

TAŞRA MESLEK YÜKSEKOKULLARININ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

THE PROBLEMS OF THE VOCATIONAL HIGH SCHOOLS IN PROVINCES AND THE PROPOSALS OF SOLUTION

Halil Murat ÜNVER¹

Hasan YAYLI²

Hüseyin CEYLAN³

ABSTRACT

According to the law; number 2547, the vocational high school is 'a higher education institution carrying on 4 semiannual education and training period, which aims to grow up staff member on specific occupations'. In other words; according to the law, the aim to establish vocational high schools is to grow up well-qualified staff member whom the country needs. But other than this aim in practice, it is a known reality that vocational high schools are opened for other reasons too. One of these aims is to make some contribution to the social and economical improvements of the provinces by opening a vocational high school in these kind of small residential areas.

In our country, vocational and technical education have serious problems. While industry is complaining about not finding well-qualified staff member on the other hand the graduates of the vocational high schools are complaining about unemployment. The vocational schools in provinces have additional many extra problems when compared to the vocational high schools which are located in bigger residential or campus areas. In this study, it's tried to find out the problems of these kind of provincial schools and also solution proposals are put forward. For this reason, studies were made at Hacılar Hüseyin Aytemiz vocational high school, Keskin Vocational High School and Delice vocational High schools of the university of Kırıkkale.

Key Words : education in provinces, the quality of education, vocational high school

ÖZET

2547 sayılı kanuna göre Meslek Yüksekokulu, "Belirli mesleklere yönelik ara insangücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarı yıllık eğitim öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur". Kanuna göre meslek yüksekokullarının kuruluş amacı ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara insangücünü yetiştirmektir. Ancak pratikte bu amaç dışında başka

¹ Yrd.Doç.Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Hacılar Hüseyin Aytemiz Meslek Yüksekokulu, hmunver@hotmail.com

² Öğr. Gör. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Keskin Meslek Yüksekokulu, hyayli@hotmail.com

³ Öğr. Gör. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale Meslek Yüksekokulu, husceylan@hotmail.com

nedenlerle de yüksek okulların açıldığı bilinen bir gerçektir. Bu amaçlardan biri de küçük yerleşim yerlerine meslek yüksekokulu açmak suretiyle bu yerleşim yerlerinin hem ekonomik hem de sosyal açıdan gelişmelerine katkı sağlamaktır.

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin çok ciddi sorunları bulunmaktadır. Bir taraftan sanayi nitelikli ara insangücü bulamamaktan yakınırken öte taraftan da meslek yüksekokullarından mezun olan birçok öğrenci işsizlikten yakınmaktadır. Taşrada açılan meslek yüksekokulların büyük yerleşim merkezlerinde veya kampüs içerisinde yerleşik bulunan meslek yüksekokullarına göre mevcut sorunlara ilaveten birçok ekstra problemleri bulunmaktadır. Bu çalışmada küçük yerleşim merkezlerinde kurulan bu okulların problemleri tespit edilmeye çalışılmış ve problemler için çözüm önerileri getirilmiştir. Bu amaca yönelik olarak Kırıkkale Üniversitesine bağlı bulunan Hacılar Hüseyin Aytemiz Meslek Yüksekokulu, Keskin Meslek Yüksekokulu ve Delice Meslek Yüksekokulunda çalışmalar yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Taşrada eğitim, eğitim kalitesi, meslek yüksekokulu

1. GİRİŞ

Türkiye’de ve tüm dünyada meslek yüksekokulu mezunu meslek elemanlarının iş hayatının her alanında yoğun talep gördüğü bilinen bir gerçektir. Ülkemizde iş veriminin ve iş kalitesinin artırılması, mesleki eğitimin yüksek öğrenim ayağının sorunlarının ve çözüm yollarının ciddi bir şekilde ortaya konarak, üzerinde durulması ile mümkün olacaktır. Küçük ve basit bir takım çözüme yönelik uygulamalarla, yüksek öğrenim öğrencilerine verilen eğitim ve öğrenim kalitesinin artırılmasının ülke ekonomisine verimlilik açısından çok büyük etki yapacağı muhakkaktır. Öğrencilerin yeterli bilgi ve deneyime sahip olması milyonlarca iş saatinin bir kayıp olmaktan çıkıp bir kazanç dönüşmesi sağlanabilecektir.

1970’li yıllardan sonra refah devleti anlayışının yerini yeni sağ politikalara bırakması, Küreselleşme süreci ile birlikte yaşanan uluslararası entegrasyon sürecinde, gerek reel sektör işletmeleri ve gerekse eğitim kurumlarının rekabet alanları ulusal ölçekten uluslararası ölçeğe taşınmıştır. Bu bağlamda, gerek eğitim kurumlarının eğitim içeriklerinin uluslararası diğer aktörlerle yarışabilmesi ve gerekse uluslararası işletmelerle rekabet eden ulusal işletmelerin nitelikli işgücü portföyünün zenginleşmesi zorunluluğu, meslek yüksekokulu eğitimimin sadece eğitim politikasının değil topyekün ekonomik ve sosyal kalkınmanın bir paydaşı olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu anlayış içerisinde, kamu ve özel sektör işletmeleri/kurumları için nitelikli ara eleman yetiştirmek üzerine temel misyonunu oturtmuş olan meslek yüksekokullarının yüksek öğretim sisteminin birincil paydaşlarından biri olarak görülmesi ve sorunların bu anlayış çerçevesinde değerlendirilmesi de bir zorunluluktur[9]. Bu cümleden olmak üzere bu çalışmanın taşra meslek yüksekokulu özelinde ortaya çıkan belli başlı sorunları tanımlama ve çözüm önerileri geliştirme çabası kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira çalışma kapsamında tüm yükseköğretim/meslek yüksekokulu eğitimi sorunları ele alınmayacak yalnızca taşra meslek yüksekokullarına özgü olan sorunlar değerlendirilmeye çalışılacaktır. Zira meslek yüksekokullarının genel olarak yaşadığı sorunlar taşradaki meslek yüksekokullarının da birer sorunudur ve bu ön kabul çalışmanın sistematığı ve sınırlılıkları çerçevesinde ayrıca değerlendirilmemiştir.

2. TAŞRA MESLEK YÜKSEKOKULLARININ SORUNLARI

Taşrada bulunan meslek yüksekokullarının sorunları aşağıda belirtilen hususlar etrafında şekillendirilmiştir.

1. 2547 sayılı kanununun 20. maddesine göre yüksekokul organlarından sayılan yüksekokul yönetim kurulunun oluşumu Meslek yüksekokullarının mevcut öğretim elemanı kadroları ile çelişik bir içeriğe sahiptir. Adı geçen düzenlemede “Yüksekokul yönetim kurulu; müdürün başkanlığında, müdür yardımcıları ile müdürce gösterilecek altı aday arasından yüksekokul kurulu tarafından üç yıl için seçilecek üç öğretim üyesinden oluşur” denmektedir. Türkiye’deki taşra meslek yüksekokullarının büyük çoğunluğunda yönetim kuruluna aday gösterilebilecek kadar kadrolu öğretim üyesi olmadığı gibi yönetim kurulunu oluşturmak için gerekli olan asgari üç öğretim üyesi dahi mevcut değildir. Bu durumda bir çok MYO yönetim kurulunu fakültelerde görev yapan öğretim üyeleri arasından oluşturarak çözmek eğilimindedir. Ancak bu tür bir çözüm de yüksekokul yönetim kurulunun işlevsel çalışmasının önünde bir engel oluşturmaktadır. Hem mekansal olarak uzak bir taşra yerleşmesinde yer alan MYO’lara yönetim kurulu toplantılarının olduğu gün gitmek meşakkatli –ve herhangi bir ücret ödenmeyen- bir çaba olduğundan hem de fakültelerde görevli olan öğretim üyelerinin MYO’nun sorunları ile çok fazla tanışık olmamasından dolayı çoğu zaman yönetim kurulları MYO’ların “istişari” ve “icrai” bir karar ve yürütme organı olarak işlev görmesini engelleyen bir organ olarak ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Bu sorunu ortadan kaldırmak için MYO’ların yönetim kurulları oluşturulurken “yeterli öğretim üyesi olmaması durumunda öğretim görevlileri arasından” da oluşturulmasının önünü açacak bir yasa değişikliği yapılmalıdır.

2. Benzer bir sorun MYO’larındaki bölüm başkanlıklarında yaşanmaktadır. 2547 sayılı kanuna göre; “*Bölüm başkanı; bölümün aylıklı profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde yardımcı doçentler arasından fakültelerde dekanca, fakülteye bağlı yüksekokullarda müdürün önerisi üzerine dekanca, rektörlüğe bağlı yüksekokullarda müdürün önerisi üzerine rektörce üç yıl için atanır. Süresi biten başkan tekrar atanabilir. Bölüm başkanı, görevi başında bulunamayacağı süreler için öğretim üyelerinden birini vekil olarak bırakır. Herhangi bir nedenle altı aydan fazla ayrılmalarda, kalan süreyi tamamlamak üzere aynı yöntemle yeni bir bölüm başkanı atanır.*” Bu düzenlemeye göre de MYO’larda bölüm başkanlığı ve bölüm başkan yardımcılığı görevleri için, fakültelerde olduğu gibi, öğretim üyesi olma koşulu aranmaktadır. Oysa Türkiye’deki birçok taşra MYO’sunda kadrolu öğretim üyesi bulunmamaktadır. Bu nedenle de bölüm başkanları MYO’nun kadrolu öğretim görevlileri tarafından vekâleten yürütülmektedir. Yasanın bölüm başkanlarına sağladığı özlük haklarından yararlanamayan bu durumdaki öğretim görevlilerinin yürüttüğü bölüm başkanlığı çoğu zaman bir yük olarak görülmektedir. Bu nedenle 2547 sayılı kanunda, MYO’lardaki bölüm başkanlıkları için öğretim üyesi olmaması durumunda öğretim görevlilerinin de bölüm başkanı olarak atanabilmesini mümkün kılacak bir değişiklik yapılması gerekmektedir.

3. Taşradaki MYO’larda eğitim ve öğretim faaliyetleri büyük çoğunlukla öğretim görevlisi ve okutmanlar eliyle yürütülmektedir. MYO’lardaki eğitim kalitesinin öğretim kadrosu kalitesi ile doğru orantılı bir durum olduğu da muhakkaktır. Bu nedenle MYO’lardaki öğretim elemanı kadrolarının kalitesinin artırılması için öğretim görevlileri ve

okutmanların lisansüstü eğitimlerini tamamlamaları imkânı oluşturulmalı ve bu durum adı geçen öğretim elemanları için teşvik edilmelidir. Bu amaçla enstitüler bünyesinde oluşturulan lisansüstü öğretim kontenjanlarının bir kısmı – örneğin %30'u- öğretim görevlisi ve okutmanlar için ayrılabilir. Bu sayede hem öğretim elemanlarının kendini geliştirme imkanı oluşturulabilir hem de motivasyon sağlanabilir[1,3,7,8].

4. Diğer taraftan MYO kadrosunda görevli olan öğretim üyelerinin de bölümlerdeki öğretim üyeleri gibi enstitülerde lisansüstü öğretim kadrosunun doğal bir parçası olması sağlanmalıdır[7].

5. 2547 sayılı kanuna göre MYO, “*Belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarıyıllık eğitim öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur*”. Bu çerçevede doğrudan mesleğe yönelik ara eleman yetiştiren MYO’larda öğretim gören öğrencilerin pratik bilgi edinme kaynakları laboratuvarlar ve zorunlu yaz stajlarıdır. Bu nedenle MYO öğrencilerinin öğretim kalitesinin artırılması için her şeyden önce MYO laboratuvar altyapısının güçlendirilmesi gerekliliğinin yanı sıra saha uygulamalarını yerinden görmelerini sağlayacak başta teknik geziler olmak üzere sair organizasyonların, eğitim faaliyetinin bir parçası olarak kurgulanması gerekmektedir. Bu cümleden olmak üzere MYO öğrencilerinin mesleki teknik geziler organize etmeleri teşvik edilerek bu tür çalışmalar için bütçelere yeterli ödenek konması sağlanmalıdır[4,6].

6. Taşra MYO’larında öğrenim gören öğrencilerin en önemli sorunlarından biri taşra kasabalarında üniversite öğrencilerini tatmin edecek düzeyde ve nitelikte mal ve hizmet bulmada yaşanan sorunlardır. Bu sorun ancak öğrenci sayısının optimal sayıda gerçekleştiği MYO’larda aşılabilir. Bu çerçevede öğrenci sayısı öğrencilerin talep ettiği mal ve hizmetler üreten işletmeler için kârlılık doğuracak bir sayıya ulaştığı zaman yerel işletmeciler üniversite öğrencilerinin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yatırımlar yapabilmektedir. Aksi takdirde öğrenci sayısının öğrencilere yönelik mal ya da hizmet üreten işletmeler için ekonomik anlamda verimli olmadığı durumlarda yerel işletmeciler faaliyete geçmemektedir. Bu nedenle taşrada kurulacak olan MYO’lar için bu değişken de göz önünde bulundurulmalı ve asgari sayıda bir öğrenci sayısı öngörülerek MYO’ların açılmasına, açık olanların da asgari sayıya yükselmek noktasında düzenlemeler yapılması teşvik edilmelidir. Bunun için gerek eğitim kalitesi ve gerekse öğrenci ihtiyaçlarının optimum düzeyde sağlanabileceği asgari öğrenci sayısı bir bilimsel araştırma projesi ile tespit edilmelidir.

7. 2008 yılının ilk yarısında uzun süre gündemde yer alarak MYO öğrencileri için beklenti yaratan, MYO mezunlarının askerlik hizmetinde eğitim durumları ile orantılı bir statüye sahip olmaları konusunda bir çalışma mutlaka yapılmalıdır. Bu doğrultuda MYO mezunları lise mezunları ile lisans mezunları arasında bir askerlik süresi ve statüsüne kavuşturulmalıdır. Bu durum MYO’lara yönelecek olan talebi ve öğrenci motivasyonunu artıracak bir uygulama olacaktır[3].

8. Ayrıca YÖK ile Devlet Personel Başkanlığı arasında yapılacak müşterek bir çalışma ile 657 sayılı DMK çerçevesinde, kamuya yeni alınacak olan kamu personelleri için kamu personelinin görev unvanının gerektirdiği asgari ön lisans eğitimi şartı getirilmelidir. Örnek olarak belediye ve il özel idarelerinde istihdam edilecek Genel İdare Hizmetleri sınıfı personeli için MYO’ların Yerel Yönetimler Programlarından mezun olmuş olma şartı getirilmelidir[3].

2.1. Fiziksel Zorluklar

Kent merkezine ve yerleşkeye olan mesafe öğrencilerin buralarda bulunan imkanlardan sınırlı ölçüde yararlanmasına sebep olmaktadır.

Yerleşkede bulunan kütüphane, spor alanları ve etkinlikleri, yemek ve kafeterya hizmetleri ile konferans, panel, sempozyum gibi akademik etkinlikler taşrada yer alan meslek yüksekokullarında kısıtlı olarak sunulabilmektedir.

Öğrencilerin sosyal imkanlarını iyileştirme noktasında yerel yönetimlerle yapılan görüşmeler tatminkâr sonuçlar üretmemektedir. Yüksekokul açılması sırasında çok gayretli olan yerel yönetimler, yüksekokulun açılması ile birlikte ilgilerini kaybetmektedirler. Yeni bir yüksekokul kurulması aşamasında yüksekokulun alt yapısı tam anlamıyla bitirilmeden öğrenci alınması, yerel yönetimlerin ilgilerini kaybetmeleri ile birlikte sorunları bir sorun yumağı haline getirmektedir.

Özellikle barınma sorunları ancak uzun vadede çözümlenebilecek sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bölgede yurt imkanlarının olmaması, kiralık ev temininde kira talebinin yüksek olması şeklinde tezahür etmektedir. Bu da öğrencilerin maddi imkanlarında ciddi daralmalara neden olmaktadır.

Yüksekokul yerleşkesi içinde çeşitli aktivitelerle öğrencilerin boş zamanlarını değerlendirmeleri ve kendilerini geliştirecek aktivitelerde bulunmalarını sağlamak gerekmektedir. Bu amaçla, öğrencilerin, yaşam boyu yapılabilecek spor dallarına yönlendirilmeleri, popüler spor dallarında müsabakalar düzenlenmesi, çeşitli kulüplerle ilgi ve enerjinin faydalı işlere dönüştürülmesi öğrencilerinin kazanımları açısından son derece önem arz etmektedir.

2.2. Yönetim Zorlukları

Kısıtlı bütçeler ve elde bulunan bütçelerin dönemler halinde kullanılabilmesi hareket imkanını önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Bir yüksekokulun kurulması sırasında bir defaya mahsus bütçeden ayrı toplu bir para tahsisi ve özellikle minübüs tipi bir hizmet aracının temini büyük kolaylık sağlayacaktır.

İdari ve akademik personelin kadro temininde de çeşitli güçlükler yaşanmaktadır. Taşrada açılması planlanan yüksekokullar için kadro temininde özendirici bir takım kolaylıklar sağlanmalıdır. Üniversite stratejik planında yer alan yüksekokul açmaya ilişkin planlara uygun olarak ihtiyaç duyulan kadroların belirli bir oranı kendiliğinden oluşabilmelidir. Stratejik plana dayalı olarak yapılan düzenlemeler Maliye Bakanlığı tarafından öngörülebilir bir durum olacağından sorun çıkarmayacaktır.

Yüksekokulların temel kuruluş prensibi, özellikle yüksekokulun bulunduğu bölgede, sonrasında ülke genelinde ara eleman açığını kapatmaktır. Ancak program açmak ve kapatmak günümüz koşullarında çok kolay bir prosedür değildir. Bir yüksekokulun açabileceği programlar belirlenmeli, yüksekokul ihtiyaca göre programları açıp kapatabilmelidir. Burada sağlanacak esneklik işkollarındaki yığılmaları önleyecek amaca uygun eleman temini sağlanacaktır.

Öğrenci sayısı yüksek olan yüksekokullarda programların tek bir bölüm başkanlığı altında toplanması bölümün idaresinde çeşitli zorluklar oluşturmaktadır. Anabilim dalları altında kurulacak bölüm başkanlıkları verimliliği artırırken sorunların da büyük ölçüde çözümlenmesini sağlayacaktır.

Yüksekokul müdürleri sadece senatoda değil üniversite yönetim kurulunda da yer almalı, üniversiteye ilişkin alınan yönetim kararlarını takip edebilmeli ve bu kararlarda söz sahibi olmalıdır.

2.3. Akademik Zorluklar

Öğretim elemanlarının özlük haklarına ilişkin iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Öğretim elemanlarının, özellikle öğretim görevlilerinin çalışma koşullarının zorlukları göz önüne alınarak sarf edilen eğitim öğretimle ilgili emeğin karşılığında bir taltif mekanizması oluşturulmalıdır. Örneğin **10 yıl ders vererek öğretim görevlisi olarak çalışan personele Yardımcı Doçent, 15 yıl çalışana Doçent ve 20 yıl çalışana Profesör ünvanı verilmelidir ya da benzer bir kariyer imkanı tanımlanmalıdır.** Doktor ünvanı bunlardan ayrı tutulmalıdır. Maaşlarında meydana gelecek kademeli artış bu mesleğe olan ilgiyi de bir nebze olsun artıracaktır. Bu sayede yüksek bir motivasyon sağlanacak bu elemanların yüksek lisans ve doktora yapması kişisel bir zorunluluk haline gelecektir. Bu ise hem akademik kalitenin yükselmesini hem de öğrenim gören öğrencilerin mesleki kalitesinin yüksek olmasını getirecektir[1,2,3,4,6,7,8].

Ders ücretlerinin hesaplanmasında kullanılan “...en fazla 10 saat uygulama ücreti ödenebilir” sınırlaması kaldırılmalıdır. Yüksekokullarda önceki dönemlerde %75 uygulama %25 teorik ders yapılırken bu sınırlama nedeni ile daha sonraki yıllarda yapılan müfredat değişiklikleri ile uygulama %25, teorik saatler %75 haline gelmiştir. Bu yüksekokullardaki laboratuvarları atıl hale sokmuş, öğretim elemanları uygulamaları en aza indirmişlerdir. Sınavsız geçişle gelen öğrencilerin teorik alt yapısı olmaması, üstelik uygulamanın azaltılması ile verim son derece düşmüştür. Bu şekilde başarısız olan öğrencilerin büyük bir kısmı okulu bırakmak zorunda kalmıştır. Böylece verilen emek, yapılan masraflar boşa gitmiştir. **Bir öğretim elemanı sadece uygulama derslerine girmek suretiyle tam ücretini alabilmelidir.**

İkinci öğrenimde de benzer bir durum yaşanmaktadır. Öğretim elemanlarının ikinci öğrenimden haftalık en fazla 10 saat ders ücreti alabilmeleri nedeniyle açıkta kalan dersler sorunu dışarıdan temin edilen (özellikle de meslek liselerinden) öğretim elemanları ile çözülmeye çalışılmaktadır. METEB bölgesi içinde yer alan öğrenciler meslek lisesinde dersine giren öğretmeni yüksekokulda da dersinde görmekte hala kendisini lise öğrencisi sanmaktadır. Ayrıca meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerle, meslek yüksekokulunda görev yapan öğretim elemanları arasında mesleki bakış farkı bulunmakta, öğrenciler meslek edinirken bu farktan istifade edememektedir. Meslek yüksekokullarının akademik havası büyük bir tahribata uğramaktadır. Ayrıca bu yaklaşımın ekonomik bir tarafı da bulunmamaktadır. **İkinci öğrenim öğrencileri kendi masraflarını büyük ölçüde karşılamaktadır, üstelik ders ücreti de bir şekilde ödenmektedir ancak ödenen kişi öğretim elemanı değil meslek lisesinin öğretmenidir. Bu durum bir tasarruf oluşturmadığından ikinci öğrenimde yer alan 10 saat ücret sınırlaması acilen kaldırılmalıdır.**

Yüksekokullarda öğretim üyesi ve araştırma görevlisi istihdamı özendirilmelidir. Öğretim üyesi atama yükseltme şartları düzenlenerek yüksekokulda akademik yükselme imkanı tanınmalıdır. **Öğretim elemanlarının teorik ve uygulama derslerinden aldıkları akademik puan değerleri artırılmalı, ders verme özendirilmelidir.**

Meslek yüksekokullarının, yüksek öğrenimin çok önemli bir parçası olduğu kabul edilmeli ve kendine has yapısı içinde, öğretim elemanları açısından da uygun koşullar sağlanmalıdır. Unutulmamalıdır ki kişilerin verimliliğinin artırılmasında en önemli sırayı kendisine sağlanan başarı ve kariyer imkanları almaktadır. Özel sektörün sağladığı maddi imkanlara erişilemese bile kişisel tatminin sağlanacağı bir yapı oluşturulmalıdır.

3. SONUÇ

Ülkemizin üretim yükünü taşıyan meslek yüksek okulu mezunlarının kalifiye birer meslek elemanı olarak mezun olmaları hem verimlilik hem de ekonomik açıdan büyük bir öneme sahiptir. Büyük bir özveri ile öğretim faaliyetleri yürütülen MYO'larda uygulanabilir basit bir takım çözüm önerilerine kulak verilmelidir. Yukarıda anlatıldığı gibi özellikle öğretim elemanlarının zihinsel ve ekonomik olarak rahatlatılması, akademik olarak yükselmelerine imkan verilmesi kalitenin yükselmesine önemli bir katkı sağlayacaktır. **Meslek yüksekokullarının yüksek öğrenim içinde bir külfet olarak görülmesi, bu bakış açısıyla konunun değerlendirilmesi hem MYO öğrencilerine hem de bu birimlerde görev yapan öğretim elemanlarına büyük bir haksızlıktır.** Her meslek grubu ve akademik birimin hak ettiği saygı ve ilginin Meslek Yüksekokullarına da gösterilmesi zorunludur.

KAYNAKLAR

1. Ç. Özdemir, G. Yüksel, N. Cemaloğlu, (2006), 'Türkiye Üniversiteleri Öğretim Elemanları Araştırması', Gazi Kitabevi.
2. H. Ceylan, (2009), 'Mesleki Eğitimde Öğrenci Kalitesi', 1.Ulusal 5. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (Yayınlanmak üzere gönderildi).
3. H. Ceylan, İ. Erdoğan, (2009), 'Meslek Yüksek Okulları Nasıl Cazip Hale Getirilebilir?', 1.Ulusal 5. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (Yayınlanmak üzere gönderildi).
4. K. İspir, H. Ceylan, (2009), 'Meslek Yüksekokullarında Elektrik Eğitimi Sorunlar Ve Çözüm Önerileri', 1.Ulusal 5. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (Yayınlanmak üzere gönderildi).
5. H. Ceylan, H. Elibol, (2009), 'Meslek Yüksekokullarının Öğrenci Kaynağı Açısından Mesleki Teknik Ortaöğretim', 1.Ulusal 5. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (Yayınlanmak üzere gönderildi).
6. A. Ergüzen, H. Ceylan, (2009), 'Mesleki Ve Teknik Eğitimde Bilgisayar Teknolojileri Ve Programlama Programının Sorunları Ve Çözüm Önerileri', 1.Ulusal 5. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (Yayınlanmak üzere gönderildi).
7. H. Ceylan, M. Avan, H. Elibol (2009), 'Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğretim Elemanı Profili, Sorunlar ve Çözüm Önerileri', 1.Ulusal 5. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (Yayınlanmak üzere gönderildi).

8. A. Gürbüz, (2008), 'Meslek Yüksekokullarında Görev Alacak ğretim Elemanı Profillerinin Belirlenmesi Ve Kariyer Geliştirme Sistemi', IV.Ulusal Müdürler toplantısı, 7. Komisyon Raporu.
9. . Yardım, (2006), 'Meslek Yüksekokullarında Yeniden Yapılanma İle İlgili Saptamalar', II.Ulusal Müdürler toplantısı, I. Komisyon Raporu.