir.

Stajların İçeriği

- Klasik yaklaşımda öğrencilerin bir staj boyunca sistem çözümleme, tasarım, geliştirme, sinama, işletme, bakım aşamalarından geçerek ufak da olsa bir proje gerçekleştirmesi bekleniyordu; ancak artık staj, çok çeşitli projelerde yer alınarak çok çeşitli biçimlerde yapılabilmektedir. Günümüzde bir bilgisayar mühendisinin hangi konularda görev aldığı ve nasıl çalıştığını kesin bir dille tanımlamak zor, hatta gereksiz olduğundan *staj içeriği* yaklaşımının daha esnek olması zorunluluğu doğmaktadır.
- İşyerinin kapsamlı bir projede öğrenciye verdiği bir iş/görev ("task") staj olarak kabul edilebilmekte; öğrenci hiç yazılım geliştirmeden (kodlama yapmadan) stajını tamamlayabilmektedir. Okullar açısından, birden çok staj içeriğini tanımlamak olanaksız; çok sayıda görev/iş olduğundan okul yalnızca örneklemeler yaparak öğrenciyi yönlendirmektedir.
- İşyerleri, özellikle savunma sanayisi şirketleri, gizliliğe büyük önem vermektedir. Bu nedenle işyerleri okullara projeleriyle ilgili bilgi vermemekte; öğrencilerse projelerin gereksinim çözümleme, tasarım, bütünleşik sinama gibi evrelerinde değil de küçük boyutlu, kısa süreli kodlama bölümlerinde görevlendirilmektedir. Öğrencilerin, staj defteri ya da raporuna yazacakları da yine işyerinin gizlilik kuralları çerçevesinde belirlenmektedir.
- Güncel teknoloji ve yapay zekâ araçlarıyla staj raporu yazmak kolaylaştı; okullar, stajın gereği gibi yapıp yapılmadığını denetlemekte zorlanmaktadır.

- Bir öğrenci stajda neler yapabileceğini sorduğunda öğretmeni/danışmanı “Sen önce şirkette sana ne iş verilecek onu öğren, biz onu değerlendirelim” diye yanıtlamak zorunda kalmaktadır. Sonuçta stajların içeriğini, okulun beklentileri değil, işyerlerinin çalışma konuları ve uyguladıkları yöntemler belirlemektedir.
- Kimi okullar, işyerleriyle protokoller yaparak ortak eğitim (COOP) programı uygulamaktadır. Öğrenciler, belli dönemlerde (örneğin temmuz-şubat arası) işyerinde çalışıp büyük ölçekli bilişim projelerinde görev alabilmektedir.

Staj Yeri Bulma

- Bazı okullarda, rektörlüğün/dekanlığın girişimleriyle staj yerlerinin bulunması için çabalanmakta; ancak stajyer alan işyerlerinin sayısı azaldıkça bu işleymden uzaklaşıldığı, staj yeri arayışının bölümlere ve öğrencilere bırakıldığı gözükmemektedir.
- Bölümler, çoğunlukla eski mezunlarıyla bağlantıya geçerek, “mezun-öğrenci buluşması”, “kariyer günleri” gibi etkinlikler düzenleyerek firmaları öğrencilerle bir araya getirmeye, staj yeri bulmaya çalışmaktadır.
- Okullar, teknokentlerle işbirliği yaparak öğrencilerine staj olanağı sağlanmasını istemektedirler. Öğretim üyeleri, teknokent projelerini değerlendirirken firmaya “stajyer çalıştırıyor mu” diye sormakta; stajyer çalıştırmak, firmanın teşvik edilmesi açısından puanlamada etken olmaktadır.
- Kimi teknokentler, stajyer başvurularını merkezi sistemle toplayarak teknokentteki firmalara duyurmaktadır. Son yıllarda stajyer kabul eden işyeri sayısı hızla azaldığından bu yöntem de umulan sonucu vermemektedir.
- Staj yeri bulmak zorlaştıkça okullar, üniversitenin farklı bölümlerinde ya da iş birimlerinde, araştırma merkezlerinde, öğretim üyelerinin araştırma projelerinde, başka üniversitelerin laboratuvarlarında staj yapılması gibi yöntemlerin yolunu açarak bu soruna çözüm getirmektedir.
- Kimi okullar, bir öğrencinin 2 stajını aynı işyerinde ya da bir işletmenin aynı iş biriminde yapmaması kuralı getirmekte; bu kural, öğrencinin staj yeri bulmasını da zorlaştırmaktadır.
- Okullardaki yabancı uyruklu öğrenciler staj yeri bulmakta büyük sıkıntı çekmektedir. İşyerlerinde İngilizce bilen kişilerin olmaması, bu öğrencileri işyerine hiç gitmeden, kendilerine verilen küçük görevlerle kâğıt üstünde staj yapmaya zorlamaktadır. Okulların, uluslararası öğrencileri ayrı bir kategoride değerlendirmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

5. ÖĞRENCİLER AÇISINDAN “STAJ”

Staj yeri arayan ve nitelikli staj yapma uğraşındaki öğrencilerin içine düştükleri durumu, BMK’deki “Staj Sorunu Çalıştayı”na katılan bir öğrencinin sözleri en açık biçimde ifade etmektedir:

“Arkadaşlarımız başvuru yaparken gerek okullarından gerekse de ders ortalamaları nedeniyle özgeçmişlerine bile bakılmadığını, görülmediklerini düşünüyorlar. Görünmez oluyoruz. Değerlendirme aşamasında bize geribildirim verilmiyor. Çok sayıda başvuru olunca işyerleri de ne yapacaklarını bilmiyorlardır diye düşünüyoruz. Staj yeri bulmak için araya hep referans koymak gerekiyor; biz, kapı kapı dolaşıp kendimizi anlatmak zorunda kalıyoruz.

Stajyer alımında yarışmalar yapılıyor. Başarılı olanların özgeçmişleri takım liderlerince toplanıyor; takım liderleri kendi aralarında toplanıp stajyer seçiyorlar. Staj raporunu okula teslim edeceğimiz gün geldiğinde bile hâlâ arayış içinde oluyoruz.

Stajım sırasında işyerinde benimle ilgilenecek kişi bulamadım; hep ben onların peşinden koştum. İşyerinde herkesin kendi iş yükü oluyor, saatlerce toplantı yapıyorlar. Biz, işyerinde ne yapacağımızı bilmiyoruz açıkçası. Kendimiz araştırıyoruz, ama bu yetmiyor; çünkü sektörle bir bağlantımız yok. Okullar da bize yeterince yol göstermiyor. Öğretmenlerin kişisel çabaları oluyor; çoğunlukla da öğrencilerin ısrarlı girişimleriyle bunu yapıyoruz. Üst dönem öğrencilerinin alt dönemdekilere yardımcı olmasıyla yol alınmaya çalışılıyor.”

Bilgisayar Mühendisleri Odası’nın öğrenci üyeleri ise 22 Temmuz 2025’te yaptıkları açıklamayla öğrencilerin/stajyerlerin yaşadıkları sıkıntıları kamuoyuyla paylaştılar. BMO-Genç’in izleyen sayfalarda yer alan “Staj, yalnızca bir defter doldurma süreci değil, mühendislik pratiğinin ilk adımıdır” başlıklı açıklaması, Odamızın stajla ilgili çalışma ve girişimlerinin nedenlerini de özetler nitelikte...

**“Staj, yalnızca bir defter doldurma süreci değil,
mühendislik pratiğinin ilk adımıdır” (22 Temmuz 2025)**

Staj Süreci: Bilgisayar Mühendisliği Öğrencilerinin Görünmeyen Mücadelesi

Bilgisayar mühendisliği öğrencileri için zorunlu staj, yalnızca bir ders gerekliliği değil, aynı zamanda mesleki gelişimin temel basamaklarından biri olarak kabul edilmektedir. Ancak öğrencilerin bu süreci sağlıklı bir şekilde tamamlamaları, sistemsel sorunlar nedeniyle her geçen yıl daha da güçleşmektedir. Farklı üniversitelerden mezun veya halen okumakta olan öğrencilerin deneyimlerinden yola çıkarak hazırlanan bu yazı, staj arama sürecinde karşılaşılan temel zorlukları bütüncül bir perspektifle ele almaktadır.

Marka Değeri ve Algı Bariyeri

Staj arayışında öne çıkan temel engellerden ikisi, kamuoyunun bazı üniversiteler hakkında önyargı denebilecek algısı ve bu üniversitelerin bilinirliği olmaktadır. Özellikle kurumsal firmalar tarafından, bazı devlet üniversitelerinin özel üniversite zannedilmesi veya düşük prestijli görülmesi, başvuruların daha ilk aşamada elenmesine neden olmaktadır. Bu durum, öğrencilerin bilgi ve yetkinliklerinin değerlendirilmesine fırsat tanınmadan İK filtrelerinde kaybolması sonucunu doğurmaktadır. Hatta bu filtreleri geçen özgeçmişler bile işe alım sürecinde okul bazlı önyargılar nedeniyle sonraki aşamalarda elenebilmektedir. Dolayısıyla üniversite markasının bireysel başarıların önüne geçmesi, ciddi bir yapısal adaletsizliğe işaret etmektedir.

Gönüllü Staj ve “Modern Kölelik” Sorunsalı

Bir diğer temel sorun ise, stajyerlerin ücretsiz veya sembolik ücretlerle çalıştırılmasıdır. Zorunlu staj sürelerini tamamlayabilmek için birçok öğrenci, gönüllü staj adı altında çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum, işgücü piyasasında stajyerlerin âdeta “modern kölelik” koşullarında değerlendirilmesine neden olmaktadır. Ortalama notu yüksek olmayan öğrenciler için bu durum daha da çetrefilli hale gelmektedir; zira akademik ortalamaya aşırı vurgu yapan firmalar, öğrencinin diğer yetkinliklerini göz ardı etmektedir. Nitekim, birçok öğrenci kendi stajını, birilerini devreye sokarak ya da ücret almadan çalışmayı kabul ederek bulabilmektedir.

Sanayi Sitelerinde Kapı Kapı Staj Arayışı

Kurumsal başvurulardan olumlu dönüş alamayan öğrencilerin başvurduğu bir başka yöntem de Organize Sanayi Bölgelerindeki firmaları tek tek ziyaret edip özgeçmiş dağıtmak olmaktadır. Bu fiziksel çaba, dijital platformlardan sonuç alınamadığı durumlarda hâlâ geçerliliğini koruyan ve birçok öğrenci için son çare olarak kullanılan bir yöntemdir. Ancak burada da firmaların stajyer alma konusunda gönülsüz olduğu veya başvuruya açık pozisyonlarının bulunmadığı sıkça görülmektedir. Üniversitelerin staj ofislerinin ya da ilgili web platformlarının sağladığı bağlantıların yetersizliği, bu süreci daha da zorlaştırmaktadır. /...

**“Staj, yalnızca bir defter doldurma süreci değil,
mühendislik pratiğinin ilk adımıdır” (22 Temmuz 2025) (devam)**

...

Stajın Misyonuna Aykırı Aşamalar

Stajın asli amacı öğrenciye sektörü tanıtmak, teknik gelişimini desteklemek ve iş dünyasıyla tanıştırmak iken, günümüzde birçok firma staj alım süreçlerini âdeta kadrolu işe alım prosedürleriyle eşdeğer şekilde yürütmektedir. Not ortalamasına, test sonuçlarına, çok aşamalı mülakatlara ve video sunumlarına kadar ilerleyen bu süreçler, zaten yoğun ders temposu içindeki öğrenciler için ciddi bir yük oluşturmaktadır. Örneğin bir kurumun yedi aşamalı stajyer seçme sürecinde, bir öğrenci altıncı aşamaya kadar ilerlemiş ancak nihayetinde elenmiştir. Süreç aylar sürebilmekte, bu da öğrencilerin başka fırsatları kaçırmalarına yol açmaktadır.

Ulusal Staj Programı ve Görünmeyen Engeller

Staj bulma sürecini iyileştirmek amacıyla geliştirilen Ulusal Staj Programı teoride adil bir sistem vaat etse de uygulamada çeşitli sorunlar barındırmaktadır. Bu program kapsamında öğrenciler faaliyet puanlarına göre değerlendirilmekte ve tercih ettikleri şehirlerdeki firmalardan teklif almayı beklemektedir. Ancak bu süreçte de tanıdık ilişkileri devreye girebilmekte, firmaların belirli öğrencilere teklif gönderebilmesi için sistem içinden çözümler üretildiği görülmektedir. Bu da programa olan güveni zedelemekte ve eşitsizliğin farklı biçimlerde yeniden üretildiğini ortaya koymaktadır.

Mentorluk Eksikliği ve Teknik Yetersizlik

Staj bulmak kadar, nitelikli bir staj deneyimi yaşamak da başlı başına bir sorundur. Firmalar yalnızca ücretsiz işgücü ararken, stajyerin gelişimi için gerekli olan rehberliği ve mentorluğu çoğunlukla sağlamamaktadır. Hatta bazı firmalarda, stajyere sorumluluk verilen alanlarda çalışan personelin dahi yeterli teknik bilgiye sahip olmadığı gözlemlenmektedir. Bu durum, öğrencilerin motivasyonunu kırmakta ve sektöre olan inançlarını zayıflatmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Bilgisayar mühendisliği öğrencilerinin staj bulma sürecinde yaşadıkları sorunlar bireysel yetersizliklerden değil, sistematik engellerden kaynaklanmaktadır. Üniversitelerin sektörle bağlarını güçlendirmesi, öğrencilerin akademik başarısının yanında potansiyelini de gözeten bir değerlendirme sisteminin geliştirilmesi, gönüllü staj kavramının suistimal edilmesinin önüne geçilmesi ve firmaların stajyerlerin gelişimine katkı sunacak mentorluk mekanizmaları kurmaları elzemdir. Bu süreci daha adil, şeffaf ve geliştirici hale getirmek, yalnızca öğrencilerin değil, sektörün de faydasına olacaktır. Unutulmamalıdır ki **“Staj, yalnızca bir defter doldurma süreci değil, mühendislik pratiğinin ilk adımıdır.”**

Saygılarımızla,

Bilgisayar Mühendisliği Öğrencileri

Staj sorununa, konunun doğrudan muhatapları olan öğrenciler açısından bakıldığında ortaya çıkanlar ve Odamızın etkinlikleri, BMO-Genç'in gözlem ve deneyimleri, BM•Dergi Staj Dosyası yanıtlarından derlenen saptamalar aşağıda sıralanmıştır.

Staj Yeri Arama ve Öğrenci Eleme Uygulamaları

- Okullar, staj yerlerinin bulunmasında kurumsal uygulamalar yapmamakta, staj yeri arayıp bulmak öğrenciye bırakılmaktadır. Okulların bu konudaki desteği, bölümdeki öğretmenlerin iyi niyetli uğraşlarıyla sınırlı kalmaktadır.
- Staj yeri arayıp bulmak, okulların girişimleri yetersiz kalınca öğrencinin, öğrenci ailesinin ve çevresinin görevi durumuna gelmiştir. Öğrenciler ve aileler, kişisel çabalar ve tanışıklıklar aracılığıyla staj yeri bulmaya çalışmaktadır.
- Öğrencilerin işyerlerine başvurularında özgeçmiş istenmektedir. Elemenin ilk aşamasında öğrencinin okulunun özelliklerine ve ders notu ortalamasına bakılmakta; okulu uygun görülmeyenler ya da ortalaması 3.00'ün altında kalanlar başta kurumsal büyük işletmeler olmak üzere çoğu işyerince kabul edilmemektedir.
- Birçok kuruluş staja başvuru aşamasında öğrencinin aldığı dersleri önkoşul olarak kabul etmeyip ödev vererek ya da sınav yaparak, daha sonra da mülakatlara sokarak öğrencileri elemekten geçirmektedir.
- Kurumsal firmalar, kişilik envanteri ya da YKS soruları (genel yetenek ve alan testleri) gibi içeriklerle eleme sınavları yapmaktadır. Öte yandan ödev ve/veya sınavlarda öğrencilere okulda henüz öğrenmedikleri konularla ilgili sorular verilmekte, öğrenciler derslerini aksatarak bunları öğrenmek ve çözmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, öğrencilerde “okul boşa gitmiş” duygusu yaratmaktadır.
- Öğrenciler, işyerlerine başvuru aşamasında eleme sonuçlarını ya zamanında ya da hiç alamamakta; hangi gerekçeyle elendiklerini de öğrenememektedirler.
- Bir eleme nedeni de *cinsiyet* olmaktadır. Kadın öğrenciler, işletmelerin faaliyet alanı, kültürel yapısı, işverenin hayat görüşü ya da bulundukları yerleşim (il-ilçe, organize sanayi bölgesi vb.) gibi gerekçelerle ayrımcılığa uğrayıp staja kabul edilmemektedir.
- İşyerleri, 2. sınıfı bitirmiş öğrencileri genellikle deneyimsiz ve *işe yaramaz* olarak değerlendirdiklerinden 2. sınıf öğrencileri staj yeri bulmakta görece daha büyük zorluklarla karşılaşmakta, daha başvuru aşamasında reddedilmektedirler.

- Staj yeri aramak aylar sürmekte, staj yapacak işyeri bulan öğrenciler staj belgelerini okula zamanında teslim edememektedir. Okulların, öğrencilerin sigorta işlemlerini yapması da belli bir süre gerektirdiğinden staja başlamakta gecikmeler olmaktadır.
- Ders yılı içinde herhangi bir anda staj yeri bulan/bulabilen öğrenciler, okulun belirlediği tarih aralıkları dışında, okulda öğretim sürerken staj yapıp tarihlerini farklı göstererek zorunlu stajını tamamlama yoluna gitmektedir.
- Bazı okullar ya da öğretmenler/danışmanlar, öğrencilerin staj yeri arayışını, öğrencinin mezun olduktan sonra da iş bulmaya çalışacağını öne sürerek “iş arama süreci deneyimi” olarak yorumlamakta; bu tutum, öğrencileri incittiği gibi özgüvenlerini de sarsmaktadır.

Stajın İçeriği ve Niteliği

- Öğrencilere değer veren, yardımcı olan ve bir şeyler öğretmek isteyen kişilerin olduğu işyerlerinde staj yapan öğrencilerin stajları verimli geçmekte; bu tür işyerlerinde stajyerlerden yalnızca öğrenmeye açık ve hevesli olmaları beklenmektedir.
- Stajın amacının eğitim ve deneyim kazanmak olduğunu kavra(ya)mamış işyerlerinin stajyerlerde aradığı nitelikler, tam zamanlı çalışanlarda bile bulunmayabilmekte; işletmeler stajyerlerden yeterliliklerinin üstünde başarımlar (performans) beklemektedir.
- Kısa süreli stajlar, öğrencilerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmadığı gibi, meslek yaşamını ve iş ortamını tanıyıp özümsemeleri açısından da yeterli olmamaktadır.
- Öğrenciler, staj sırasında ne tür işler/çalışmalar yapacaklarını bil(e)medikleri gibi, işyerlerinde kendileriyle ilgilenecek yol gösterici kişiler bulmakta da sıkıntı çekmektedirler. Bu konularda okulların/öğretmenlerin yönlendirmeleri de eksik kalmaktadır.
- İşyerlerinde iş birimlerinin ve çalışanların iş-görev tanımlarının yeterince açık olmaması, bir yandan stajyerlere görev atamak diğer yandan da stajyerlerle ilgilenecek sorumlular belirlemek bakımından kargaşa yaratmaktadır.
- Stajyerler, deneyimli bir bilgisayar mühendisinin gözetiminde projenin ve üretimin içinde olmayı ummalarına karşın kendilerine verilen ufak işlerle bir köşede yalnız bırakılmakta; verilen işi, kimseye danışmadan kendi başlarına yapmaya çalışmaktadır.

- Kimi işyerlerinde öğrencilere hiçbir görev verilmemekte, öğrenci kendi kendine iş yaratarak ya da kişisel gelişimine katkısı olacağını varsaydığı bir şeyler yaparak staj süresini doldurmaktadır.
- İşletmeler “Staj yeri bulmak zor; stajyere şirkette çalışanların yapabileceği işleri yaptırabiliriz” anlayışıyla öğrencilerden neredeyse tam zamanlı bir personel performansı beklemekte; öğrenciye bilgi ve ilgi alanının dışında genelgeçer işler yüklenmektedir.
- Öğrenciler, işyerlerinde kendilerine verilen uygulama geliştirme görevlerinin okuldaki derslerle uyumlu olmaması ya da henüz öğrenmedikleri konularda olması nedeniyle kısa staj sürelerinde bu görevleri tamamlayamamakta, okul başladığı günlerde de derslerini aksatıp stajlarını bitirmeye çalışmaktadırlar.
- Staj yapan öğrencilerin yaklaşımları farklı olabiliyor; kimisi yalnızca iş ortamını tanımakla yetinirken kimisi de kendini üretim yaparak geliştirmeyi hedefliyor. İşgücü ortamında (*piyasasında!*) yarış ve rekabet çok acımasız olduğundan staj evresinde gelişimini sürdürüp deneyim edinmek isteyen öğrenciler, işyerlerinin “*tek tip öğrenci*” bakışını değiştirmesini, bu ayrımı görerek stajyeri büyük ölçekli projelerde görevlendirmelerini beklemektedir.

Sosyal ve Ekonomik Haklar

- Stajyerlere ücret ödenmesi yasal bir zorunluluk olmasına karşın kimi işyerleri öğrencileri “ücret ödememe” koşuluyla staja kabul etmekte, öğrencinin sosyal ve ekonomik haklarını görmezden gelmektedir.
- İşyerleri İstanbul, Ankara, İzmir gibi sanayinin geliştiği büyük kentlerde kümelenmiştir. Öğrencilerin yaşadıkları ve/veya öğrenim gördükleri yerlerde stajyer alan yeterli sayıda işletme yoksa öğrenciler staj için başka kentlere gitmektedir. Bu durum, öğrenciye barınma ve ulaşım gibi ek yükler getirmekte, öğrencinin barınma ve ulaşım giderleri ise işyerlerince karşılanmamaktadır.
- Okulların belirlediği 20-21 günlük staj süresi işyerleri için kısa ve verimsiz olduğundan öğrenci, işyerinin isteği üzerine -bir yandan da kendini geliştirmek, deneyim edinmek amacıyla- ilk 4 haftadan sonra ücret almaksızın daha uzun sürelerle staj yapabilmektedir.
- Kimi işletmelerin çalışanlarına sağladıkları yemek, ulaşım (otobüs kartı, işyerine otobüs servisleri), soyunma odası ve dolap gibi olanaklar stajyerler için geçerli olmamakta; öğrenciler, özellikle yemek ve ulaşım hizmetlerinden yararlanamayıp sıkıntı çekmekte, hatta stajı bırakmak zorunda kalmaktadırlar.

6. İŞYERLERİ AÇISINDAN “STAJ”

Staj uygulamaları, stajyer alan işyerleri açısından da ciddi bir sorun olarak görülmektedir. BMK’deki “Staj Sorunu Çalıştayı”na katılan işyeri temsilcileri, çalıştayan temel sorularından olan “bir işyeri neden stajyer alsın” sorusuna ağız birliği etmişçesine “toplumsal ve mesleki sorumluluğumuz gereği” diye yanıt verirken sorunun çözümünün kişilerin duyarlılığına bırakıldığını da kanıtlamış oluyorlardı.

Okulların kuralları, stajların bilişim uygulaması geliştiren kuruluşlarda yapılmasını zorunlu kıldığından bu raporda görüş ve önerileri aktarılan işyerleri, çoğunlukla bilişim kesiminde ve BMO’nun kapsadığı meslek disiplinlerinde faaliyet gösteren işletmelerdir.

Odamızın uzun yıllardır işyerleriyle (teknokentler, organize sanayi bölgeleri, ticaret ve sanayi odaları) yaptığı görüşmeler, BMO StajYeri Destek Programından edinilen deneyim, BMK’deki Staj Sorunu Çalıştayı ve BM•Dergi Staj Dosyası yanıtları, stajyer kabul eden işyerlerinin beklenti ve uygulamaları açısından var olan durumu aşağıdaki gibi ortaya koymaktadır.

Stajyer Kabul Etme Uygulamaları

- İşyerlerinin hepsi, ister küçük işletme isterse büyük kurumsal yapılar olsun stajyer kontenjanları belirleyerek ve değerlendirme-seçme yöntemiyle stajyer almaktadır.
- Büyük kurumsal işletmeler genellikle öğrencinin not ortalamasını temel alıp mülakat yöntemiyle ve İnsan Kaynakları birimleri aracılığıyla değerlendirme ve seçme yaparken daha küçük ölçekli işletmeler, öğrencilerle yüz yüze görüşüp görev/ödev vererek öğrencilerin bilgi düzeylerini değerlendirme yoluna gitmektedir.
- Kurumsal işletmeler staj başvurularını şubat ayı içinde tamamlayarak stajyer adaylarını da titizlikle seçmekte, bu stajyerleri daha sonra aday mühendis olarak çalıştırmaktadır.
- Yönetici ve/veya çalışanları BMO üyesi olan işyerleri, BMO StajYeri Destek Uygulamasına katılarak olabildiğince çok sayıda öğrenciye staj yapma olanağı sağlamaktadır.

- Bir stajın verimli geçebilmesi için hem işyerinin öğrenciye hem de öğrencinin işyerine uygun olması önemlidir. Firmalar, stajyerlere vereceği görevler ve projeler konusunda hazırlıklı olmalıdır; hazırlıksız firmalar stajın verimsiz geçmesine neden olabilir. Stajyerin okulu ve derslerine ilişkin bilgi almak, mezuniyet sonrası iş olanakları için öğrenciyi tanımak, stajın niteliği ve işyerleri açısından yararlı olmaktadır. Bu nedenle stajyer başvurularında yüz yüze görüşmeler (mülakat) taraflar açısından doğru bir yöntem olmaktadır.
- Öğrencilerin, stajda verilen görevleri uygulayabilmeleri için bilgi birikimleri olması gerekiyor; hiç bilmedikleri bir konuda staja girmeleri, evde çalışacakları bir konuyu staja taşımaları anlamına geliyor. İşyeri, öğrenciye hangi konuda staj yaptıracaksa o konuda bilgisi olmasını beklediğinden başvuru aşamasında öğrenciye ödev verip neler yapabildiğini görmek istemektedir. Ödevin gereğince yapılıp yapılmadığı, işyerinin beklentisinin ne ölçüde karşılandığı ise yüz yüze görüşmelerle saptanmakta; firma, stajyer için uygulayacağı programı bu değerlendirme uyarınca belirlemektedir.

Şirketlerin Durumları

- Mühendislik öğrencileri, eğitim gördükleri meslek alanlarını önemseyerek ileride kendi mesleklerini doğrudan yerine getirecekleri işyerlerinde staj yapma eğilimindedirler. Bilişim meslekleri bakımından bu eğilim, teknoloji ve/veya bilişim uygulamaları geliştiren işyerlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu tür işyerlerinin sayısı -özellikle teknoparklarda- çok gibi gözükse de bunların çoğu az sayıda çalışanla ve zaman bakısı altında proje tabanlı işler yapmakta, stajyere görev vermek ve bir stajyerin sorumluluğunu yüklenmek için yeterli kaynağı ayıramamaktadır; dolayısıyla öğrencilere staj olanağı sunmaktan kaçınmaktadırlar.
- Ülkede yaşanan ekonomik kriz, küçük işletmeleri daha az sayıda kişiyle çalışmaya zorlamakta; bu durum, işyerlerinin kabul ettiği stajyer sayısının düşmesine ya da stajyer alımını durdurmasına yol açmaktadır.
- Ekonomik koşullar, piyasadaki rekabet, hızla ürün geliştirip pazara sunma ve iş yetiştirme baskısı gibi nedenlerden ötürü firmalar artık eskiden olduğu gibi yetiştirmek amacıyla eleman alımı yap(a)mıyor; dolayısıyla firmalar kıdemli, deneyimli kişileri bünyelerine katma eğiliminde. Yapay zekâ araçlarının kullanımı da firmalarda çalışan sayısının azaltılmasında bir etken. Tüm bunlar, özellikle küçük işletmelerin stajyer alımına istekli olmaması, stajyer alırken de seçici davranması sonucunu doğurmaktadır.

- Şirketler, çalışanlardan kısa sürede en fazla verimi alma çabasındadır. Stajyerleri, onlardan verim alabilmek için hazır duruma getirene dek staj sürelerinin dolduğunu düşünen işletmeler, stajyerlere yatırım yapmayı tercih etmeyip bir öğrencinin eğitim ve gelişimine katkıda bulunmaktansa bir an önce kendilerine bir çalışan kazandırmayı önceliklendirmektedir.

İşyerlerinin Staj Uygulamalarına Bakışı

- Eğitimin üretimle iç içe geçmesi, eğitimin üretimin içinde geçmesi, öğrencilerin meslekle üretim evresinde tanışmaları hem yetişen genç kuşaklar hem de işletmeler açısından büyük yarar sağlar.
- Stajlarda, stajyerlerin işletmeleri tanımalarının yanı sıra firmalar da stajyerleri, gelecekte birlikte çalışabilecekleri iş arkadaşlarını tanıma fırsatı bulur.
- Mesleki gelişim yalnızca stajla sağlanamaz; staj, meslek hayatında karşılaşılabilecek durumların belli bir kısmını deneyimleme olanağı verir.
- Üniversitelerde gerek öğretmenlerin gerekse de öğrencilerin en büyük eksiklikleri, sektördeki firmaları ve çalışma alanlarını bilmemeleri. Bu eksiklik, öğrenciler staja yönlendirilirken öğrenciler açısından yanıltıcı, zaman zaman da düş kırıklığı yaratan sonuçlara yol açabilir.
- Stajlar, okulların ve öğrencilerin algısında genellikle yazılım geliştirme ve projede görev almaya indirgeniyor; oysa stajlar yazılım geliştirmeyle (kodlamayla) sınırlı olmamalı, iş yaşamındaki diğer konularda da deneyim kazanmanın yolu olarak görülmelidir.
- Stajdan yararlanmak, öğrencinin çabası ve iş ayrımı yapmadan görevlerini yerine getirmesine bağlıdır. Belirleyici olan, öğrencinin öğrenmeye açıklığı ve öğrenme güdüsüdür (motivasyon). Kendi gelişimine yoğunlaşan, iş süreçlerine etkin katılan ve merakla öğrenmek isteyen öğrenciler, zorunlu staj döneminde hem kendilerine hem de şirket çalışmalarına büyük değer katar.
- Gereğince yapılan stajlarda, stajyerler firmalara genç ve dinamik bir bakış açısı kazandırırken firmalar da onların gelişimlerine katkı sağlayacak verimli, etkin bir öğrenme deneyimi sunar. Böylece firmalar, orta-uzun erimde şirketin yetenek havuzunu güçlendirme olanağına kavuşur.
- Stajyerlerin yetenek ve becerilerini tanıyıp onları kendi şirket kültürleri içinde yetiştiren işletmeler, daha sonra bu stajyerleri işe alarak kadrolarını geliştirmeyi yeğliyorlar ki bu da işyeri açısından stajın önemli bir kazanımıdır.

- İşletmelerin staj programları, gelecekteki meslektaşlarla tanışmak bakımından çok değerlidir. Stajyerler, şirketleri içeriden görürken iş arkadaşı ilişkilerini, iş süreçlerini, çalışma biçimlerini bire bir deneyler. İşyerleri de stajyerleri iş ortamında ve iş üzerinde gözlemleme fırsatı elde eder.
- Staj, uygulamalı bir biçimde gerçek işler üzerinde çalışarak yapıldığı sürece yararlı olur. İşyerleri, ancak stajyerlerinin yaptığı işleri yakından inceleyerek, onlara geribildirim vererek stajın öğrenciye ve şirkete verdiği katkıyı ve gelişimi görür.
- İşyerlerinin, stajyerleri eğitmek ve becerilerini geliştirmek için emek vermesi, bunun için de şirketin yetkin çalışanlarının epeyce zaman ayırması gerekiyor. Stajdan verim alabilmek için okulun son yılında ya da 3. sınıfında, en az 3 ay ya da daha uzun süreli stajlar daha yararlı olur, öğrenciye daha çok katkı sağlar; hem de öğrenciler sektöre daha kolay entegre olabilir.
- Bilişim kesiminde değişik çalışma modelleri var: İşyerinde (“on site”), tümüyle uzaktan çalışma ve birkaç gün işyerine birkaç gün uzaktan çalışılan karma (hibrit). Kimi işyerleri yazın tümüyle uzaktan çalışır. Staj, yaz stajı olarak kurgulandığında uzaktan çalışma zorunluluğu oluyor; işyerleri de ancak buna izin veren okullardan stajyer alabiliyor. Stajyerler, okulun kuralı gereği işyerine geliyorlar; ama yanlarında kendilerine kılavuzluk edebilecek kişiler olamıyor. Stajın yaz aylarında değil de dönem içerisinde bir ders olması ya da süresi uzatılarak uzun dönem olarak yapılabilmesi okullarca değerlendirilmelidir.
- Her geçen yıl mühendislik öğrencilerinin sayısı artsa da sektörün gereksinim ve beklentileri de buna koşut biçimde çeşitlenip artıyor. Günümüz teknoloji dünyasında, sektörde çalışan sayısı ve kapasite krizine yol açacak bir durum öngörülüyor. Burada asıl belirleyici olan, yeni mezunların yalnızca teorik bilgiyle değil, aynı zamanda pratik beceriler ve güncel teknolojilere uyum yetkinlikleriyle sektöre adım atmaları ki hem şirket hem de öğrenci açısından bu önkoşulu deneyimlemenin en doğru aracı stajlardır.
- Bir işletme, kendi sürekliliğini sağlayabilmek için birilerini yetiştirmelidir. Kurumların kurucuları ve ilk çalışanları, bir iş yapma düzeni, bir sistem oturtur; bu düzeni sürdürmek, korumak için buna göre kişileri eğitmesi, yetiştirmesi gerekir. Stajlar ve stajyerleri iş başında tanımak, bu sürekliliğin korunması bakımından önemli fırsatlardır.

- Pek çok üniversitenin teknoparkı var; ancak buralardaki firmalarda staj yeri bulunamıyor. Üniversitelerin teknoparklarla işbirliğine girmesi, öğrencilerin öğrenim süreleri içinde teknokentlerde staj yapması sağlanmalı. Şirketlerin teknokent sözleşmelerinde stajyer alma koşulu var; ama teknokentler işyerlerine bu konuda yönlendirme yapmıyor. Teknokente başvuru geldiğinde teknokent yönetimi, işyeri listesini başvuran öğrenciye göndermekle yetiniyor. Okullar ve teknokent yönetimlerinin staj sorunu konusunda daha duyarlı olması gerekiyor.
- Staj yaptırmak, öğrencilerin eğitimlerine katkıda bulunmak hem mesleki hem de toplumsal sorumluluktur. Günümüzde iş ilanlarının hepsi “deneyimli eleman” üzerine... Şirketler, çalıştırmak için hep deneyimli birilerini ararsa o deneyimliler bir an gelip bitecekler. Bu açıdan, gençlerin nerede deneyim edineceklerini düşünüp sorgulamak zorunludur. İşyerleri, ne kadar zaman ayırabileceklerini belirleyip az sayıda da olsa stajyer almalı, gençleri eğitmeli, yetiştirmelidir.
- Stajyer, işyeri için ucuz işgücü değildir! Staj, firmaların, geleceğe karşı sorumluluğudur. Bu sorumluluğu taşıyan işletmeler, stajyerlerden üretim alanında yararlanmayıp öğrenciye yarar sağlamaya çalışır; üretimle eğitimin koşut gideceği, eğitimle üretimin işbirliği içinde olduğu bir düzen kurmak için uğraş verir.

Stajın İçeriği ve Niteliği

- Şirketler, teknik bilginin yanı sıra öğrenme çevikliği, yeni teknolojik araçlara uyum (adaptasyon) yeteneği, takım çalışmasına yatkınlık, problem çözme yaklaşımı gibi yetkinliklere büyük önem vermektedir. Bu bakımdan üniversitelerin, öğrencilerin iş dünyasına hazırlanmasını sağlayacak eğitim içeriğini oluşturması gerekmektedir.
- Stajyerlerin birinci stajlarında hedeflenen “iş ortamıyla tanışma”, işyerleri açısından çok da verimli olmuyor. Öğrenci geldiğinde ilk birkaç gün işyeriyle ilgili bilgiler öğrencilere aktarılıyor. Kalan günlerde ise üretken bir çalışma yapılamadığından 20-21 günlük, 4 haftalık-1 aylık bir staj, öğrenci için de zaman yitimi olmaktadır.

- Okulların belirlediği 4 hafta, 6 hafta gibi staj süreleri mesleği tanımak için yeterli olsa da bir proje içinde görev alıp deneyim kazanmak için yeterli olmamaktadır. Firmalar, stajyerlere kısa staj sürelerinde iş tanımlamakta zorlanmakta, önemli projelerinde görev ve sorumluluk vermekten kaçınmakta, bu da stajın veriminin sorgulanmasına neden olmaktadır.
- Öğretim sırasındaki kısa süreli stajlar şöyle bir soruna da yol açabilmektedir: Öğrenci staj yeriyle çok iyi anlaşır, koşullarından hoşnut olursa staj yaptığı işyerinde yarı zamanlı çalışmaya başlıyor. O zaman da “okulda beş ayda öğreneceğimi burada bir günde öğreniyorum” diyerek okuldan, öğretiminden kopuyor. Okulların, staj sürelerini belirlerken bunu da gözetmeleri, stajlarda yapılan işlerin, derslerin ödevlerinin yerine geçmesi gibi yöntemler düşünmesi gerekmektedir.
- Staja gelen öğrencilerin, uygulama geliştirme sürecini yalnızca yazılımdan (kodlamadan) ibaret görmesi dikkat çekmektedir. Bir projenin çözümleme (analiz), tasarım, geliştirme, sinama, işletmeye alma, işletme (operasyon) ve bakım-iyileştirme gibi pek çok evresi varken stajyerlerin çoğu yazılım geliştirme alanında staj yapmak istemekte; öğrencilerin diğer evrelere ilişkin çok fazla fikirleri olmadığı görülmektedir. Okulların, eğitim ve staj içeriklerini, mesleğimizin tüm alanlarını kapsayacak biçimde gözden geçirmesi zorunluluğu doğmaktadır.
- Teknoloji ve uygulama araçlarındaki hızlı değişim, teknik birikimin 1,5 yılda yenilenmesi zorunluluğunu doğuruyor; öğrencilerin okulda öğrendikleri hızla eskiyor. Oysa öğrenciler, okuldan çıktıklarında “*kod yazıp Bill Gates olacağız, Steve Jobs olacağız*” sanıyorlar; ama gerçek dünya öyle değil. Stajların bir işlevi de öğrencide özgüven yitimine yol açan bu algıyı düzeltmektir.
- Öğrenciler okulda en baştan başlayan projeler içinde oluyor; hiçbirinin önceden geliştirilmiş bir işin üzerinde değişiklik yapma alışkanlığı yok. Bu da öğrencileri zora sokuyor; önceden geliştirilen uygulamaları atıp her şeyi yeni baştan okulda öğrendikleri araçlarla geliştirmeyi istiyorlar. Okulların, eğitim içeriklerinde işin bu yönünü de ele alıp yazılım bakımını ve sürüm yönetimini işlemeleri gerekmektedir.

7. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Neredeyse tüm yükü ve çözme yükümlülüğü öğrencilere ve ailelerine bırakılan “staj sorunu”nun bir *sonuç* olduğu kavrandığında gerçek çözüme ancak kamucu, eşitlikçi, planlı eğitim ve istihdam politikalarıyla kavuşulacağı açıktır. Bunun içinde piyasanın güdümünden kurtulmuş, emek sömürsünün olmadığı, yurttaşların gönencini önceleyen planlı kalkınmanın başat olduğu bir düzen gerekir...

Yaşanan sıkıntıların, ussal yasal düzenlemelerle giderileceği öngörülebilir; oysa ülkemizin içinde olduğu çoklu krizler düşünüldüğünde güncel sorunların bu tür uzun erimli yaklaşımlarla ortadan kalkmayacağı bellidir. Kaldı ki *bir şeyler yapılıyor* izlenimi uyandıran göstermelik yasal düzenlemeler sonucu yürürlüğe giren her uygulamanın yeni kargaşalar doğurduğu da bir başka ülke gerçeğidir.

Öyleyse bizlere düşen görev, yasa yapıcılardan herhangi bir şey beklemeden, bugünün yakıcı sorunlarına kısa-orta erimde çözüm getirebilecek somut adımları belirleyip tarafların güçbirliğiyle yol almaktır. Bu bakış açısını kabul ettiğimizde tek önkoşulumuz var: *Yaratıcı, gerçekçi çözüm önerilerine açık olmak.*

BMO’nun bugüne dek eğitim ve staj konusunda yürüttüğü çalışmalardan edindiğimiz deneyim ve gözlemlerimizin sonuçları ile yayınlarımız aracılığıyla ve etkinliklerimizde dile getirilen öneriler aşağıda sınıflanarak sıralanmıştır.

7.1. Okulların Staj Kuralları

Zorunlu stajını yapmayan öğrenci mezun olamıyor! Okullar, staj yaptırmak istiyor; ama kuralların gerektirdiği özellik ve nitelikte staj yeri bulmak için öğrencilerine destek olamıyor.

O zaman, bilgisayar mühendisliği meslek alanları ve çalışma biçimlerini göz önünde tuttuğumuzda şu sorular akla geliyor:

- Staj, bilişim uygulamaları geliştiren bilişim ya da yazılım firmalarında yapılmak zorunda mı? Bilişim teknolojileri ve araçlarını kullanan ve/veya bu teknolojilerden yarar sağlayabilecek herhangi bir işletme, fabrika, KOBİ’de, hatta mağazada, dükkânda, çiftlikte, tarlada staj yapılamaz mı? Düşünsel üretime yoğunlaşmış bir bilgisayar mühendisliği öğrencisi için gözlem yapmak, gereksinim tanımlamak, mühendislik süreçlerine dayalı çözümler üretmek ve bunları tasarıma dökmek de staj anlamına gelmez mi?
- Bilişim firmalarının pek çoğu ve çalışanları zamandan-mekândan bağımsız uzaktan çalışmayı, çevrimiçi toplantıları bir iş yapma biçimi olarak içselleştirmişken öğrencinin işyerine giderek staj yapması zorunlu mu?

Okulların, yukarıdaki soruları dikkate alarak zorunlu staj kurallarını gerçekçi bir değerlendirmeye gözden geçirmesi beklentisiyle önerilen çözümler şöyledir:

- 1) Bilişim kesiminin gerçeği olan uzaktan çalışma, stajlarda da uygulanabilmeli; öğrenciler ise mezun olup girecekleri iş yaşamının gerçeklerini staj evresinde deneyimleyebilmelidir. Okullar, uzaktan staj uygulamasını kabul ederse BMO üyeleri bu tür stajların denetim ve gözetiminde okullara destek olabilecektir.
- 2) Öğrenciler, bilişim uygulamalarından yararlanan ya da yararlanabilecek işletmelerde de staj yapabilmelidir. Bilgisayar mühendisliği, her iş kesiminde (sanayi, sağlık, eğitim, finans, tarım, enerji, sanat, spor...) çalışma olanağı sunmaktadır. Dolayısıyla değişik kesimlerde bilişim uygulamalarının nasıl yaşama geçirilip kullanıldığını, iş süreçlerine etkilerini ve kullanıcıların iş yapma alışkanlıklarını gözlemlemek; süreçlerin aksayan ya da iyileştirme gerektiren yönlerini saptamak; yeni teknolojik araçların iş ortamına katacağı verimlilik artışını belirlemek gibi çalışmalar da staj konusu olabilmelidir.
- 3) Staj yapılacak şirketlerde bilgisayar mühendisi ya da eşdeğeri bir mühendisin bulunması zorunlu tutulmayabilir; işletmede bilişim alanında görev üstlenmiş çalışanların olması yeterli sayılabilmelidir.
- 4) Öğrencinin, kendi yaşadığı çevrede, ortamda, kentinde, ilçesinde, köyünde görüp saptadığı kültürel, toplumsal sorunlara bilişim meslekleri ve mühendislik süreçleri temelinde çözüm üretip kavramsal ya da işlevsel (fonksiyonel) tasarıma dönüştürmesi staj olarak kabul edilebilmelidir. Staj yeri aramanın ötesinde barınma ve ulaşım sorunlarını da ortadan kaldırabilecek, öğrenciler açısından da eşitlikçi olabilecek böyle bir uygulama okullar tarafından uygun bulunursa BMO, öğrencilerin staj raporlarının Oda üyelerince mühendislik süreçleri ve standartları çerçevesinde gözden geçirilip onaylanması ve/veya imzalanmasını sağlayabilecektir.
- 5) Stajlar, bağımsız ("freelance") çalışan bilişim uzmanlarının yanında, onların verdiği işleri ("task") yerine getirerek de yapılabilir. Özellikle uluslararası projelerde görev alan bağımsız çalışanlar, öğrencilerin bu tür projeleri ve çokuluslu iş yapma biçimlerini kavramalarına katkıda bulunabilecektir.

7.2. Staj Süresi ve İçeriği

Kısa süreli stajların hem içerik hem de nitelik bakımından verimli olmadığı, dolayısıyla öğrencilere yeterince yarar sağlamadığı gibi, işyerleri açısından da öğrenciye bu süre içinde tamamlayabileceği görevler vermek ve sonuçlarını almak yönünden güçlükler yarattığı gözükmemektedir.

Zorunlu staj sürelerinin, stajın içeriği ve niteliğiyle bir bütün olarak ele alınması ve bu doğrultuda yapılabilecek iyileştirmelerine ilişkin çözüm önerileri şunlardır:

- 1) Kısa süreli 2 staj yerine uzun süreli tek staj uygulaması daha doğru olacaktır. 2 staj uygulaması geçerliliğini korusa bile verimli bir staj yapılabilmesi için her bir stajın süresi en az 3 ay olmalıdır. Gerekirse stajın bir bölümü, okulun ders dönemi içinde belli günler işyerinde çalışarak da yapılabilmelidir. Böyle bir düzenlemenin, seçmeli ders yerine stajın konması ve stajların ders kredilerinin olması yoluyla yaşama geçirilmesi, okullarca düşünülmelidir.
- 2) Stajların, bir öğrenim yılı boyunca *işbaşı eğitim* gibi bir yapıya dönüştürülmesi okullar tarafından değerlendirilmelidir.
- 3) Hukuk alanında olduğu gibi mühendislikte de 4 yıllık lisans öğretimi sonrasında belli süreli (örneğin 12 aylık) staj döneminin uygulanması; öğrencinin staj yapmadan mezun olabildiği, ama işe başlamadan önce kesinlikle stajını tamamlaması gereken bir işleyiş daha yapıcı bir yöntem olarak tartışmaya açılmalıdır. Böyle bir uygulama, öğrencinin staj yaptığı yerde daha sonra işe devam etmesi olanağını da sağlayacaktır.
- 4) Birden çok (çoğunlukla 2) zorunlu staj uygulaması olan mühendislik bölümleri, bu stajların art arda aynı işletmede ve aynı iş biriminde yapılmasına izin vermelidir.
- 5) Öğrencinin iş ortamını tanımasını amaçlayan birinci 20-21 günlük stajın tüm günlerinin aynı işyerinde olması zorunluluğu kaldırılıp bu ilk stajda şunlar yapılabilir: a) Öğrenci teknik sorulara yapay zekâ (YZ) modelleri uygulayarak yanıt bulur. b) Öğrenci, iş ortamında farklı rollerde (çözüm geliştirme direktörü, yazılım geliştirici, veritabanı mimarı, siber güvenlik uzmanı, YZ mühendisi vb.) görevli kişilerin yanında bir süre geçirerek onlarla konuşur ve iş yaşamında neler yaptıklarını, nasıl çalıştıklarını gözlemler. c) Öğrenci, BMO üyesi olan ve işyerlerinde farklı roller üstlenen meslektaşlarımızla bir araya gelip onların yönderliğinde (mentorlük) iş yaşamını ve kendi yeteneklerini irdeler; böylece meslektaşlarımız öğrencinin yöneleceği alanlar için de kendisine esin kaynağı olur.

- 6) Stajların uzun süreli olması durumunda işyerlerince öğrencilere verilen görevler ve işler, öğrencinin okuldaki proje ve/veya laboratuvar ödevleri yerine geçebilmelidir.
- 7) Seçmeli dersler yerine öğrencinin haftanın belirli günlerinde staj yapmak istediği yerlere giderek çalışması, bir seçenek olarak değerlendirilmelidir.
- 8) İşyerleri, stajlardan birini öğrencilere YZ destekli artırılmış gerçeklik ortamında yaptırabilir. İşyeri ortamı, üretken yapay zekâyla da destekleyerek benzetimle (simülasyon), canlandırmayla (animasyon) doğal bir ortam olarak yaratılabilir; sanal gerçeklikle bir gözlük takılarak deneyimlenebilir.
- 9) Üniversitelerde program çıktıları, öğrenme çıktıları, bunun matrisleri ve mezunların istihdam profilleri tanımlanmaktadır. Bunlara meslek disiplinlerimizdeki bölümlerin stajyer profilleri, staj çıktıları, stajlardan beklentiler de birer ölçüt olarak eklenmelidir. Böylece bilgisayar mühendisi, yazılım mühendisi, bilişim sistemleri mühendisi, yapay zekâ mühendisi gibi ünvanlar taşıyacak öğrencilerin nasıl bir içerikle, ne kadar sürede, hangi yöntemle staj yapacakları somut olarak tanımlanıp standarda dayandırılabilir. Ayrıca üniversitelerin, fakültelerin, bölümlerin öğrencilerine staj yeri bulma performanslarının puanlanmasını sağlayacak başarı ölçütleri de belirlenmelidir.

7.3. Üniversite-Sanayi-Meslek Odası İşbirliği

Öğrenciye zorunlu olan staj, işyerleri için gönüllülük esasına göre ele alındıkça zorlukların aşılması olanaksızdır; ancak yasal yaptırımların da sorunu çözmediği, hatta kâğıt üzerinde, üstünkörü stajlara yol açtığı bilinmektedir. Öte yandan üniversitelerin iş dünyasını yeterince tanımadığı, iş dünyasının da üniversitelerin beklentilerini gereğince anlayıp kavramadığı gözükmemektedir. Staj sorununun, üniversite-sanayi⁶ işbirliğiyle ve meslek odalarının -ki bu raporda BMO'nun katkılarıyla gözden geçirilmesi, tüm tarafların *toplumcu ve eşitlikçi* bir anlayışla sorunu sahiplenip çözmek için uğraş vermesi ana hedef olmalıdır. Bu bağlamda dile getirilen öneriler aşağıda yer almaktadır.

⁶ Sanayi: İş dünyasındaki tüm kesimleri (bilişim, sağlık, eğitim, finans, sanat, spor, tarım, enerji, gıda, otomotiv, tekstil, mağazacılık, lojistik, yayıncılık, denizcilik, madencilik vb.), işyerlerini, ticaret ve sanayi odalarını kapsayan genel bir terim olarak kullanılmıştır.

- 1) Üniversitelerin öğretim süresince öncelikle meslek odalarıyla sıkı işbirliği içinde olması gerekir. Okullarda meslek odalarının işlevleri tanıtılmalı, meslek odalarıyla işbirliği sözleşmeleri yapılarak kurumsal ilişkiler yaratılmalıdır.
- 2) Üniversiteler, öğrencilerinin BMO'ya öğrenci üye olarak kaydedilmelerini sağlamalıdır. BMO, öğrenci üyelerine yönelik etkinliklerinde (mesleki-teknik eğitimler, yaz kampları, atölye çalışmaları, öğrenci üye buluşmaları vb.) stajların amaçlarını, verimli ve etkin bir stajın öğrencilere neler kazandıracığını aktarmalı; stajın mesleki ve kişisel gelişimdeki katkısının öğrencilerce özümsemesi için çabalamalıdır.
- 3) Üniversite ve sanayi arasında bir bağ kurulması söz konusu olduğunda bunu sağlayacak en etkin yapılar meslek odalarıdır. Odalar, sanayinin beklentileri ile üniversitelerin amaçları arasında -deyim yerindeyse- arabuluculuk yapabilirler. Odalar, tarafları bir araya getiren komisyonlar/çalışma grupları oluşturarak her iki tarafın beklenti ve gereksinimlerini tartışarak ortak çözümler üretilmesinde öncü olmalıdırlar.
- 4) Okulların staj komiteleri ve/veya staj konusuyla ilgili öğretmenleri sanayinin güncel durumu ve koşulları konusunda sürekli bilgilendirilmeli; okulların staj kuralları, şirketlerin olanak ve kapasitelerine uygun biçimde tanımlanmalıdır.
- 5) Stajların süreleri ve içerikleri, staj raporunun kapsam ve içeriği, üniversiteler tarafından somut hedefler doğrultusunda, sanayinin ve BMO'nun görüşleri alınarak oluşturulmalıdır.
- 6) Üniversiteler ile sanayi ve meslek odaları arasında yalnızca staj odaklı değil, stajı da kapsayacak daha genel bir işbirliği modeli kurulmalıdır. Tarafların oluşturduğu ortak platformlar üzerinden öğrenciler hem staj hem de proje, yönderlik, seminer, araştırma-inceleme ve alan (saha) çalışmaları gibi farklı gelişim fırsatlarına erişebilir. Bu yolla öğrenciler kendi bireysel ilişkileriyle değil, daha sistemli ve sürdürülebilir bir mekanizma üzerinden sektöre hazırlık yapma olanağına kavuşabilir.
- 7) Belli başlı kentlerde, üniversite-sanayi-meslek odası işbirliğiyle staj mekânları kurulmalı; öğrencilere teknik ve bilimsel çalışmaları için altyapı oluştururken bir yandan da mesleklerini, toplumsal sorumluluk, dayanışma, mesleki gelişimin tarihselliği içinde kavratacak stajlar düzenlenmelidir.

- 8) Teknokentler üniversite içinde olsalar da üniversiteye karşı sorumlulukları yoktur; Sanayi Bakanlığına bağlı ve bakanlığa karşı yükümlüdürler. Üniversite-sanayi-meslek odası işbirliğiyle, sorunun bakanlık düzeyinde çözülmesi ve teknokent yönetimlerinin staj yeri konusunda görev üstlenmesi için girişimlerde bulunulmalıdır.
- 9) Staj, öğrenci ile işveren arasında karşılıklı olarak anlayış birliği içinde sürdürülmesi gereken bir süreçtir. Tek tarafa (öğrenciye) zorunlu olması, staj yeri bulmak için yeterli değildir. Öğrencilerin sigortalarının üniversiteler tarafından karşılanması şirketler üzerindeki idari ve mali yükün bir kısmını almıştır; ama yeterli değildir. Üniversite-sanayi-meslek odası işbirlikleriyle firmaları özendirici (teşvik edici) düzenlemeler yapılmalıdır.
- 10) Sanayi/ticaret odaları başta olmak üzere bu çabanın bileşeni olan tüm kurum ve kuruluşlar, staj uygulamalarını, herhangi bir yasal düzenleme zorunluluğunun ötesinde, gelecek kuşakları yetiştirmek için toplumsal sorumluluk olarak görmelidir. BMO, sanayi/ticaret odalarıyla, OSB'lerle bağlantılar kurarak stajın ülkenin ekonomik kalkınması ve toplumsal gönencindeki önemini bu kuruluşlara ve üyelerine anlatmalı; staj sorununun yasalarca değil, ancak bu anlayışı içselleştirmiş kuruluşların dayanışmasıyla çözüme kavuşturulabileceğini vurgulamalıdır.
- 11) Sanayi/ticaret odaları, kurumsal yapıları içinde stajlarla ilgilenen özel iş birimleri oluşturmaktadır. Üye işyerlerinin staj sağlama olanakları, stajyer çalıştırmadaki işlemleri, bu iş birimlerince kayıt altına alınmalı, izlenmeli ve denetlenmelidir.
- 12) Üniversitelerdeki öğretmenlerin ve öğrencilerin bilişim ve sanayi kesimlerini tanımaları için bu kesimlerden yetkin uzmanlar okullarda söyleşiler yaparak, seminerler vererek, öğrencilerle doğrudan bağlantı içine girmeli, ilk ağızdan bilgi aktarmalıdır.
- 13) Bilişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, meslek alanlarımızda bilgilerin de hızla eskimesine yol açmaktadır. Meslek yaşamının, okulda öğrenilenlerle sürdürülmesi olanaksızdır. Üniversite-sanayi-meslek odası işbirliği, stajların yanında mezuniyet sonrası öğrenme modellerini de kapsayacak biçimde genişletilmelidir.

8. SONUÇ VE BMO'NUN İŞLEVİ

Bilgisayar mühendisliği öğrencilerinin staj sorunu, temel bir insan hakkı olan eğitimin alabildiğine piyasalaştığı bir düzende, ağır ve yakıcı bir sorun olarak çözüm beklemektedir. Çoklu krizler içinde savrulan ülkemizde -ekonomik koşulların da dayatmasıyla- işyerlerinin, stajyer alımında ve nitelikli staj için kaynak ayırıp ortam hazırlamakta isteksiz olduğu, genç kuşakların yetişmesinde sorumluluk üstlenmekten kaçındığı gözlemlenmektedir.

Staj yeri bulmak, amacına uygun stajlar yapmak, neredeyse yalnızca öğrencilerin ilgilenmesi ve kişisel girişimleriyle çözmesi gereken; staj dönemleri geldiğinde üzerinde durulması beklenen tekil bir sorunmuş gibi göz ardı edilmektedir.

Biz, Bilgisayar Mühendisleri Odası olarak böyle düşünmüyoruz.

Genç kuşaklara ve gelecekteki meslektaşlarımıza borçlu olduğumuzu; staja ilişkin sorunların, ülkemizin kalkınması ve halkın gönenciyle doğrudan bağlantılı olduğunu, dolayısıyla bir *memleket meselesi* olduğunu düşünüyoruz.

Biliyoruz ki bu sorun, küçük çaplı ara çözümlerle, sıkıntıları az da olsa gidererek ortadan kalkmayacaktır. Köklü çözümlere, ancak eğitim sistemine bütünsel bakışla, politik bir tutumla ve kararlı bir mücadeleyle varılabilir.

Zorunlu staj yöntemlerinde değişikliğe gidilmeden bu sistemin sürdürülmesi olanaksızdır ve de yararlı değildir. Öğrencilerin ve iş ortamındaki meslektaşlarımızın kişisel çabalarıyla staj yeri bulmak da bireysel iyi niyetlerle öğrencinin eğitimine katkıda bulunacak nitelikli bir staj yapması için uğraş vermek de -kalıcı çözüm açısından- doğru değildir. Kaldı ki bu tür girişimler, stajın öğrencilerin kişisel sorunuymuş gibi algılanmasına neden olmaktadır. Sorunun kaynağı bile olmayan öğrenciler, *zorunlu bir işi yerine getirme yükümlülüğünün* baskısı altında kendilerini yetersiz ve değersiz hissetmekte, özgüvenlerini yitirmekte; dahası, staj yeri bulmak için arkadaşlarıyla rekabete girmek zorunda kalmaktadırlar. Bu olumsuzluklara bir de öğrencilere staj yeri bulmaya çalışan kişi ve kuruluşlara güvensizlik duygusu eklenmektedir. Sonuç olarak -ne acı ki- öğrenciler büyük bir düş kırıklığı yaşamakta, sorunlarını seslendirmek için güçbirliği yapmaktan, örgütlenmekten uzaklaşmaktadırlar.

Amacına uygun, verimli bir stajın yöntem ve yollarının, akademik çevreler, öğrenciler ve meslek odalarının katılımıyla hep birlikte tartışılarak bulunması gereği ortadadır. Bu konuda devletten ya da yasal düzenlemelerden kısa-orta erimde çözüm beklemek gerçekçi görünmemektedir.

Odamız, staj sorununun çözümünde, yalnızca Ana Yönetmeliğindeki amaçları gereği değil, kamusal sorumluluk bilinciyle de taraftır. Gerek öğrencilerin nitelikli eğitim alma hakkı gerekse de gelecek kuşakları yetiştirmek için staj sorununa çözüm üretmek, bizlerin mesleki ve toplumsal görevidir.

BMO'nun bu doğrultudaki işlevleri de şunlardır:

- Staj sorununu, ilgili tüm kişi, kurum ve kuruluşları, olguları ve nesnel durumu ortaya koyup bilgilendirerek ve uyararak görünür kılmak.
- Var olan staj sisteminin, bürokrasi ve sermaye çevrelerince kaygı verici bir sorun olarak kabul edilmesini sağlamak.
- Öğrencilere, eğitimin temel bir hak olduğu, stajın da işyerlerince kendilerine sunulan bir *lütuf* olmadığı bilincini aşlamak.
- Öğrencileri, piyasanın gereksinimlerinin değil de toplumsal çıkarların öncelikli olduğu bir düzeni istemek ve bu uğurda mücadele etmek için bilinçlendirmek; onların entelektüel ve mesleki gelişimini bu yönde desteklemek.
- Öğrencileri, insanları birbiriyle rekabete sokan ve yarıştıran düzenin baskısından kurtarıp emek, eşitlik ve dayanışma temelinde örgütleyerek hakları için hep birlikte ses çıkarmalarını sağlamak.
- Bilişim mesleklerinin, hemen her iş kesiminde staj yapma olanağını, meslek alanlarımızın bizlere kazandırdığı bu üstünlüğü (avantajı) değerlendirerek üniversite-sanayi-meslek odası işbirliğini, toplumsal sorumluluk bilinciyle, dayanışma ve güçbirliği anlayışıyla yaşama geçirmek.

Sonuç olarak şu da bir gerçektir ki BMO'nun varlığı ve kararlı tutumu, eğitim ve staj sorunlarına duyarlılıkla çözüm getirmeye çalışan tüm taraflar için güven uyandırıcıdır.

KAYNAKÇA VE BAĞLANTILAR

- Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği
<https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=38922&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- TMMOB Eğitim Sempozyumu-Türkiye’de Mühendislik Mimarlık Şehir Planlama Eğitiminin Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Durum Analizi, 22 Aralık 2017
<https://www.tmmob.org.tr/yayin/turkiyede-muhendislik-mimarlik-sehir-planlama-egitiminin-tarihsel-gelisimi-ve-mevcut-durum>
- TMMOB Açıklaması: “Üniversite Eğitiminin Süresi Değil Niteliği Tartışılmalıdır”, 20 Ocak 2026
<https://www.tmmob.org.tr/icerik/universite-egitiminin-suresi-degil-niteligi-tartisilmalidir>
- TMMOB Eğitim Çalıştay Sonuç Raporu: Birlik Haberleri Ocak-Şubat 2026, Eğitim Dosyası
<https://www.tmmob.org.tr/yayin/ocak-subat-2026>
- YÖK’e Gönderilen TMMOB Görüşü: “Dört Yıllık Lisans Eğitiminin Süresinin Kısaltılmasına İlişkin TMMOB Görüşü”, 17 Mart 2026
<https://www.tmmob.org.tr/icerik/dort-yillik-lisans-egitiminin-suresinin-kisaltilmasina-iliskin-tmmob-gorusu>
- TMMOB Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri Kurultay Sonuç Bildirgesi, 18 Ekim 2025
<https://www.tmmob.org.tr/yayin/tmmob-muhendis-mimar-ve-sehir-plancilarinin-guncel-sorunlari-ve-cozum-onerileri-kurultayi>
- BMO Yönetim Kurulu Açıklaması: “StajYeri Destek Programı Hakkında Önemli Açıklama”, 3 Temmuz 2025
<https://www.bmo.org.tr/2025/07/03/stajyeri-destek-programi-hakkinda-onemli-aciklama/>

- BMO-Genç Açıklaması: “Staj, yalnızca bir defter doldurma süreci değil, mühendislik pratiğinin ilk adımıdır”, 22 Temmuz 2025
<https://www.bmo.org.tr/2025/07/22/bm-ogrencileri-staj-konusundaki-sorunlarini-dile-getirdi-staj-yalnizca-bir-defter-doldurma-sureci-degil-muhendislik-pratiginin-ilk-adimidir/>
- BM•Dergi Staj Dosyası: “Mühendislik Öğrencilerinin Staj Sorunu: Nedenler, Sonuçlar ve Çözüm Önerileri”, Ağustos-Ekim 2025

BMO Organlarının Üyelerinin Yanıtları:

<https://dergi.bmo.org.tr/egitim/muhendislik-ogrencilerinin-staj-sorunu-nedenler-sonuclar-ve-cozum-onerileri-1>

<https://dergi.bmo.org.tr/egitim/muhendislik-ogrencilerinin-staj-sorunu-nedenler-sonuclar-ve-cozum-onerileri-3>

Öğretim Görevlilerinin Yanıtları:

<https://dergi.bmo.org.tr/egitim/muhendislik-ogrencilerinin-staj-sorunu-nedenler-sonuclar-ve-cozum-onerileri-2>

Öğrencilerin Yanıtları:

<https://dergi.bmo.org.tr/egitim/muhendislik-ogrencilerinin-staj-sorunu-nedenler-sonuclar-ve-cozum-onerileri-5>

İşyeri Temsilcilerinin Yanıtları:

<https://dergi.bmo.org.tr/egitim/muhendislik-ogrencilerinin-staj-sorunu-nedenler-sonuclar-ve-cozum-onerileri-4>

<https://dergi.bmo.org.tr/egitim/muhendislik-ogrencilerinin-staj-sorunu-nedenler-sonuclar-ve-cozum-onerileri-6>

enformatik
yazılım
kontrol
sistemleri
bilişim
veri
bilimleri
yapay zekâ
mühendisliği
bilgisayar



TMMOB Bilgisayar Mühendisleri Odası

Necatibey Cad. No. 88/7 Kızılay Çankaya - ANKARA

www.bmo.org.tr