

SEKTÖR ODAKLI MESLEKİ EĞİTİM, SEKTÖRÜN İŞLETMECİLİK EĞİTİMİNDEN BEKLENTİLERİ ve ANTALYA ÖRNEK UYGULAMASI

Faik ARDAHAN*

Özet

Değişen dünya ve yoğun rekabet baskısı çalışanlardan beklentileri de farklılaştırdı. Daha önce kendisine verilen işi kendisine verilen iş yapma yöntemleriyle yapan kişiye nitelikli çalışan denilirken, günümüzün nitelikli çalışanı, ekip çalışmasına yatkın, her düzeyde liderlik üstlenebilecek, problem çözme yeteneğine sahip, sorumluluk üstlenebilen, yaratıcı, yeniliklere açık, kendini ve içinde olduğu sistemi geliştiren, teknolojiyi kullanabilen özelliklerdedir.

Bu bireyleri yetiştirecek eğitim kurumları daha önce öğrenciyi standart ve dış dünya ile çok kesişmeyen bir müfredatla eğitirken ve öğrencinin iş bulma rekabetinde mezun olunan okul hiçbir rol üstlenmezken, günümüzde özellikle mesleki eğitim veren okullardan temel beklenti, mezun ettikleri öğrencileri onların ürettikleri bir ürün olarak görmeleri, onlara sektörün beklentilerine uygun müfredatla eğitim vermeleri ve mezun olduktan sonra iş bulma sürecinde ve çalışma hayatında onları desteklemeleridir.

Nasıl ki, endüstriyel ürünlerde üretici işletmenin sorumluluğu o ürünün ekonomik ömrü boyunca devam ediyorsa, mesleki eğitim veren okulların sorumluluğu da öğrencinin iş yaşamı boyunca devam edecektir. Eğitim sadece okulda değil, sektöründe içinde olduğu bir düzlemde gerçekleşecektir. Mesleki eğitimin laboratuvarı ve derslikleri artık sektördür. Öğrenci her zaman gerçek iş hayatının içinde olacak ve mezun olduğunda onun gereklerine sahip tüm özellikleri taşıyacaktır.

* Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu.

Bu çalışmada Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu İşletmecilik Bölümünden sektörün beklentilerini öğrenmek ve sektörün beklentilerine uygun nitelikteki öğrenciyi mezun edebilmek için müfredatta yapılacak değişikliklere esas verileri almak için Antalya şehir merkezinde KOBİ'lere yapılan tanımlayıcı araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Sektör Odaklı Eğitim, Müfredat Yönetimi, Yeni Dünyanın Eğitimden Beklentileri

Giriş

Ülkeler, nasıl ki endüstriyel veya ticari ürünlerini kendi ihtiyaçlarına ve ulaşabildikleri uluslararası pazarın beklentilerine göre üretiyorlarsa, bu ürünleri üretecek çalışanların da bu sektörlerin beklentilerine uygun donanımda üretilmesi ülkelerin gelişmişlikleriyle yakından ilgilidir. Dünya geneline bakıldığında endüstri odaklı eğitim gerçeklemleri üç farklı sistemle uygulanmaktadır. Bunlar; okul-işyeri temeline dayalı eğitim uygulayanlar, sadece okula dayalı eğitim uygulayanlar ve her iki anlayışı da benimseyen ama sürekli arayışlar içerisinde olan ülkelerdir.

Gelişmiş ülkeler arasında yer almak ve onlarla bütünleşmek isteyen Türkiye'nin elindeki en önemli kaynak, genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan insan gücüdür. Bireylere; ilgi, istek, yetenek ve yeterlilikleri doğrultusunda yeterli eğitim olanakları sunarak ekonomide etkin katılımları sağlanmalıdır(On Altıncı Milli Eğitim Şurası Kararları).

Eğitimde etkinlik ve verimliliğin temel kıstası sanayi ile okul arasında yaratılan uyum ve amaç birliğidir. Çünkü eğitimin asıl amacı, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmenin yanında fertleri mutlu kılmaktır. Eğitimde, düşünen, araştırabilen, sanatsal duyarlılığı olan, öz güvene sahip, girişimci bir genç kitlenin eğitilmesi öngörülmelidir. Sistemin diploma ve değişik sertifikalarla geniş bir alana oturacak şekilde düzenlenmesi gereği vardır. Sistemin yürütülmesinde yönetim, finansman, program geliştirme, uygulama ve değerlendirmeye kadar her safhada işveren ve işçi kuruluşları, akademik kurumlar, meslek kuruluşları, öğrenci, öğretmen ve velilerle birlikte gönüllü kuruluşların katkılarının sağlanması gerekir(Binici, H. ve diğerleri, 2003:94).

Eğitimin amacı; bireyleri çevreleri ile uyumlu kılarak, bireylerin içindeki potansiyeli açığa çıkararak verimli ve üretken yapabilmektir. Eskiden kendisine verilen işleri, kendisine tanımlanmış iş yapma yöntemleriyle yapabilecek yetecek ve beceriye sahip kişiler, “nitelikli çalışan” olarak tanımlanırken, günümüz küresel dünyasında bireyden beklenen özellikler; sorumluluk alma, yaratıcı düşünme, değişime uyum gösterme, problem çözebilme, kolay iletişim kurma, grupla çalışabilme, işbirliğine yatkın olma, karmaşık teknolojik sistemleri anlayabilmek boyutuna dönüşmüştür. Yani örgün mesleki eğitimin temel amacı küresel rekabete uygun, rekabette işletmelere avantaj yaratacak bireyleri yetiştirebilmektir.

Eğitimin verimliliği, bireye kazandırılacak davranışların gerçekçi biçimde tespit edilmesine, bu değişikliklerin gerçekleşmesi için uygun eğitim ortamının düzenlenmesine, öğrenciye davranış değişikliğini gerçekleştirmede sistematik rehberlik yapılmasına, tasarlanan davranış değişikliklerinin ne ölçüde gerçekleştiğinin güvenilir biçimde kontrol edilmesine bağlıdır (Çeliköz N, 2004: 100). Bu sonucun gerçekleşmesi ayrıntılı bir planlamayı ve bu planın etkili bir biçimde uygulanmasını gerektirir. Ayrıntılı bir eğitim planının hazırlanması, program geliştirmenin konusudur. Program geliştirme, eğitim programının hedef, içerik, öğrenme-öğretme süreci ve değerlendirme öğeleri arasındaki dinamik ilişkiler bütünü olarak tanımlanmakta (Demirel, 1996) ve ortaya çıkan yeni bir gereksinmeyi karşılamak ya da mevcut uygulamaların yetersiz görülmesi ve yeni bir seçenek sunulması amacıyla yürütülmektedir.

Meslek eğitiminde öğrenmeye karşı bir direnç olduğu birçok eğitici tarafından bilinmektedir. Bunun nedenleri arasında, verilen eğitimlerde, dinleyicilerin hep pasif tarafta kalması ve verilen eğitimlerin sıkıcı ve anlaşılabilir olmadığıdır. Bu problemin çözümü ise öğrenci merkezli öğretim, eğlenceli ve düşündürücü eğitim modellerinin uygulanması ile olasıdır (Atherton, J., 1999:124).

Geleneksel eğitim süreci, Şekil-1’den de görülebileceği gibi, o konudaki otoriter gücün belirlediği genel kapsamda, otoritenin belirlediği standart ve sabit müfredatla, hoca merkezli, hocanın anlatma becerisi ile sınırlı, mezuniyete dayalı, mezunlarla daha sonradan iletişim kurulmayan ve herhangi bir geri beslemesi olmayan, mezun olanların kendi çabalarıyla iş buldukları bir sürece karşılık gelir. Bu üretim endüstrisinde 1960’lı yıllara kadar süren “ne üretirsem satarım” anlayışının eğitimdeki karşılığıdır.

Müşteri merkezli sektör odaklı eğitim; her aşamada geri beslemenin olduğu, sektörün beklentilerinin sürekli ölçüldüğü ve değişen koşullara uygun, esnek yapıda ve güncel müfredat tasarımı, öğrenmeye dayalı, öğrenci merkezli, sektörle sorumlulukların paylaşıldığı, stratejik işbirliği içinde uygulanan bir eğitim süreci, mezuniyet fikrinden uzak daima okulla interaktif ilişki halinde, öğrenmeye, öğrenilenleri uygulamaya, uygulananları okula taşımaya dayalı bir eğitim sistemidir. Yani; 1980’li yıllardan itibaren “satılabileni üretme” anlayışının eğitimdeki karşılığıdır.

Bu durum yeni dünya düzeni içinde tüm eğitim kurumlarını endüstrinin ihtiyaçları doğrultusunda, istihdam yaratılabilecek mezunlar vermeye zorlamaktadır. Gelecekte ister kamu, ister özel sektörün uhdesinde faaliyet gösteren anaokulundan-üniversiteye kadar her düzeydeki eğitim süreci işletmeleri mezun ettiği değil, mezunlarının amaca uygun istihdam edilebilmeleri konusunda rekabete zorlayacaktır. Satılabileni üreten eğitim kurumları bu anlamda rekabeti kazanmış olacaklardır.

Yeni dünya; bilginin çok kolay elde edildiği, her düzeyde ve sektörde rekabetin yoğunlaştığı, iş dünyası dahil her yerde değişimin artan hızı, ürün hayat seyirlerinin azaldığı, daha kısa rekabet üstünlüğü, yönetimin daha hızlı, daha kesin ve daha iyi uygulamalar yapılması gerekliliği, yeni şirketlerin, yeni profesyonel hizmetlerin ve yeni endüstrilerin ortaya çıkması, üretilen ürünün nihai çıktısına değer katmayan fakat rekabet avantajı da yaratmayan gerekli hizmetlerin dış kaynak kullanımı yoluyla yaptırılması, gittikçe artan karmaşık firma işlemleri, artan denetim faaliyeti, müşteri tatmini üzerinde odaklanmanın artması gibi bir çok gerekliliklerinden dolayı, buna ayak uyduracak, yönetecek ve sürdürecektir bireylere ihtiyaç duyduğu açıktır. Bu geleneksel eğitim süreci ile gerçekleştirmek mümkün değildir. Bunun yerine sektörün ihtiyaçlarına göre tasarlanan müfredat ve donanımla eğitimin verildiği sektör odaklı eğitime geçilmesi gereğidir.

Şekil 1. Geleneksel Eğitim Modeli

Geleneksel Eğitim Süreci	Sektör Odaklı Eğitim Süreci
O konudaki otoriterin belirlediği genel kapsam	Sektörün beklentilerinin öğrenilmesi
▼	▼
Otoritenin belirlediği standart ve sabit müfredat	Beklentileri karşılayacak esnek ve güncel müfredat tasarımı
▼	▼
Hoca merkezli teorik eğitim süreci	Öğrenci merkezli uygulamaya dayalı sektörle paylaşılmış eğitim süreci
▼	▼
Mezuniyet	Okuldan iş hayatına geçiş
▼	▼
İş bulma süreci	Mutluluk verici iş hayatı süreci
▼	▼
Genellikle mutsuz çalışanlar	Her mezunun dahil olduğu geri besleme süreci

Tüm bu gelişmeler eğitim hizmeti üreten işletmeleri ve kurumları daha dinamik olmanın yanında, geçerliliği ve güvenilirliği ulusal ve/veya uluslararası olan belgeler vermeye ve bu belgelerin akreditasyonlarını yapmaya zorlamaktadır. Akredite olmuş bir eğitim programından mezun bir öğrencinin diploması veya sertifikası uluslararası geçerlilikte rekabet edebilecek ve dolayısıyla o öğrenciyi mezun eden kurumun rekabet avantajı artacaktır. Gelişmeler işletmelerin sadece birbirleriyle değil uluslararası işletmelerle de rekabet etmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla akreditasyonla eğitim alan mezunların rekabet gücünün diğerlerinden daha fazla başarılı olacağı açıktır. Ancak burada esas olan eğitimin kalitesinin artırılmasıyla birlikte kalite düzeyinin korunmasıdır. Yani akreditasyon burada amaç değil, araçtır. Oysa Ülkemizde akreditasyon, eğitim kurumlarının verdiği diplomanın uluslararası düzeyde kabul edilmesi olarak bilinmektedir. Akreditasyon, kendi kendini değerlendirme ve mesleki denetimi kullanarak kaliteye ulaşma ve sürekli iyileştirmeyi teşvik etmektedir. Aynı zamanda akreditasyon eğitim faaliyetlerinin kalitesi üzerine yoğunlaşan bir süreç demektir. Çünkü akreditasyon kalite denetimi, kalite güvencesi ve kalite değerlendirmesi konularını da içine almaktadır. (Yılmaz, S. ve ark., 2004:6, Çelik ve Ark.,1999: 45-68).

Yöntem ve Örneklem

Antalya’da faaliyet gösteren KOBİ’lerin, ara eleman yetiştiren Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu’nun İşletmecilik Bölümünden beklentilerini öğrenmek amacıyla yapılan bu anket çalışması tanımlayıcı araştırma niteliğindedir. Araştırmada beklenen amaç; sektörün nasıl bir öğrenci tipini istihdam etmek istediğinin belirlenmesi ve bunun müfredat çalışmalarına temel teşkil edecek verinin elde edilmesidir.

Bu amaçla Antalya şehir merkezinde faaliyet gösteren Antalya Ticaret ve Sanayi Odası’na kayıtlı işletmelerden kendi ön muhasebesini tutan, bir den fazla eleman çalıştıran, mal, hizmet üretiminde ve dağıtımında bulunan tesadüfen seçilmiş 200 işletmeye anket uygulandı. 182 anket değerlendirmeye esas verileri eksiksiz içerdiği için değerlendirmeye alınmıştır.

Bulgular ve Yorum

Ankete katılan iş sahipleri ve/veya yöneticilerin demografik özellikleri Tablo-1’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi, erkeklerin oranı %70,3 iken bayanların oranı %29,7 dir. Bu da iş yaşamındaki bayan yöneticilerin ve/veya iş sahiplerinin az olduğunun bir göstergesi olabilir.

Ankete katılanların %50’lik önemli bir bölümü genç yaş sayılabilecek 26-35 yaşındadır. İş yaşamında gerekli yetkinliğe ulaştığını kabul edeceğimiz yaş olan 36-45 yaş arasında olan katılımcıların oranı ise %26,90 dır.

Ankete katılanların %61’i önlisans ve sonrası eğitime sahiptir. Bu da çalışan kesimdeki yüksek öğretim oranının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. MYO mezunu olup da iş yaşamında sahiplik ve/veya yöneticilik konumuna yükselmiş olanların oranı ise %14,3 dür.

Tablo-1: Demografik Özellikler

CINSİYET	Frequency	Percent
Erkek	128	70,30
Bayan	54	29,70
20-25 yaş	23	12,60
26-35 yaş	91	50,00
36-45 yaş	49	26,90
46-55 yaş	14	7,70
56 yaş ve üstü	5	2,70
İlköğretim	15	8,20
Lise ve dengi	56	30,80
Meslek yüksek okulu	26	14,30
Lisans Örgün	44	24,20
Lisans Açık Öğretim	34	18,70
Lisans Üstü	7	3,80
Total	182	100,00

Ankete katılanların meslekteki hizmet yıllarına göre dağılımı Tablo-2’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi anket yapılan işletmelerin %19,20 si turizm sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu durum Antalya’nın turizm sektöründeki yeri ile örtüşen bir durumdur. Genel anlamda Antalya turizm sektörü ve ona hizmet eden diğer sektörler ve faaliyetlerden oluşan bir iktisadi yapıdadırlar. Diğer faaliyet alanındaki işletmelerin de büyük ölçüde turizm ile ilişkili olduğu söylenebilir. Anket yapılan diğer işletmelere bakıldığında %17,00’si mobilya, tekstil ve matbaa sektöründe, %11,00’i market, gıda işletmeciliği ve restaurant, %20,80’i perakende satış, dış ticaret, otomotiv, akaryakıt, taşımacılık ve lojistik, %7,70’i de bankacılık, sigortacılık ve muhasebe konularında faaliyet göstermektedir.

Tablo-2: İşletmelerin Faaliyet Alanları

Faaliyet Alanı	Frequency	Percent
Turizm sektörü	35	19,20
Mobilya, Tekstil, Matbaa	31	17,00
Market, Gıda İşletmeciliği, Restaurant	20	11,00
Perakende Satış, Dış Ticaret	19	10,40
Otomotiv, Akaryakıt, Taşımacılık, Lojistik	19	10,40
Bankacılık, Sigorta, Muhasebe	14	7,70
İnşaat	8	4,40
Eğitim, Sağlık, Medikal, Spor Ürünleri	8	4,40
Bilişim-Elektrik- Elektronik	6	3,30
Tarım Ürünleri	5	2,70
Alüminyum Doğrama, Endüstriyel Mutfak	5	2,70
Kuyumculuk	4	2,20
Telekomünikasyon	3	1,60
Belediye	3	1,60
Grafik Tasarım	2	1,10
Total	182	100,00

Anket yapılan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin meslekteki hizmet yıllarına göre dağılımı Tablo-3’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi ankete katılanların meslekteki hizmet yılları minimum bir maksimum 52, ortalama($X=12,16$, medyan= $10,00$) hizmet yılıdır. Ankete katılanların %30,77’si 1-5 yıldır meslekte olmalarının yanında % 43,41’inin 6-15 yıl arasında meslekte oldukları görülmektedir. Bu da; meslekte olan iş sahipleri ve/veya yöneticilerin mesleki anlamda yeterli birikime sahip olduğuna işaret etmektedir.

Anket yapılan işletmelerdeki çalışan sayıları minimum bir, maksimum 287, ortalama ise ($X=33,74$, medyan= $14,00$) dir. İşletmelerin %42,86’sı 1-10 kişi arasında kişi istihdam ederken, %19,23’ü 11-20 kişi arasında kişi istihdam etmektedir. Çalışan sayısı açısından bakıldığında işletmelerin küçük işletme statüsünde oldukları söylenebilir.

Tablo-3: Meslekteki Hizmet Yılı ve İşletmede çalışan sayısı

Meslekteki Hizmet Yılı	Min	Max	Ort.	İşletmede Çalışan Sayısı	Min	Max	Ort.
	1	52	X= 12,16 M=10,00		1	287	X=33,74 M=14,00
	Frequency		Percent		Frequency		Percent
1-5 yıl	56		30,77	1-10 kişi	78		42,86
6-10 yıl	40		21,98	11-20 kişi	35		19,23
11-15 yıl	39		21,43	21-30 kişi	17		9,34
16-20 yıl	19		10,44	31-40 kişi	5		2,75
21-25 yıl	12		6,59	41-50 kişi	10		5,49
26-30 yıl	7		3,85	51-60 kişi	4		2,20
31-35 yıl	5		2,75	61-70 kişi	5		2,75
36 ve üstü yıl	4		2,20	71-80 kişi	4		2,20
Total	182		100,00	81-90 kişi	4		2,20
				100 ve üstü kişi	15		8,24
				Total	182		100,00

Anket yapılan işletmelerde istihdam edilen MYO mezun sayıları ve MYO mezunlarının branşlara göre dağılımı Tablo-4’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi ankete katılan işletmelerin %25,30’unda MYO mezunu yokken, %52,20 si 1-5 kişi arasında, %10,44 ü 6-10 kişi arasında kişi istihdam etmektedir. İstihdam edilen MYO mezunlarında öncelik %30,80 ile muhasebe programı mezunlarındadır, %28,60 ile işletmecilik, %15,40 ile turizm ve otelcilik, %11,50 ile bilgisayar programcılığı ve %6 ile pazarlama programı mezunları gelmektedir.

Tablo-4: İşletmelerde İstihdam Edilen MYO Mezunu Sayıları ve Branşlara Göre Dağılımı

İşyerinde Çalışan MYO Mezunu Sayısı	Fr.	Per.	MYO Mezunlarının Branşlara Göre Dağılımı		Fr.	Per.
MYO mezunu yok	46	25,30	Muhasebe Programı		56	30,80
1-5 kişi	95	52,20	İşletmecilik Programı		52	28,60
6-10 kişi	19	10,44	Turizm ve Otelcilik Progr.		28	15,40
11-15 kişi	7	3,85	Pazarlama Programı		11	6,00
16-20 kişi	9	4,95	Bilgisayar Programcılığı		21	11,50
21 ve üstü kişi	6	3,30	Toplam		168	100,00
Total	182	100,00				

Faaliyet Alanı	Muh.	İşlt.	Turz.	Bilg.	Paz.	Total
İnşaat	2 3,57	3 5,76	-	-	1 9,09	6
Kuyumculuk	2 3,57	2 3,85	-	-	-	4
Perakende Satış, Dış ticaret	5 8,93	9 17,30	3 10,71	3 14,29	1 9,09	21
Mobilya, Tekstil, Matbaa	10 17,86	8 15,38	3 10,71	2 9,52	1 9,09	24
Market, Gıda işletmeciliği, Restau- rant	6 10,71	4 7,69	4 14,29	1 4,76	-	15
Bilişim, Elektrik- Elektronik	2 3,57	2 3,85	-	5 23,81	-	9
Bankacılık, sigorta, muhasebe,	3 5,36	7 13,46	-	-	-	10
Telekomünikasyon	1 1,78	1 1,92	-	2 9,52	-	4
Tarım ürünleri	2 3,57	2 3,85	-	-	1 9,09	5
Turizm Sektörü	13 23,21	7 13,46	18 64,29	4 19,04	2 18,18	44
Otomotiv Akaryakıt, taşımacılık, Lojistik	5 9,93	2 3,85	-	-	2 18,18	9
Eğitim, sağlık, medikal, spor ürünleri	2 3,57	3 5,76	-	2 9,52	3 27,27	10

Tablo-4: Devam

Alüminyum Doğrama, Endüstriyel Mutfak	1 1,78	2 3,85	-	-	-	3
Grafik Tasarım	2 3,57	-	-	1 4,76	-	3
Belediye	-	-	-	1 4,76	-	1
Total	56	52	28	21	11	
%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	168
		0			0	

Muhasebe bölümü mezunlarının %23,21'i turizm sektöründe, ön muhasebe ve diğer işletmecilik işlerini yapmak için %17,86'sı Mobilya, Tekstil, Matbaa sektöründe, %10,71 i market, gıda işletmeciliği ve restaurantlarda istihdam edilmektedirler.

İşletmecilik bölümü mezunları %17,30 perakende satış ve dış ticaret, %15,38 mobilya, tekstil ve matbaa, %13,46 oranında bankacılık, sigortacılık ve muhasebe, %13,46 oranında turizm sektörlerinde istihdam edilmektedirler.

Turizm işletmeciliği ve otelcilik bölümü mezunları %64,29 oranında turizm sektöründe, %14,29 oranında market, gıda işletmeciliği, %10,71 oranında mobilya, tekstil ve matbaa, %10,71 perakende satış sektöründe istihdam edilmektedirler.

Bilgisayar programcılığı bölümü mezunları %23,81 oranında elektrik, elektronik sektöründe, %19,04 turizm sektöründe, %14,24 perakende satış ve dış ticaret sektöründe istihdam edilmektedirler.

Pazarlama programından mezun öğrenciler %27,27 oranında eğitim, sağlık, medikal, spor ürünlerinde, %18,18 turizm sektöründe, %18,18 otomotiv, akaryakıt, taşımacılık ve lojistik sektöründe istihdam edilmektedirler.

Anket yapılan işletmelerin MYO mezunlarını istihdam ederken hangi branşa öncelik verdiklerine göre dağılımı Tablo-5'de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi ankete katılan işletme sahipleri ve/veya yöneticileri öncelik sıralamasında, %29,10 oranında MYO mezunu istihdam ederken önceliğinin muhasebe bölümü mezunu, %27,50 oranında işletmecilik programı mezunu olmasını, %21,40 pazarlama programı mezunu olmasını,

%18,70 turizm programı mezunu, %13,70 bilgisayar programı mezunu olmasını istemektedirler.

Tablo-5: İstihdamda Öncelik Tanınan MYO mezunlarının Branşlara Göre Dağılımı

İstihdamda Öncelik Tanınan MYO Mezunlarının Branşlara Göre Dağılımı	Frequency	Percent
Muhasebe Programı	53	29,10
İşletmecilik Programı	50	27,50
Pazarlama Programı	39	21,40
Turizm Programı	34	18,70
Bilgisayar Programı	25	13,70

Anket yapılan faaliyet alanlarına göre işletmelerin MYO mezunlarını istihdam ederken hangi branşa öncelik verdiklerine göre dağılımı Tablo-6'da verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; muhasebe programı mezunları %16,98 oranıyla mobilya, tekstil, matbaa sektöründe öncelikli istihdam edilirken, işletmecilik programı mezunları neredeyse her sektörde istihdam alanı bulabilmekte fakat %42,00 öncelikle mobilya, tekstil, matbaa, bankacılık, sigortacılık, muhasebe ve turizm sektöründe istihdam edilmektedir.

Pazarlama programı mezunları %25,64 oranıyla öncelikli olarak mobilya, tekstil ve matbaa sektöründe istihdam edilirken, turizm otelcilik programı mezunları %61,76 oranında turizm sektöründe, bilgisayar programcılığı da %40,00 oranıyla turizm sektöründe, market, gıda işletmeciliği ve restaurant sektöründe öncelikli istihdam bulmaktadır.

Sektörler itibariyle bakıldığında MYO mezunları eğitim aldıkları alanlara uygun istihdam öncelikleri taşımaktadırlar. Sektörün bu konudaki seçiciliği yerinde ve doğrudur.

Tablo-6: Faaliyet Alanlarına Göre İstihdamda Öncelik Tanınan MYO mezunlarının Branşlara Göre Dağılımı

Faaliyet Alanı	Muh.	İşlt.	Paz.	Turz.	Bilg.	Total
İnşaat	4 7,54	3 6,00	3 7,69	-	2 8,00	12
Kuyumculuk	2 3,77	2 4,00	3 7,69	-	-	7
Perakende Satış, Dış ticaret	6 11,32	6 12,00	6 15,38	3 8,82	4 16,00	25
Mobilya, Tekstil, Matbaa	9 16,98	7 14,00	10 25,64	2 5,88	2 8,00	30
Market, Gıda işletmeciliği, Restaurant	4 7,54	6 12,00	6 15,38	7 20,58	5 20,00	28
Bilişim, Elektrik- Elektronik	1 1,89	2 4,00	-	-	4 16,00	7
Bankacılık, sigorta, muhasebe,	4 7,54	7 14,00	2 5,13	-	-	13
Telekomünikasyon	1 1,89	1 2,00	1 2,56	-	1 4,00	4
Tarım ürünleri	3 5,66	2 4,00	2 5,13	1 2,94	-	8
Turizm Sektörü	8 15,09	7 14,00	1 2,56	21 61,76	5 20,00	42
Otomotiv Akaryakıt, taşımacılık, Lojistik	6 11,32	2 4,00	4 10,26	-	-	12
Eğitim, sağlık, medikal, spor ürünleri	1 1,89	3 6,00	-	-	1 4,00	5
Alüminyum Doğrama, Endüstriyel Mutfak	2 3,77	1 2,00	1 2,56	-	-	4
Grafik Tasarım	2 3,77	-	-	-	1 4,00	3
Belediye	-	1 2,00	-	-	-	1
Total %	53	50	39	34	25	

Anket yapılan işletmelerin MYO mezunlarının eğitimi ile ilgili Tablo-7'de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; anket yapılan işletme sahipleri ve/veya yöneticileri MYO mezunu öğrencilerin okulda aldıkları eğitimin piyasada iş bulmak için %58,20 oranında yeterli olmadıklarını, %83,50 oranında personel alımında üniversite eğitimini yeterli görmediklerini söylemişlerdir.

Bu işletmelerin mesleki eğitim yapan okullardaki eğitimi yeterli bulmadıkları anlamına gelmektedir. Bu sebeple işletmelerin %91,80 i işe alınan kişilere işe alıştırma dönemi uyguladıkları işe adapte olabilecek üniversite mezunları işe alıştırma döneminden sonra istihdam edilebileceği anlamına gelmektedir.

İşletmelerin tecrübeli eleman beklentisi beklide değişen iş koşulları ve her işin kendine özgü içeriklerinin olması sebebiyle işletmeler tarafından artık farklı algılanabilecek bir forma dönüşmüştür. Tablo-8’den de görülebileceği gibi; tecrübe sahibi olma diğer bir deyişle “Başkalarında İşin Nasıl Yapıldığını Bilen” yerine işletmenin istediği formda geliştirilebilecek eleman işletmelerce daha fazla tercih edilmektedir. Bunun en önemli gerekçesi işletmelerdeki farklı iş akışları ve iş yapma biçimleridir.

Tablo-7: İşletmelerin MYO Mezunlarının Eğitimlerini Yeterli Bulmaya Göre Dağılımı

		Frequency	Percent
MYO’lardan Mezun olan Öğrencilerin Aldıkları Eğitimi Piyasada iş bulma açısından yeterli görüyor musunuz?	Evet	76	41,8
	Hayır	106	58,2
	Total	182	100,0
Personel alımında sadece Üniversitelerdeki Mesleki Eğitimini yeterli görüyor musunuz?	Evet	30	16,5
	Hayır	152	83,5
	Total	182	100,0
Yeni işe alınan personel için işe alıştırma dönemi uyguluyor musunuz?	Evet	167	91,8
	Hayır	15	8,2
	Total	182	100,0

Anket yapılan işletmelerin personel alımında aradığı kriterler Tablo-8’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; birinci öncelikte çalışkan ve sorumluluk sahibi olmasıdır. Diğer faktörler sırasıyla; kendine güveni olması, takım çalışmasına uyumlu olması, yeniliklere açık olması, iletişim bozukluğu olmaması, fiziki görünümüne ve temizliğine önem vermesi, kişisel yetenek ve bilgi sahibi olması, problem çözme becerisine sahip olması, alanında yeterli eğitim almış olması, güncel gelişmeleri sürekli takip etmesi, tecrübeli olması, büro makinelerini yeterli düzeyde kullanabilmesi, referansının

olması, en az bir yabancı dili konuşacak düzeyde yabancı dil bilmesi, gerekli sertifikaları olmasıdır.

21.YY nitelikli çalışanın bulunması gereken beş temel özellik; “kendisine verilen iş kendisine verilen iş yapma biçimiyle aşırı yorgunluğa ulaşmadan yapan” odağından kurtulup, a) ekip çalışmasına uygun, b) her düzeyde liderlik gösterebilecek, c) mesleki sosyal etik değerlere önem veren, d) işi ve uygulamaları dijital dünya ile ve/veya elektronik ortamlarla ilişkilendirebilen, e) yaptığı her şeyi ölçülebilir hale getirip başkalarının yönetmesine ve denetlemesine ihtiyaç duymadan kendisi yapabilecek liyakat, yetenek ve beceriye sahip çalışandır. Anketle elde edilen sonuçlar da 21. YY nitelikli çalışanın bulunması gereken özelliklerle çakışmaktadır.

Tablo-8: İşletmelerin Personel Alımında Aradığı Kriterler

İş yerinizde personel alımını gerçekleştirirken aradığımız kriterler	Ort	Std.Sp
Çalışkan ve sorumluluk sahibi olması	1,15	0,38
Kendine güveni olması	1,23	0,51
Takım çalışmasına uyumlu olması	1,23	0,44
Yeniliklere açık olması	1,25	0,45
İletişim bozukluğu olmaması	1,35	0,64
Fiziki görünümüne ve temizliğine önem vermesi	1,40	0,63
Kişisel yetenek ve bilgi sahibi olması	1,43	0,64
Problem çözme becerisine sahip olması	1,43	0,59
Alanında yeterli eğitimli olması	1,52	0,76
Güncel değişimleri sürekli takip etmesi	1,64	0,75
Tecrübeli olması	1,66	0,85
Büro makinelerini yeteri düzeyde kullanabilmesi	1,92	0,92
Referansının olması	2,14	1,06
En az bir yabancı dil konuşacak düzeyde olması	2,22	1,06
Gerekli sertifikaları olması	2,30	1,02

1- Kesinlikle Katılıyorum 2- Katılıyorum 3 Kararsızım 4- Kesinlikle Katılmıyorum 5- Katılmıyorum

Anket yapılan işletmelerin işletmecilik eğitiminde Akademisyenlerden ve İşletmelerdeki Uzman Kişilerden beklentileri Tablo-9'da verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; işletme sahipleri ve/veya yöneticileri işletmecilik eğitiminde öğrencinin tutum ve davranış, eğitim, bilgi, beceri konusundaki her türlü gelişmeden birinci öncelikte kendisinin sorumlu olduğunu belirtmişlerdir. İkinci sırada bilgiye dayalı öğretim konularında; öncelikli sorumluluğun işletmelerdeki uzmanlar sonra da eğitim kuruluşlarında akademisyenler olduğunu, üçüncü sırada; beceriye dayalı öğretim konularında önceliğin işletmelerdeki uzmanlar olduğu, okullarda akademisyenlerin sorumluluğunun ikinci öncelikte olduğu, dördüncü sırada, tutum ve davranışlara dayalı eğitim konusunda da diğer özelliklerde olduğu gibi işletmelerdeki uzman kişilerin birinci öncelikle eğitimden sorumlu olduklarını, ikinci derecede sorumluluğun akademisyenlerde olduğunu belirtmişlerdir.

Buradan da anlaşıldığı gibi esas eğitimin işletmelerde verilen eğitim olduğu, ister eğitimin devam ettiği aşamada isterse mezuniyet aşamasından sonra iş başı eğitimin öncelikle yapılması, işletmelerle-eğitim kurumlarının bu konuda işbirliği yapmaları gereği ortaya çıkmaktadır.

İşletme yöneticileri ve/veya sahipleri; eğitimlerde alan derslerinin mutlaka uygulamalı olması gerektiği, öğrencilerin teknolojiye ve yeniliklere açık olmalarının benimsetilmesi, kişilik ve becerilerini geliştirecek eğitimlere yönlendirilmesi, sorumluluk verilmeli ve sorumluluğun yerine getirilmesi istenmeli, sorunlara çözüm ürete bilme yeteneği geliştirilmeli, bilgiye dayalı eğitim-öğretim verilmeli, staj süreleri uzatılmalı ve öğrenciler kendi alanlarındaki sektörlerde yapılmalı, tutum ve davranışlara yönelik eğitim yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda işletme yöneticileri ve/veya sahipleri bu eğitimde kendilerinin birinci derecede öncelikli sorumluluk üstlenceklerini de belirtmişlerdir.

Tablo-9: İşletmecilik Eğitiminde Akademisyenlerden, Uzmanlardan ve MYO'daki eğitimden Beklentileri

İşletmecilik Eğitiminde Konusunda Akademisyenlerden Beklentiler	Akademisyenlerin sorumluluğu		Uzmanların sorumluluğu	
	Ort	Std.Sp	Ort	Std.Sp
Tutum ve davranış, eğitim, bilgi, beceri konusunda kendisi sorumludur	1,57	0,72	1,67	0,86
Bilgiye dayalı Öğretim konularında	1,84	0,91	1,73	0,79
Beceriye dayalı Eğitim ve Öğretim	2,58	1,09	2,39	1,08
Tutum ve davranışlara dayalı Eğitim konularında	2,66	1,15	2,45	1,08

Sektörün MYOdaki Eğitiminden beklentileri nelerdir?	Ort	Std.Sp
Alan dersleri uygulamalı olarak öğretilmelidir	1,41	0,59
Teknolojiye ve yeniliklere açık olmalarını benimsetmelidir	1,41	0,56
Kişilik ve becerilerini geliştirecek eğitimlere yöneltmelidir	1,41	0,61
Sorumluluk vermeli ve bunu yerine getirmesini istemelidir	1,45	0,63
Sorunlara kolay çözüm üretme yeteneği geliştirilmeli	1,46	0,59
Bilgiye dayalı eğitim ve öğretim verilmelidir	1,49	0,59
Staj süreleri uzatılmalı ve kendi alanlarındaki sektörlerde yapılmalıdır	1,71	0,84
Tutum ve davranışlara dayalı eğitimler yapılmalıdır	1,71	0,78

1- Kesinlikle Katılıyorum 2- Katılıyorum 3 Kararsızım 4- Kesinlikle Katılmıyorum 5- Katılmıyorum

Anket yapılan işletmelerin işletmecilik eğitiminde öğrencilerin okuldaki eğitimleri boyunca almalarını öngördükleri dersler ve konular Tablo-10'da verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; sektörün MYO'ların işletmecilik programında okuyan öğrencilerinden örgün eğitimleri boyunca beklediği birinci öncelikli edinim WORD, EXEL gibi ofis yönetimi programlarını kullanmayı bilmeleridir. Bu beklenti Tablo-9'daki Teknolojiye ve yeniliklere açık olma beklentisiyle ve 21. YY'nin nitelikli çalışanında bulunması gereken beş temel özellikle de örtüşmektedir.

MYO'ların işletmecilik programından mezun öğrencilerin okuldaki eğitim hayatları boyunca öğrenmeleri gereken konu başlıkları ve edinimler sırasıyla; müşteri ilişkileri yönetimi, halkla ilişkiler, ofis yönetimi ve ofis makinelerinin kullanımı, satış teknikleri, pazarlama teknikleri, pazar araştırmaları teknikleri, iyi konuşma düzeyinde an az bir yabancı dil, sosyal güven-

lik ve iş hukuku, marka ve marka stratejileri, LOGO, ETA, MİCRO gibi muhasebe programlarını kullanmaları, genel muhasebe, finansal yönetim, ticari matematik, e-ticaret ve maliyet muhasebesi uygulamalarıdır.

Tablo-10: İşletmecilik Programında Öğrencilerin Eğitimleri Boyunca Almaları Gereken Bilgiler

İşletme Programında öğrencilerin eğitimleri boyunca alması gereken bilgiler	Ort	Std.Sp
WORD, EXEL gibi ofis yönetimi programlarını kullanımını bilmeleri	1,43	0,62
Müşteri İlişkileri Yönetimi bilmeleri gerekir	1,58	0,72
Halkla İlişkileri bilmeleri gerekir	1,59	0,77
Ofis yönetimi ve Ofis makinelerini kullanımını bilmeleri	1,60	0,73
Satışla Tekniklerini bilmeleri gerekir	1,66	0,89
Pazarlama Tekniklerini bilmeleri gerekir	1,68	0,91
Pazar Araştırmaları Tekniklerini bilmeleri gerekir	1,80	0,88
Yabancı dil bilmeleri (en az bir dil konuşa bilmeli)	1,82	0,80
Sosyal Güvenlik ve İş Hukukunu bilmelidir	1,92	0,84
Marka ve Marka Stratejilerini bilmeleri gerekir	1,93	1,05
LOGO, ETA, MİCRO gibi muhasebe programlarını bilmeleri	1,96	1,00
Genel Muhasebe bilmeleri gerekir	2,02	1,00
Finansal Yönetimi bilmeleri gerekir	2,05	0,92
Ticari Matematik bilmeleri gerekir	2,12	1,02
E-Ticaret bilmeleri gerekir	2,12	0,99
Maliyet Muhasebesini bilmeleri gerekir	2,27	1,04

1- Kesinlikle Katılıyorum 2- Katılıyorum 3 Kararsızım 4- Kesinlikle Katılmıyorum 5- Katılmıyorum

Anket yapılan işletmelerin MYO'larla işbirliği yapabilecekleri konular Tablo-11'de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; işletme sahipleri ve/veya yöneticiler sektörün temsilcileri olarak MYO'larla öncelik sırasıyla; öğrencilerin stajları, öğrencilere yönelik seminer ve eğitimler, mezunların

istihdamı, işletme çalışanlarına seminer ve eğitim alımları ve kısmi zamanlı öğrenci istihdamı konularında işbirliği yapabileceklerini belirtmişlerdir.

1980’li yıllara kadar kendilerine sunulan ürün içinden seçmek zorunda kalan sektör artık istihdam edeceği meslek mensuplarının eğitim süreçlerinde rol almayı istemektedirler. Yeni dünyadaki “okul” anlayışı artık iş dünyasının uygulamalarıyla “gerçek zamanlı” öğrenmeyle gerçekleşecektir.

Tablo-11: Sektörün MYO’lar ile işbirliği yapabileceği konular

MYO – Sektör işbirliği hangi konularda yapılabilir	Ort	Std.Sp
Öğrencilerin Stajları	1,55	0,73
Öğrencilere yönelik seminer ve eğitimler	1,65	0,70
Mezunların istihdamı	1,70	0,77
İşletme çalışanlarına yönelik seminer ve eğitimler	1,71	0,71
Part-time öğrenci istihdamı	1,92	0,95

1- Kesinlikle Katılıyorum 2- Katılıyorum 3 Kararsızım 4- Kesinlikle Katılmıyorum 5- Katılmıyorum

Sonuç ve Öneriler

Eğitimin iki temel müşterisi olan öğrenciler ve onları istihdam edecek sektörün beklentilerinin bilinmesi ve bu beklentiyi karşılayacak eğitim programlarının düzenlenmesi yenedünyanın en temel beklentisidir. “Ne üretirsem satarım” anlayışının yerine “satılabileni üretmek” endüstriyel üretim yapan işletmeler için ne kadar geçerli ve rekabet avantajı yaratan doğrusa, sektörün beklentilerini karşılayan donanımına sahip mezunlar vermeyi hedeflemiş okullar içinde bu durum aynıdır. Hatta eğitim sektöründeki rekabet artık okulları iş garantili mezun vermeye zorlamaktadır.

Antalya’da faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekli işletmelerin, ara eleman yetiştiren Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu’nun İşletmecilik Bölümü mezunlarında olması gereken özelliklerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu anket çalışması ile elde edilen sonuçlara bakıldığında, sektörün; geleneksel eğitim yöntemlerinin katı, standart, değişmeyen müfredatları yerine, esnek, değişime açık, müşteri ve endüstri odaklı eğitimi öngören bir eğitimi beklediğini ortaya koymuştur.

Sektörün beklentilerini ortaya koyan iş sahipleri ve/veya yöneticilerin ortalama 12 yıldır meslekte oldukları, işletmelerin ortalama 34 kişi istihdam ettikleri, bir ile beş kişi arasında MYO mezunu istihdam ettikleri, istihdam edilen MYO mezunlarında öncelik sırası ile muhasebe programı, işletmecilik programı, turizm ve otelcilik programı, bilgisayar programcılığı ve pazarlama programı mezunları gelmektedir.

Muhasebe bölümü mezunları daha çok turizm sektöründe, ön muhasebe ve diğer işletmecilik işlerini yapmak için istihdam edilirken, işletmecilik bölümü mezunları; perakende satış ve dış ticaret, mobilya, tekstil ve matbaa, bankacılık, sigortacılık ve muhasebe konularında çalıştırılmak için istihdam edilmektedirler. Turizm işletmeciliği ve otelcilik bölümü mezunları esas öncelikli olarak turizm sektöründe istihdam edilirlerken, bilgisayar programcılığı bölümü mezunları; elektrik, elektronik sektöründe, turizm sektöründe, perakende satış ve dış ticaret sektöründe istihdam edilmektedirler. Pazarlama programı mezunları ise eğitim, sağlık, medikal, spor ürünlerinde, turizm sektöründe, otomotiv, akaryakıt, taşımacılık ve lojistik sektöründe istihdam edilmektedirler.

Anket yapılan işletme sahipleri ve/veya yöneticileri MYO mezunu öğrencilerin okulda aldıkları eğitimin piyasada iş bulmak için yeterli olmadıklarını ve personel alımında üniversite eğitimini yeterli görmediklerini söylemişlerdir. Bu durum işletmelerin mesleki eğitim yapan okullardaki eğitimi yeterli bulmadıkları anlamına gelmektedir. Bu sebeple işletmelerin önemli bir kısmı işe alınan kişilere işe alıştırma dönemi uyguladıkları işe adapte olabilecek üniversite mezunları işe alıştırma döneminden sonra istihdam edilebileceği anlamına gelmektedir.

İşletmelerin tecrübeli eleman beklentisi beklide değişen iş koşulları ve her işin kendine özgü içeriklerinin olması sebebiyle işletmeler tarafından artık farklı algılanabilecek bir forma dönüşmüştür. Tecrübe sahibi olma diğer bir deyişle “Başkalarında İşin Nasıl Yapıldığını Bilen” yerine işletmenin istediği formda geliştirilebilecek eleman işletmelerce daha fazla tercih edilmektedir. Bunun en önemli gerekçesi işletmelerdeki farklı iş akışları ve iş yapma biçimleridir.

21.YY nitelikli çalışanın bulunması gereken beş temel özellik; “kendisine verilen işi kendisine verilen iş yapma biçimiyle aşırı yorgunluğa ulaş-

madan yapan” odağından kurtulup, a) ekip çalışmasına uygun, b) her düzeyde liderlik gösterebilecek, c) mesleki sosyal etik değerlere önem veren, d) işi ve uygulamaları digital dünya ile ve/veya elektronik ortamlarla ilişkilendirebilen, e) yaptığı her şeyi ölçülebilir hale getirip başkalarının yönetmesine ve denetlemesine ihtiyaç duymadan kendisi yapabilecek liyakat, yetenek ve beceriye sahip çalışandır. Anketle elde edilen sonuçlar da 21. YY nitelikli çalışanda olması gereken özelliklerle çakışmaktadır. İşletmelerin çalışalarında görmek istedikleri en önemli unsur çalışkan ve sorumluluk sahibi olma özelliğidir. Beklenen diğer faktörler sırasıyla; kendine güveni olması, takım çalışmasına uyumlu olması, yeniliklere açık olması, iletişim bozukluğu olmaması, fiziki görünümüne ve temizliğine önem vermesi, kişisel yetenek ve bilgi sahibi olması, problem çözme becerisine sahip olması, alanında yeterli eğitim almış olması, güncel gelişmeleri sürekli takip etmesi, tecrübeli olması, büro makinelerini yeterli düzeyde kullanabilmesi, referansının olması, en az bir yabancı dili konuşacak düzeyde yabancı dil bilmesi, gerekli sertifikaları olmasıdır.

Sektör mesleki eğitim önceliğinde eğitimi tamamen okula bırakmak yerine birinci sorumluluk öğrencide olmak üzere; kendisi örgün eğitimin hem teorik eğitiminde hem de uygulamalı eğitiminde eğitim sürecinde akademisyenlerden daha çok rol üstlenmek istemekte ve kendisinin istihdam edeceği öğrencilerin eğitiminde taşın altına parmağını koymak istemektedir. Sektörün en önemli beklentisi eğitimde uygulamaya önem verilmesi gereğidir. Bunun yanında teknolojiye ve yeniliklere açık bir eğitim süreci içinde olunması gereğidir.

Sektör temsilcileri işletmecilik eğitiminde öğrencilerin okuldaki eğitimleri boyunca almalarını öngördükleri dersler ve konular açısından bakıldığında birinci WORD, EXEL gibi ofis yönetimi programlarını kullanma bilme almaktadır. Bunun yanında MYO’ların işletmecilik programından mezun öğrencilerin okuldaki eğitim hayatları boyunca öğrenmeleri gereken konu başlıkları ve edinimler sırasıyla; müşteri ilişkileri yönetimi, halkla ilişkiler, ofis yönetimi ve ofis makinelerinin kullanımı, satış teknikleri, pazarlama teknikleri, pazar araştırmaları teknikleri, iyi konuşma düzeyinde an az bir yabancı dil, sosyal güvenlik ve iş hukuku, marka ve marka stratejileri, LOGO, ETA, MİCRO gibi muhasebe programlarını kullanmaları, genel muhasebe, finan-

sal yönetim, ticari matematik, e-ticaret ve maliyet muhasebesi uygulamalarıdır.

Birbirinden uzak kalan iş verenlerle ve eğitim kurumlarının misyonlarını ve vizyonlarını en düşük maliyetle gerçekleştirmek, etkinlik ve verimliliklerini arttırmak için stratejik işbirliğine gitmeleri, bu işbirliği içerisinde sektörün ne istediğini bilen ve tüm süreçlerini ona göre tasarlamış müfredatla, uygulamaya dayalı esnek eğitim süreçlerinin varlığını desteklenmeli, eğitimde hem akademisyenlerden hem de sektördeki uzman kişilerin deneyimlerinden yararlanılması, eğitim sürecinin iş süreci içine yayılması, istihdam edilmeyecek vasıflardaki öğrenci eğitilmemelidir.

Kaynaklar

- ALBRECHT, W.S., SACK, R.J., 2000, **Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future**. American Accounting Association, Accounting Education Series, volume No:16, United States of America.
- Atherton, J, (1999), *Reistance to Learning: a discussion based on participants in in-Service Professional Training Programs, J.E.T, vol.51, no.1.*
- BINICI Hanifi, ARI Necdet, ARIKAN Burhan, (2003) “MESLEKİ ve TEKNİK EĞİTİMDE ARAYIŞLAR”, 2003, Ankara Üniversitesi – IVETA Bölgesel Konferansı – 20-22 Ekim, Ankara-Türkiye**
- ÇELİK O., GÜRDAL, K., 1999. “Muhasebe Eğitiminde Kalite Arayışları ve Akreditasyon (Eşdeğerleme) Standartları”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt 1, Sayı:3.
- ÇELİKÖZ Nadir, (2004) “**Yeni Program Geliştirme Anlayışına Dayalı Olarak Geliştirilen Bir Program Tasarımının Öğrenci Başarısına Etkisi**” GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 24, Sayı .
- Demirel, Ö. (1999). Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Yılmaz, S., Ciger, A, (2004), “KÜRESELLEŞME ve ÖNLİSANS MUHASEBE EĞİTİMİNDE KALİTE ARAYIŞI” ,**
http://www.isletme.istanbul.edu.tr/surekli_yayinlar/tmes2004/bildiri13.doc,