

*Atf için / for cited: Özgül, B. (2022). Meslek Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Kariyer Sorunları. Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey, Yıl:4, Sayı: 10, Aralık 2022, s.71-82.*

## MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRETİM ELEMANLARININ KARİYER SORUNLARI\*

Bülent ÖZGÜL\*\*

### ÖZET

Ülkemizde meslek yüksekokulları, üniversitede okuyan öğrenci sayısının yaklaşık üçte birini barındırmaktadır. Ülke ekonomisi açısından büyük önem taşıyan nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanması bakımından büyük önem taşıyan bu okullar, pek çok sorun nedeniyle sıkıntılı bir süreç yaşamaktadır. Bu sorunlar içerisinde, öğretim elemanı kadrosunun niteliği, doğrudan eğitim kalitesini etkileyen önemli bir sorundur. Öğretim elemanı niteliğini etkileyen önemli faktörlerden biri, bu elemanların yaşadığı kariyer sorunlarıdır. Meslek yüksekokulu öğretim elemanları için öngörülen kariyer sistemi, mevcut çalışma koşulları ve hedefleriyle uyumlu görülmemekte ve yeni bir kariyer sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Söz konusu ihtiyaç, bizzat Yükseköğretim Kurulu tarafından hazırlanan raporlarda da dile getirilen bir husustur. Bu konu hem yeterince tartışılmamış hem de konuyla ilgili henüz somut herhangi bir adım atılmamıştır. Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının kariyer sorunlarının çözülmesi büyük önem taşımaktadır. Yeni bir kariyer sistemiyle bu sorun çözüldüğü takdirde, öğretim elemanı niteliği, verimi ve motivasyonunun yükselmesi, bunun da meslek yüksekokullarındaki eğitim kalitesini yükselterek öğrencilerin niteliğini arttırması öngörülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Meslek Yüksekokulu, Öğretim Elemanı, Kariyer, Mesleki Eğitim, Verimlilik.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I21, I23, I29.

## CAREER ISSUES of LECTURERS WORKING at VOCATIONAL SCHOOLS

### ABSTRACT

The vocational schools in our country house approximately one third of all university students. These schools, which have great importance to meet the qualified intermediate staff that is important for the economy of the country, have trouble because of various problems. Among these problems, the quality of lecturers is an important problem affecting the quality education directly. One of the problems affecting the quality of lecturers is the career issue that these lecturers face. The present career system for the lecturers working at vocational schools does not suit with present working conditions and aims, and therefore a new career system is needed. This need has been mentioned in a report prepared by Higher Education Institution. However, this problem has neither been negotiated, nor taken a step. To solve the career problems of lecturers working in vocational schools is of capital importance. Supposing that this problem is solved by means of a new career system, the quality, productivity and motivation of lecturers will increase and this will inevitably raise the quality of education and students.

**Keywords:** Vocational Schools, Lecturer, Career, Vocational Training, Productivity.

**JEL Classification Codes:** I21, I23, I29.

\* Bu çalışma, yazarın 1. Ulusal Şişli Sempozyumu: Türkiye’de Meslek Yüksekokulu Algısı etkinliğinde sunulan bildiriden yararlanarak hazırlanmıştır.

\*\* Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Yalvaç Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, Dr.Öğr.Üyesi, bulentozgul@isparta.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6214-1827

## GİRİŞ

Ülkemizde meslek yüksekokullarındaki eğitim kalitesi açısından en önemli sorunlardan biri, nitelikli öğretim elemanı sıkıntısıdır. Bu sıkıntının ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden biri de bu öğretim elemanlarının yaşadığı kariyer sorunudur. Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının, fakülte ve enstitülerdeki araştırma görevlileriyle aynı yükselme şartlarına tabi olması, bu öğretim elemanlarının lisansüstü eğitim yapmasını engellemekte ya da lisansüstü eğitim yaparak doktorasını tamamlayan öğretim elemanlarının çalıştığı meslek yüksekokulundan ayrılmasına neden olmaktadır. Kariyer hedefi nedeniyle meslek yüksekokulundaki işinden çok lisansüstü eğitime enerjisini ayıran öğretim elemanları, okuldaki işine daha düşük ilgi göstermekte, diğer yandan da lisansüstü eğitim yapamadığı için yükselme olanağı olmayan öğretim elemanlarının düşük verim ve motivasyonla çalıştığı gözlenmektedir. Böyle bir sorun nedeniyle de, yetenekli genç akademisyen adayları da meslek yüksekokullarında çalışmayı tercih etmemektedirler. Söz konusu sorunlar nedeniyle, meslek yüksekokullarında niteliği yüksek bir kadro oluşturulması güçleşmekte, lisansüstü eğitim yaparak niteliği artan öğretim elemanlarının da fakültelere geçmeyi tercih etmesiyle, nitelikli öğretim elemanlarında da sürekli kayıp yaşanmaktadır. Kaliteli bir öğretim elemanı kadrosunun sürdürülebilir şekilde korunamamasının doğal sonucu da, öğrencilerinin yeterli ve kaliteli eğitim alamaması olarak gerçekleşmektedir.

Yukarıda sayılan nedenlerle, meslek yüksekokullarında daha nitelikli ve motivasyonu yüksek öğretim elemanı kadrosu oluşturmanın ve dolayısıyla bu okullardaki eğitim kalitesini yükselterek sürekli kılmanın en önemli adımlarından biri, bu okullarda çalışanların hedeflerine uygun ve onları daha çok motive edecek bir kariyer sisteminin oluşturulmasıdır. Çalışmada, bu hususların teorik bir değerlendirmesi ve çözüm önerileri sunulmuştur.

## 1. YÜKSEK ÖĞRETİM KANUNU'NDA MESLEK YÜKSEKOKULLARI, ÖĞRETİM ELEMANLARI ve AKADEMİK KARIYER TANIMLARI

Meslek yüksekokulu, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesinin 1 fıkrasında, “Belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, önlisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur.” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı kanunun 3. maddesinin r fıkrasında Ön Lisans eğitimi: “Ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, en az iki yıllık bir programı kapsayan nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan veya lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eden bir yükseköğretimdir.” olarak tanımlanmıştır.

Aynı kanunun aynı maddesinin l, m ve n fıkralarında “Öğretim Elemanları” tanımlanmış ve türleri şöyle sayılmıştır:

“1) Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir.

m) Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve doktor öğretim üyeleridir.

(1) Profesör: En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir.

(2) Doçent: Üniversitelerarası Kurul tarafından verilen doçentlik akademik unvanına sahip kişidir.

(3) Doktor Öğretim Üyesi: Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişidir.

n) Öğretim Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü öğretim elemanıdır.”

Aynı yasanın 33. Maddesi a fıkrası da “Araştırma Görevlisi” kadrosunu tanımlamaktadır: “Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. (...) Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.”

Yasanın “Öğretim elemanı yetiştirme” başlıklı 35. Maddesine göre, “Yükseköğretim kurumları; kendilerinin ve yeni kurulmuş ve kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için yurt içinde ve dışında, kalkınma planı ilke ve hedeflerine ve Yükseköğretim Kurulunun belirteceği ihtiyaca ve esaslara göre öğretim elemanı yetiştirirler.” hükmü amirdir.

Üniversite sistemi içerisindeki akademik kariyer basamakları yine aynı kanunun 3. maddesinin t fıkrasında aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

“t) Lisans Üstü: Yüksek lisans ve doktora ile tıpta, dış hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık ve sanatta yeterlik eğitimi kapsar ve aşağıdaki kademelere ayrılır.

(1) Yüksek Lisans: (Bilim uzmanlığı, yüksek mühendislik, yüksek mimarlık, master): Bir lisans öğretimine dayalı, eğitim - öğretim ve araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.

(2) Doktora: Lisansa dayalı en az altı veya yüksek lisans veya eczacılık veya fen fakültesi mezunlarınca Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre bir laboratuvar dalında kazanılan uzmanlığa dayalı en az dört yarı yıllık programı kapsayan ve orijinal bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.

(3) Tıpta Uzmanlık: Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütülen ve tıp doktorlarına belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.

(4) Sanatta Yeterlik: Lisansa dayalı en az altı, yüksek lisansa dayalı en az dört yarı yıllık programı kapsayan ve orijinal bir sanat eserinin ortaya konulmasını, müzik ve sahne sanatlarında ise üstün bir uygulama ve yaratıcılığı amaçlayan doktora düzeyinde lisans üstü bir yükseköğretim eşdeğeridir.

(5) Veteriner Hekimlikte Uzmanlık: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütülen ve veteriner hekimlere belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.”

Yasada görüldüğü şekilde, üniversite sisteminde meslek yüksekokulu tanımı yapılmış, çalıştırılacak öğretim elemanları ve kariyer basamakları için gerçekleştirmeleri gereken lisansüstü eğitim çalışmaları tanımlanmıştır. Dolayısıyla meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanları için özel bir kariyer basamağı tanımlanmamış, bu bakımdan fakülteler ve enstitüler için öngörülen kariyer basamakları, meslek yüksekokullarında çalışan personel için de geçerlilik taşımaktadır.

Meslek yüksekokullarındaki çalışma koşulları ve daha çok ders vermeye dayalı yapı nedeniyle, araştırmaya dayalı bir akademik yükselme sistemi içerisinde kariyer yapmayı hedefleyen öğretim elemanları, iki işi bir arada yapmak durumunda kalmaktadırlar. Yani, meslek yüksekokulunda çalışan ve akademik kariyer yapmak isteyen bir öğretim görevlisinin hem yasa da tanımlanan “Ders vermek ve uygulama yaptırmak” yükümlülüğünü yerine getirmesi hem de yine yasa da tanımlanan yüksek lisans ve doktora (ya da muadili) çalışmalarını tamamlaması gerekmektedir. Fakülte ya da enstitü kadrosundaki araştırma görevlileri için öngörülen akademik yükselme sistemi, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim görevlileri için de geçerlidir. Sonuç olarak, akademik olarak yükselmek isteyen meslek yüksekokulu öğretim elemanları mevcut görevleriyle birlikte lisansüstü

eğitim ve akademik yayın çalışmalarını yerine getirmek durumundadırlar. Bu da meslek yüksekokullarındaki görevleri bakımından önemli bir verimlilik sorunu yaratan unsurdur.

## 2. MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA EĞİTİM KALİTESİ BAKIMINDAN TEMEL SORUNLAR ve ÖĞRETİM ELEMANLARININ DURUMU

Ülkemizdeki yüksek öğretim kurumları içerisinde meslek yüksekokulları, bu okullarda çalışan öğretim elemanları ve öğrenim gören öğrencilerle ilgili mevcut duruma bakacak olursak, Tablo 1, 2 ve 3'teki veriler aydınlatıcı olacaktır.

**Tablo 1. Türkiye'deki Yükseköğretim Kurumları Birim Sayıları Dağılımı (2021)**

	Devlet Üniversiteleri	Vakıf Üniversiteleri	Vakıf MYO	Toplam
Üniversite sayısı	129	74	4	207

Kaynak: YÖK, 2021 Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu

**Tablo 2. Türkiye'deki Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanı Sayıları (2020)**

	Devlet Üniversiteleri	Vakıf Üniversiteleri/MYO	Toplam
Öğretim Üyesi	80.398	17.222	97.620
Öğretim Görevlisi	30.527	7.023	37.550
Araş.Gör.	42.897	5.194	48.091
<b>Toplam</b>	<b>153.822</b>	<b>29.439</b>	<b>183.261</b>

Kaynak: YÖK, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (<http://istatistik.yok.gov.tr>)

**Tablo 3. Türkiye'de Yüksek Öğretim Programlarına Kayıtlı Öğrenci Sayıları (2021-2022)**

	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Sayı	3.250.101	4.579.047	358.271	109.540	8.296.959
Oran	%39,17	%55,19	%4,32	%1,32	%100

Kaynak: YÖK, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (<http://istatistik.yok.gov.tr>)

Kuşat'a göre, Türkiye'de 1.000'e yakın ilçe olduğu göz önüne alındığında merkez ilçeler dışında neredeyse her beş ilçenin dördünde bir MYO bulunduğu söylenebilir. Bu ilçelerin yaklaşık 1/3'ünün nüfusunun 10.000 ve altı olduğu dikkate alındığında ise her 3 meslek yüksekokulundan birinin, on binden az nüfusa sahip bir ilçede yer aldığı ortaya çıkmaktadır. Nitekim 2007 yılında gerçekleştirilen "Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı'nın Yükseköğretimde Uygulama Ağırlıklı Yeni Açılımlar" isimli çalışma grubu raporunda meslek yüksekokulu sayılarının, ülke genelinde dağılımının il merkezleri, ilçe ve hatta beldelerde eğitim/öğretim veriyor olmalarının kalite problemini beraberinde getirdiği sonucuna varılmıştır (Kuşat, 2014:67-68).

Kahraman'ın çalışmasına göre, gelişmiş ülkelerde, tüm eğitim alanları içerisinde meslek yüksekokullarının tercih edilme oranı % 65 iken, Türkiye'de bu oran % 35-40 civarındadır. Türkiye'de örgün öğrenim veren meslek yüksekokullarına olan talep sürekli artış göstermektedir, ancak sahip olunan genç nüfusa karşın, gelişmekte olan bir ekonominin en önemli unsuru olan kalifiye eleman yetiştirme programlarının oranları, gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça düşük kalmaktadır (Kahraman, 2014:3).

Alkan ve arkadaşlarının aktarımına göre, 2012-2013 eğitim-öğretim yılı itibarıyla meslek yüksekokullarında, öğretim elemanı başına 52 öğrenci düşmektedir. Bu oran Almanya'da 5, Avustralya'da 8, Belçika'da 10, Japonya'da 9, Kore ve Amerika Birleşik Devletleri'nde 21, İngiltere'de ise 20 olarak verilmektedir. Türkiye'de, meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrenci sayısı göz önüne alındığında, meslek yüksekokullarımızdaki mevcut öğretim elemanlarına ek olarak çok sayıda öğretim elemanına daha ihtiyaç duyulduğu görülmektedir (Alkan, vd., 2014: 134).

Meslek yüksekokullarında eğitim kalitesi konusu son yıllarda giderek artan düzeyde üzerinde tartışılan ve çalışılan konulardan biri haline gelmiştir. Bu çalışmalardan çıkan ortak sorunları şu şekilde özetlemek mümkündür.

**1. Sınav barajının kaldırılması:** Gerek önlisans gerekse lisans düzeyinde eğitim ve öğretim veren program ve bölümlere öğrenci alımı ile ilgili olarak 2022-2023 eğitim ve öğretim yılı için yerleştirme barajının kaldırılması nedeniyle, eğitim ve öğretim kalitesinin oldukça olumsuz etkilendiği gözlenmekte olup, somut sonuçları önümüzdeki yıllarda daha da netleşecektir.

**2. Meslek yüksekokulu enflasyonu:** Yukarıda da rakamları verildiği gibi, ülkemizdeki meslek yüksekokulu sayısı 1024 olup, bunların yaklaşık üçte biri 10.000 nüfusun altındaki yerleşim yerlerinde faaliyet göstermektedir. Uygulamalı eğitimin ve öğretim kadrosunun büyük önem taşıdığı mesleki eğitim bakımından, küçük yerleşim yerlerinde kurulmuş meslek yüksekokullarında verimli bir eğitim ortamı oluşturmak mümkün olmadığı gibi, kaynakların lüzumsuzca dağıtılması, daha verimli çalışabilecek meslek yüksekokulları bakımından da büyük dezavantaj doğurmaktadır. Bu bakımdan, meslek yüksekokullarının açılma kriterlerinin yeniden ele alınıp mevcut okulların revize edilmesi önerilmektedir. Özer'e göre, MYO'ların ülkemizde nerelere ve nasıl kurulduğuna bakıldığında, öğrenci sayısı nedeniyle ilçe ve beldelerin ekonomik canlılığının daha çok ön planda olduğu rahatlıkla görülmektedir. Üniversite yönetimlerine ilçelerde, beldelerde meslek yüksekokulları açılması için büyük baskılar yapılmaktadır. Bu nedenle MYO'lar programlarıyla ilgili sektörlerin olmadığı yerlerde açılabilen, atölye-laboratuvar, makine-teçhizat ve öğretim elemanları bakımından da oldukça zayıf bir görünüm sergilemektedir. Bu da ülkemizin sınırlı kaynaklarının verimsiz kullanımına yol açmaktadır (Özer, 2012:22).

**3. Fiziki ve ekonomik yetersizlikler:** Ünver ve diğerlerine göre, 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 (Ünver, vd., 2009:755). Bunun yanında, meslek yüksekokullarının birçoğu, daha önce başka amaçla inşa edilerek kullanılmış binalarda eğitim ve öğretim vermekte, uygun ve yeterli sınıf, laboratuvar ve atölye imkanları bakımından yetersiz ortamlarda faaliyet göstermektedir. Üniversite yönetimlerinin meslek yüksekokullarına kaynak aktarımı konusundaki isteksizliği de bu sorunun sürmesinin önemli nedenlerinden biridir. Kenar'ın konuyla ilgili hazırladığı rapordaki şu tespit oldukça çarpıcıdır: "Bu okulların kaynak sorunları da had safhada; üniversiteler kıt kaynaklarını öncelikle fakültelere ayırırlar. MYO'lar rektörlerin üvey evlatları konumunda. 2005-2006 eğitim-öğretim yılı için öğrenci başına yapılan harcama, mesleki ve teknik ortaöğretimde 2.208 YTL, genel ortaöğretimde 1.259 YTL olmasına karşın, meslek yüksekokullarında sadece 702 YTL'dir. (Kenar, 2010:7)"

**4. Programların güncel olmaması ve işlevsizliği:** Meslek yüksekokullarındaki programların birçoğu, sektörlerdeki işgören ihtiyacıyla uyumlu olmaktan uzak olup, ülkemizdeki mesleki yeterlilikler çerçevesi çalışmaları da oldukça yetersiz durumdadır. Programların piyasayla işbirliği halinde yeniden düzenlenerek ihtiyaçlarla uyumlu hale getirilmesi büyük önem taşımaktadır. Meslek yüksekokullarındaki ders programları, dinamik bir yapıda, yerel, ulusal ve uluslararası iş piyasalarının ihtiyaçları dikkate alınarak, güncel ve teknolojiye uygun olacak şekilde gözden geçirilerek düzenlenmelidir (Ala-Gülmez, 2014:376). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'na (2006) göre meslek yüksekokulları ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları arasında program bütünlüğünün bulunmaması, mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasasının taleplerine uygun olarak güncellenememesi sonucu mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdamı artırılmamakta ve mezunların mesleki eğitime olan talebi azalmaktadır (Uçar-Özerbaş, 2013:244).

**5. Piyasayla yetersiz ilişkiler:** Mevcut piyasa için ara eleman yetiştirmeyi hedefleyen meslek yüksekokullarının, piyasayla koordinasyon konusunda neredeyse sıfır ilişkisi, meslek yüksekokullarında verilen eğitimleri verimli ve hedefine uygun olmaktan oldukça uzak bir noktada

tutmaktadır. YÖK'ün bir dönem mesleki eğitim konusuyla ilgilenen üyesi Durmuş Günay'ın ifadelerine göre, mesleki eğitim ve ilgili sektörler arasında sıkı bağların kurulmuş olması eğitim, istihdam ve üretim kalitesi için son derece önemlidir. Ancak henüz sağlıklı işleyen ve süreklilik gösteren bir bağ oluşmamıştır (Günay, 2011:116).

Günay'a göre, mesleki eğitimin temel sorunu, eğitimini gördüğü mesleğin icrası için asgari becerilerin öğrenciye kazandırılmamasıdır. 2008 yılında, okuldan işe geçişte karşılaşılan engeller üzerine yapılan bir araştırmada, % 43 oranında beceri yetersizliği ve uyumsuzluğunun engel olduğu şeklinde bir belirleme yapılmıştır. Bu sonuç, mesleki eğitimde yeterli düzeyde uygulama imkânının olmaması dolayısıyla, gözlemlerle de örtüşmektedir (Günay, 2011:120).

**6. Öğretim elemanı azlığı:** Yukarıdaki verilerde de görüldüğü gibi öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı dünyadaki ileri ülkelerin düzeyinin oldukça gerisindedir. Bunda yetenekli gençlerin meslek yüksekokullarında çalışmaktan kaçınması, meslek yüksekokullarına yeterince kadro verilmemesi ve akademik kariyer yapan öğretim elemanlarının fakültelere geçiş yapmasının önemli bir etkisi bulunmaktadır.

**7. Öğretim elemanlarının niteliği:** Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının, çalıştıkları bölümlerin gerektirdiği nitelikler bakımından da sorunlar barındırdığı bilinmektedir. Bunda en temel etken, meslek yüksekokullarında çalışan personelin, üniversitelerinde aldıkları lisans eğitimi alanı ile çalıştıkları programların örtüşmemesidir. Bir diğer neden, akademik çalışma ve piyasada çalışma imkanlarındaki sıkıntılar nedeniyle, öğretim elemanlarının kendilerini geliştirme imkanlarının azlığıdır. Bu konudaki önemli bir diğer neden de, doktorasını tamamlayan öğretim elemanlarının ve piyasadaki cazip işler nedeniyle ayrılan öğretim elemanlarının ayrılmasıyla oluşan kayıplardır. Bir diğer neden de, lisans üstü eğitim yap(a)mayan öğretim elemanlarının motivasyon sıkıntılarıdır. Tüm bu etkenler nedeniyle, meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanları için önemli bir nitelik sorunu olduğu bilinmektedir.

**8. Öğretim elemanlarının kariyer sorunu:** Çalışmamıza da temel olan bu önemli konu, meslek yüksekokullarının gelişimi önündeki en büyük engellerden biridir. Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgiler bir sonraki bölümde verilecektir.

Yüksek Öğretim Kurulu tarafından 2006 yılında hazırlanan "Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi" raporunda, meslek yüksekokulları ile ilgili şu altı stratejik adımın atılması öngörülmüş, bu adımlardan birinin de (5. Madde) öğretim elemanları için yeni bir kariyer çizgisi olması gerektiği belirtilmiş, ancak yaşananlar, bu konularda gerekli adımların atılmadığını göstermiştir:

1. MYO'ların toplumda, öğrenciler ve öğretim elemanları arasındaki saygınlığını artırmak ve iddialı hale getirmek; bu yolla bu kurumlardaki öğrenciler ve öğretim üyelerinin motivasyonunu yükseltmek,
2. MYO'ların yerel iş ve istihdam piyasalarına gömülü hale gelmesini gerçekleştirmek,
3. MYO'ların taşımak istedikleri iddiayla uyumlu bir yönetim sistemi oluşturmalarını sağlamak,
4. MYO'lara daha iyi yetişmiş ve motive olmuş öğrencileri kanalize edebilmek,
5. MYO'lar içinde, işine kendini adanmış, işi konusunda heyecan taşıyan öğretim elemanlarının kendilerini mutlu hissedecekleri yeni bir kariyer çizgisi kurabilmek,
6. MYO'ların donatılarının yeterli hale getirilmesi, büyüklüklerinin ve dağılımlarının yeniden yapılandırılması (YÖK, 2006:21,172).

### 3. MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ KARIYER SORUNLARI

Çalışmanın ana konusu olan meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının kariyer sorunları, bu okulların diğer sorunları arasında önemli bir yere sahip ve acilen çözülmesi gereken bir

problemdir. Çünkü mesleki eğitimin; okul, öğretim elemanı, öğrenci ve piyasa dörtgeni içerisinde, önemi belki de en yüksek faktör, eğitim kalitesini doğrudan etkileyen, kaliteli öğretim elemanı kadrosu olgusudur. Tabii ki, mesleki eğitimin ve meslek yüksekokullarının sorunlarının çözümü için diğer sorunlarla ilgili de adım atılması gereklidir. Ancak, bu adım diğer adımların başarılı olması için, bize göre en önemli faktördür. Zira, meslek yüksekokullarının eğitim kalitesi sorununun kaynağında, yeterli ve sürdürülebilir bir öğretim elemanı kadrosu oluşturulamaması yatmaktadır. Dolayısıyla, yüksek öğretim ile ilgili karar alıcıların çözüme gücüne sahip olduğu bu sorunun halledilmesi halinde, atılan diğer adımların da başarılı olması için daha uygun bir zemin oluşacaktır.

Yüksek Öğretim Kurulu tarafından hazırlanan “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi” raporunda, öğretim elemanlarının yaşadığı kariyer sorunu şu şekilde ele alınmıştır: “Günümüzde MYO’ların üniversitelerdeki yeri bir fakülte benzeri olarak ele alınmaktadır. Bu da MYO’ların gelişmesinde değişik sorunlar yaratmaktadır. MYO’daki bölümlerle ilgili olmayan akademisyenler, bu MYO’lara müdür olarak atanmaktadır. Bu atamalarda genellikle MYO’lar için anlamlı olabilecek ölçütlerden çok genel akademik ölçütler egemen olmakta ve MYO’ların öğretim kadrolarından üniversite öğretim elemanlarından beklenen bir kariyer çizgisini gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Bu tutum bir yandan MYO öğretim elemanlarını sıkıntıya sokarken, öte yandan bu koşulları sağlayanlar ilk fırsatta MYO’lardan ayrılarak, üniversitelerin fakültelerine geçme çabası göstermektedirler. Yukarıdaki sorunlara ek olarak MYO’ların varolan konumlarıyla üniversite bütçesinden yeterli pay almalarında da güçlükler yaşadıkları gözlenmektedir (YÖK, 2006:173).”

Ganiyusufoğlu’na göre, öğretim elemanları, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının araştırma yapmaya uygun olmaması, çalışmalar için gerekli izinlerin bürokratik süreçlere takılması, kongre, sempozyum gibi bilimsel toplantılara katılamama, neredeyse sadece internet üzerinden kaynak elde edebilme, çalışmaların yayımlanmasında karşılaşılan akademik olmayan güçlükler, yabancı dil engeli ve yurt dışına çıkma olanaklarının yetersizliği gibi akademik yükselme süreciyle bağlantılı sorunlar yaşamaktadır. Tüm bunlara ek olarak yöneticilerin kişisel engellemeleri ve kaprisleri, özellikle kadın öğretim elemanları için aile ve iş rollerini dengede götürme zorluğu, araştırma yapılırken yaşanan yardımcı eksikliği, örgüt içi ve kişisel iletişim problemleri gibi bireysel ve örgütsel problemler de yaşamaktadırlar.

Bir diğer sorun alanı ise öğretim elemanlığına giriş ve sonraki aşamalarda kayırmacılığın yaygın olmasıdır. Türkiye’de öğretim elemanlığında kariyer sürecinin yeterince saydam olmadığı ve liyakat esaslı süreçlerden çok, karar vericilere sadakatin aranmakta olduğuna ilişkin yoğun eleştiriler bulunmaktadır (Ganiyusufoğlu, 2013:12). Bu da öğretim elemanı niteliğiyle ilgili sorunun başka bir boyutu olarak dikkat çekmektedir.

Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının kariyer sorununun en önemlisi, üniversite yapısı içerisindeki akademik yükselme koşullarıdır. Birinci alt bölümde de açıklamaya çalıştığımız gibi, üniversite sistemi içerisindeki kariyer basamaklarında ilerleyebilmek için lisans üstü eğitim ve akademik çalışma (makale, bildiri, proje, vb.) yapmak gerekmektedir. Fakülte ve enstitü kadrolarındaki araştırma görevlileri ve öğretim üyeleri için belirlenmiş bu yükselme kriterlerini, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının da yerine getirebilmeleri için çok fazla efor sarf etmeleri ve bu eforu sarf ederken mevcut görevlerini yeterince verimli yerine getirememeleri gözlenen bir durumdur. Yani, meslek yüksekokulunda meslek dersleri vermekle görevli öğretim elemanlarının, aynı zamanda yüksek lisans ve doktora çalışması yapmaları, yabancı dilde yeterli puanı almaları, bunları tamamladıktan sonra da akademik puan toplamak için çalışma yapmaları gerekmektedir. Bunun önündeki en büyük engel, meslek yüksekokullarındaki aşırı ders yükleri ve bu okullardaki eğitim konuları ile akademik çalışma yapılan alanlar arasındaki uyum sorunlarıdır. Bundan dolayı, akademik kariyer basamaklarında yükselmeyi amaçlayan bir meslek yüksekokulu öğretim elemanının, esas görevi olan mesleki dersler vermek, öğrencilerinin mesleki gelişimleri için aktiviteler gerçekleştirmek, öğrencilerini mesleki anlamda yönlendirme görevlerini yeterince verimli şekilde gerçekleştirmelerinin zorluğu ortadadır ve gözlenen bir durumdur.

MYO'larda çalışan öğretim elemanlarının yaşadığı bir diğer kariyer sorunu da, çalışılan üniversitede, alanıyla ilgili yüksek lisans ve doktora programlarının olmamasıdır. MYO'larda açılan çok farklı alanlardan programlarda görev alan öğretim elemanlarının lisans alanları ya da lisans üstü eğitim almak istediği alanlarla ilgili yüksek lisans ve doktora programlarının olmaması, onları ya lisans üstü eğitim yapmamaya itmekte ya başka şehirlerdeki üniversitelere ya da başka bölümlere yönelmelerine neden olmaktadır, ki bu da zaman ve enerji bakımından önemli kayıplara yol açmaktadır.

Akademik kariyer basamaklarında yükselmek için baz alınan akademik çalışmaların yapılabilmesi için de, meslek yüksekokullarında yapılan çalışmaların, verilen derslerin ve etkinliklerin herhangi bir değerinin bulunmaması, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının bir diğer kariyer sorunudur. Akademik puan toplamak için yapılması gereken çalışmaların meslek yüksekokullarında yürütülen eğitim ve öğretim çalışmalarıyla uyumsuzluğu nedeniyle öğretim elemanları ya bu konuda çalışma yapmamayı tercih etmekte ya da yaptıkları çalışmaların meslek yüksekokullarındaki görevleriyle ilgili katkı sağlamaması durumlarıyla karşı karşıya kalmaktadır.

Akademik kariyer sorununun bir diğer yönü de, meslek yüksekokullarına yeterli derecede öğretim üyesi kadrosu verilmemesi, verildiği zaman da bu okullarda görev yapan öğretim üyelerine lisansüstü çalışmalarda yeterince yer verilmemesidir. Doktorasını bitirdikten sonra uzun süre kadro almaya çalışan meslek yüksekokulu öğretim elemanları, bu süreçte okuldan ayrılmayı tercih edebilmekte, ayrılmadıkları durumda da yaşadıkları kadro sorunu nedeniyle motivasyon kaybı yaşayabilmektedir. Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim üyelerinin yaşadığı önemli bir sorun da, enstitülerce yürütülen lisansüstü eğitimlerde kendilerine ders ya da akademik danışmanlık verilmesi konusunda yaşadıkları engellerdir. Bu engel nedeniyle, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim üyelerinin, akademik çalışma yapma şansları kısıtlanmakta, bu da verim ve motivasyon kaybına neden olmaktadır.

Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının kariyer sorunlarının bir yönünü de, mesleki eğitim verdikleri alanlarda piyasadaki işletmelerle iş ilişkisi kurmakta karşılaştıkları zorluklar ve teşvik yokluğudur. Kimi idari kimi de ekonomik engeller nedeniyle, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanları, uzmanlık alanlarıyla ilgili olarak piyasadaki işletme ve kuruluşlarda çalışmak, danışmanlık yapmak, işbirliği yapmak gibi imkanlardan yoksun kalmaktadırlar. Halbuki üniversite sistemi içerisinde piyasayla ilişki içerisinde olması gereken en önemli grup meslek yüksekokulu öğretim elemanlarıdır. Verilen eğitimin piyasanın ihtiyaçlarıyla uyumlu olması, öğretim elemanlarının meslekleriyle ilgili yeterliliklerinin güncellenmesi ve artırılması, piyasadaki işletmelerin akademik ve bilimsel bilgiyle yönlendirilebilmesi bakımından yaşanan sıkıntı, öğretim elemanlarının bu konudaki kariyer imkanlarını da kısıtlamaktadır.

Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının kariyer sorunu yaşamasına neden olan bir diğer faktör de, bu okulların kuruldukları ve faaliyet gösterdikleri yerleşim birimleridir. Yine, birinci alt bölümde belirtildiği gibi, meslek yüksekokullarının yaklaşık üçte biri nüfusu on binin altındaki yerleşim yerlerinde faaliyet göstermektedir. Bu yerleşim yerlerinde yaşanan genel sıkıntıların yanında, akademik çalışma ve piyasayla işbirliği yapma imkanının bulunmaması, öğretim elemanlarının yeterlilikleri açısından da, kariyer hedefleri açısından da büyük bir sorun teşkil etmektedir.

Yaşanan sorunlar bir bütün olarak, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarında motivasyonsuzluk, verimsizlik ve başka sorunlara yol açmaktadır. Tetik tarafından meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarına yönelik olarak yapılan bir çalışmada, öğretim elemanları ağır çalışma koşulları, fazla ders yükü, anlayışsız öğrenciler, eğitimciyi değerlendirme yöntemlerindeki uygunsuzluk, doyum vermeyen ödül yapısı, gelir düzeyindeki azlık, araştırmaların desteklenmemesi gibi etmenlerden dolayı tükenmişlik duygusu yaşamaktadır (Tetik, 2011:347).

Yukarıda izah etmeye çalıştığımız farklı problemler nedeniyle meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının kariyer konusuyla ilgili olarak zaman, enerji, motivasyon ve verimlilik sorunları yaşadıkları gözlenen, dile getirilen ve bilinen bir durumdur.

## 4. MESLEK YÜKSEKOKULLARI ÖĞRETİM ELEMANLARININ KARIYER SORUNLARI İÇİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

### 4.1. MYO Öğretim Elemanları İle İlgili Çözüm Önerileri

Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının kariyer sorunlarının çözümü için olumlu sonuçlar sağlayacağını düşündüğümüz önerilere de çalışmanın bu bölümünde yer verdik.

Meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının kariyer sorununun en önde geleninin, bu okulların yapı ve işleyişine uygun bir kariyer sisteminin olmayışı olduğunu daha önceki bölümlerde vurgulamıştık. Dolayısıyla, çözüm önerimizin en önemli kısmını, bu okullara özgü bir kariyer sisteminin hayata geçirilmesi olacaktır.

Yüksek Öğretim Kurulu tarafından 2006 yılında hazırlanan “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi” raporunda, öğretim elemanlarının yaşadıkları kariyer sorunuyla ilgili olarak şu öneriler sunulmuştur: “MYO’larda istihdam edilecek olan öğretim elemanlarının sanayi deneyiminin yüksek olması ve akademik kariyer yapma endişesinin bulunmaması gerekmektedir. MYO’larda görev yapan öğretim elemanlarına, aynı çalışma yılları sonrasında, üniversite öğretim elemanlarıyla aynı gelir düzeylerine ulaşma, ancak **farklı bir kariyer çizgisi izleyebilme olanağı verilmelidir**. MYO’ların yönetim kademeleri de bu yeni kariyer çizgisindeki kademelerle ilişkilendirilmelidir (YÖK, 2006:174).

Fakülte kadrolarında öğretim üyesi olmak isteyenlerle meslek yüksekokullarında çalışarak akademik kariyer yapmayı isteyenlerin aynı şartlara tabi tutulmamasını sağlayacak yeni bir düzenleme, yaşanan kariyer sorununun çözümünde önemli bir adım olacaktır. Bunun için bizim önerimiz, bununla ilgili olarak Yüksek Öğretim Kanununda meslek yüksekokullarında çalışanlar için lisansüstü eğitim ve akademik puanlama konusunda düzenleme yapılmasıdır. Bu düzenlemeyle birlikte bütün üniversitelerde Mesleki Eğitim Enstitüleri kurulmalı ve meslek yüksekokullarında çalışarak akademik kariyer yapmak isteyenlere, mesleki eğitimin gereklerine uygun bir eğitim modeliyle eğitim verilmelidir. Bu enstitülerde, o üniversitede mevcut meslek yüksekokulu programlarıyla uyumlu ana bilim dallarında yüksek lisans ve doktora programları açılmalıdır. Ders aşamalarının ise enstitü merkezli olarak uzaktan öğretim sistemiyle yapılması, hem zaman kaybını önleyecek hem fiziki olarak üniversite merkezine uzaktaki öğretim elemanları için ulaşılabilirlik sağlayacak ve hem de meslek yüksekokullarındaki iş verimliliğinin düşmemesi sağlanacaktır. Bu enstitüde yüksek lisans aşamasında ortak olarak pedagoji derslerinin verilmesi yoluyla, bu okullarda ders verecek öğretim elemanlarının bu eksikliği de ortadan kaldırılmış olacaktır. Meslek yüksekokullarında çalışmak isteyen öğretim elemanı adayları da lisansüstü çalışmalarını bu enstitülerde yapmaları yolunda yönlendirilerek yeterlilikleri, bu okullarda çalışmak için artırılmış olacaktır. Bu enstitülerde yüksek lisans ve doktora çalışmalarını tamamlayarak öğretim üyesi kadrosuna atanan öğretim elemanlarının ünvanları da farklılaştırılarak Mesleki Eğitim (ME) Doktoru, ME Doktor Öğretim Üyesi, ME Doçent Doktor, ME Profesör Doktor şeklinde ayrılması sağlanabilir. Bu düzenlemeyle, meslek yüksekokullarında çalışmak, akademik kariyer yapmak isteyenler için de cazip hale gelecek, yetmişmiş nitelikli öğretim elemanlarının bu okullardan ayrılarak, bu okulların eğitim kadrolarının zayıflaması önleneyecek, bunun da ötesinde bu bilgi birikimine sahip öğretim elemanlarını kadrolarında bulunduran meslek yüksekokullarındaki eğitim kalitesi üst seviyelere çıkacaktır. Ayrıca, bu yolla öğretim üyesi olan öğretim elemanlarına söz konusu Mesleki Eğitim Enstitüsü’nde ders verdirerek, danışmanlık yaptırarak akademik çalışmalarını daha üst seviyede sürdürme imkanı da sunulmuş olacaktır. Bu enstitüde eğitim almak, bazı istisnalar göz önüne alınarak, MYO’larda çalışmak ve ders vermek için de bir önkoşul haline getirilerek, standart bir eğitim kalitesinin yakalanmasını sağlayacaktır.

Bu enstitüde lisans üstü eğitim yapmak ve öğretim üyesi kadrolarına atanmak için gerekli yabancı dil şartıyla ilgili de daha esnek bir düzenleme yapılması da gereklidir. Yapılacak mesleki ve akademik çalışmalara uygun ayrı bir dil sınavı yapılabileceği gibi, mevcut yabancı dil sınavlarında alınacak puanlarla ilgili barajlar meslek yüksekokulu öğretim elemanları için daha düşük seviyelere çekilebilir ya da kaldırılabilir.

Akademik puanlama sistemi de, yapılan bu lisans üstü eğitime paralel olarak düzenlenmeli, meslek yüksekokullarında yapılan çalışmalar, projeler, mesleki eğitim çalışmaları, sunumlar, sergiler, vb. de puanlamaya dahil edilmeli ve meslek yüksekokulu öğretim elemanlarına göre düzenlenerek uygulanabilir ve verimli bir puanlama sistemi oluşturulmalıdır. Ayrıca akademik teşvik sisteminde de buna uygun düzenlemeler yapılmalıdır.

Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının akademik kariyer sistemi içerisinde, çalışılan mesleki alanla ilgili piyasa işbirliği ve işletme çalışmaları da önemli bir kriter haline getirilmeli, işletmelerle işbirliğini kolaylaştıran yasal düzenlemeler ve teşvikler devreye sokulmalıdır. Meslek yüksekokulları piyasaya ara eleman yetiştiren kurumlar oldukları için, piyasadaki işletmelerle işbirliği ve koordinasyonun olabildiğince yüksek olması gerekmektedir. Bu bakımdan, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının bu işletmelerle işbirliği yapması, onlara danışmanlık yapabilmeleri ve o işletmelerde görev alabilmeleri için daha esnek bir yasal çerçeve oluşturulmalı, bu çalışmaların akademik puan sisteminde de kriter olarak uygulanmasıyla hem ekonomik olarak hem mesleki olarak hem de akademik kariyer hedefleri bakımından özendirici bir sistem oluşturulması sağlanmalıdır. Bu düzenleme, öğretim elemanlarının yeterliliklerinin artmasını sağladığı gibi, bu okullarda eğitim alan öğrencilerin piyasa bilgilerinin artırılması ve daha kolay staj ve iş imkanları sunulması için de uygun bir ortam yaratacaktır.

Akademik kariyer çalışmalarını destekleyecek bir diğer öneri de bazı meslek yüksekokullarında bulunan ikinci öğretim programlarının kapatılarak, öğretim elemanlarının ders yüklerinin azaltılması olacaktır. Bu düzenlemeyle öğretim elemanlarının akademik, mesleki ve işletme çalışmalarına daha fazla vakit ayırmaları mümkün olacaktır.

Mesleki eğitimle ilgili yapılacak kitap, ders notu ve makale yayınlarını özendirici bir kriter uygulaması da öğretim elemanları ve öğrenciler için yararlı bir uygulama olabilecektir.

## 4.2. MYO'larda İdari Yapılanma İle İlgili Çözüm Önerileri

Hem bu konu bakımından hem de genel olarak meslek yüksekokullarının sorunları bakımından önemli bir öneri de, meslek yüksekokullarının idari mekanizmasının yeniden düzenlenmesiyle ilgili olacaktır. Genellikle devlet üniversitelerinde gözlenen idari yapılanma, fakültelerde farklı bilim alanlarındaki öğretim üyelerinin meslek yüksekokullarına idareci olarak atanmasıdır. Bu durum, meslek yüksekokullarının yönetiminde en büyük zaaf yaratan durumlardan biri olmasının yanında, o okullarda görev alan öğretim elemanlarının da motivasyonlarını zayıflatan bir durum olmaktadır. Dışarıdan haftanın birkaç günü idareci olduğu okullara giderek okulları yönetmeye çalışan ve meslek yüksekokulunda mevcut programlarla ve mesleki eğitimle de pek ilgisi olmayan öğretim üyeleri, bu okulların yönetiminde etkin ve başarılı bir performans gösteremezken, bu konularda daha yetkin meslek yüksekokulu öğretim elemanları karar alma gücünden uzak kalmak nedeniyle hem yeterince motive olamamakta hem de kurumsal bağlılıkları zayıflamaktadır. Bu nedenle, meslek yüksekokullarının idari yapılanmasının düzenlenmesi de kariyer sorunlarının çözümü bakımından önem taşımaktadır.

Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının kariyer sorunlarının çözümü için en önemli önerimiz de, bu konunun sürekli gündemde tutularak kamuoyu yaratılması olacaktır. Meslek yüksekokullarının sorunlarının tartışıldığı platformlarda, öğretim elemanlarının sorunu sadece maaş, ders ücreti gibi kısır konularla sınırlı olarak tartışılmakta ve esas sorun gözlerden kaçmaktadır. Dolayısıyla bu sorunun gündeme getirilerek karar alıcıların dikkatinin çekilmesi için çalışma yapılması, yukarıda saydığımız bütün önerilerin ön şartıdır.

Burada sıralanan öneriler, farklı şekil ve boyutlarda ele alınarak geliştirilebilir, daha uygun sistem arayışları gerçekleştirilebilir. Bu çalışmayla, bu tartışmalara katkı sunulması hedeflenmektedir.

## SONUÇ

Meslek yüksekokullarımız, mevcut üniversite sistemindeki öğrencilerin üçte birine eğitim veren ve ülkemizdeki işletme ve kuruluşların ara eleman ihtiyacını karşılamaya çalışan eğitim kuruluşlarıdır.

Bu okullarımızın yapısal, ekonomik, fiziki, eğitsel, idari pek çok sorunu bulunmakta olup, son yıllarda bu okullarımızın sorunlarının giderilmesi ve eğitim-öğretim kalitesinin yükseltilmesi için çok sayıda etkinlik ve çalışma yaptığı görülmektedir. Zira, bu okulların hem genel eğitim sistemi bakımından hem de işletme ve kuruluşların insan kaynakları sistemi açısından büyük önemi bulunmaktadır. Bu okulların sorunları sadece kendilerini değil, hem genel eğitim sistemini hem işletmeleri hem de genel olarak ekonomiyi olumsuz etkilemektedir. Bu sorunların giderilmesi de bu saydığımız sistemlere olumlu olarak yansıtacağı için, bu konudaki çalışmaların, tartışmaların ve katkıların büyük önemi bulunmaktadır.

Mesleki eğitimin ve meslek yüksekokullarının sorunları arasında, özel ve önemli bir yere sahip öğretim elemanlarının kariyer sorununun çözümü, tabii ki bütün sorunları ortadan kaldırmayacaktır. Ancak, birçok sorunun ortadan kaldırılması bakımından da etkisi olacak ve diğer konularda atılacak adımları anlamlı hale getirecektir.

Mevcut kariyer sistemiyle meslek yüksekokullarında verimli, kaliteli ve sürdürülebilir bir öğretim elemanı kadrosu oluşturmak pek imkanı görünmemektedir. Dolayısıyla, meslek yüksekokullarındaki çalışma sistemine uygun yeni bir kariyer sistemi tartışmaya açılmalı, öneriler değerlendirilmeli, yasal, sosyal ve ekonomik şartlara uygun yeni bir kariyer sistemiyle daha nitelikli, daha kaliteli ve süreklilik arz eden bir öğretim elemanı profili oluşturmak hedeflenmelidir. Bu sorunun çözülmesinin olumlu çarpan etkisi, diğer sorunlardan çok daha kuvvetli olacaktır.

Kuşkusuz, bu çalışma kapsamında ortaya konulan çözüm önerileri daha ayrıntılı bir çalışmayla somutlaştırılmalı, tartışılmalı ve daha doğru olabilecek sonuçlara ulaşmalıdır. Bu tür çalışmaların Yüksek Öğretim Kurulu koordinasyonunda ve üniversitelerin katkılarıyla geliştirilmesi, ülke için en uygun çözümleri içeren bir sistemin oluşturulmasını sağlayabilecektir.

Unutulmamalıdır ki, mesleki eğitim sorununu çözmeden, ülkemizdeki genel eğitim sisteminin kalitesini arttırmak mümkün olmayacaktır. Mesleki eğitim, sadece eğitim sistemini değil, doğrudan mevcut ekonomik sistemi de yakından etkileyen bir sistemdir. Bu bakımdan sorunlarının çözümü daha kısa vadede sonuç verecek ve olumlu etkisi daha çabuk yayılabilecek bir sistemdir.

Genel eğitim, ekonomik ve toplumsal sistem için önem arz eden bu konuda yapılacak çalışmalar artarak sürdürülmeli ve sürekli hale getirilmelidir. Arayışlar ve çabalar, çözüme ulaşılmasının vazgeçilmez araçlarıdır. Meslek yüksekokullarının sorunlarının çözümü ve öğretim elemanlarının kariyer sorunlarının çözümü bakımından, bu naçizane çalışmanın da bu arayışlara bir katkı sunmasını diliyoruz.

## KAYNAKÇA

- ALA, M.Ö. ve GÜLMEZ, H. (2014). “İşyeri Eğitimi Uygulamasının Verimliliği: Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, 1. Uluslararası Mesleki Eğitim ve Öğretim Sempozyumu (IVETS-2014), 375-380.
- ALKAN, R.M., SUIÇMEZ, M., AYDINKAL, M., ŞAHİN, M. (2014). “Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri”, Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 133-140.
- GANİYUSUFOĞLU, A. (2013). “Bilgi Çağında Öğretim Elemanlarının Kariyer Beklentileri ve Karşılaştıkları Sorunlar”, Electronic Journal of Vocational Colleges, UMYOS Özel Sayı, 9-14.
- GÜNAY, D. (2011). “Türk Yükseköğretiminin Yeniden Yapılandırılması Bağlamında Sorunlar, Eğilimler, İlkeler ve Öneriler-I”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 3, 113-121.
- KAHRAMAN, S. (2014). “Eğitim ve Meslek Yüksekokulları”, Şişli Akademi Dergisi, 1-5.

- KENAR, N. (2010). Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Genel Değerlendirmesi, (<http://www.messegitim.com.tr/ti/577/0/MESLEKI-VE-TEKNIK-EGITIM-SISTEMININ-GENEL-DEGERLENDIRMESI>, 25.10.2022).
- KUŞAT, N. (2014). “Meslek Yüksekokullarında Öğrenci Başarısı Üzerine Bir Çalışma: Eğirdir Meslek Yüksekokulu Muhasebe Programı Örneği”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı: 61, 65-80.
- ÖZER, M. (2012). “Türkiye’de Yükseköğretimin Yeniden Yapılandırılması ve Kalite Güvence Sistemi”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt: 2, Özel Sayı, 18-23.
- TETİK, S. (2011). “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Salihli Meslek Yüksekokulu Örneği”, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 11, 339-350.
- UÇAR, C. ve ÖZERBAŞ, M.A. (2013). “Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki Konumu”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 242-253.
- ÜNVER, H.M., YAYLI, H., CEYLAN, H. (2009). 'Taşra Meslek Yüksekokullarının Sorunları ve Çözüm Önerileri', 1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, 754-755.
- YÖK, Yükseköğretim Temel Göstergeleri, Nisan 2014.
- YÖK, Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi, 2006.
- YÖK, 2021 Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu.
- YÖK, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (<http://istatistik.yok.gov.tr>).