

BİLGİ TOPLUMU AÇISINDAN TÜRKİYE'DEKİ MESLEK YÜKSEKOKULLARININ ÖRGÜTLENME PROBLEMLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ



Levent VURGUN*

ÖZET

Bu makalenin amacı; Meslek Yüksekokullarında yapılan alan araştırması ile Meslek Yüksekokullarının örgütsel problemlerini çözüm önerileri ile birlikte ortaya koymaktır.

Araştırma maksadı ile Kocaeli Üniversitesi'nde 13 Meslek Yüksekokulu, Hacettepe Üniversitesi'nde 5 Meslek Yüksekokulunda toplam 258 kişiden oluşan öğretim elemanı, idari ve destek personele anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada; Meslek yüksekokulunda görevli yönetim kademesinin yönetsel becerileri, personele verilen destek ve önem, teknolojik altyapının yeterliliği, öğretim elemanı ve idari personelin eğitim ihtiyacı, finansman yeterliliği ve kaynak oluşturma çabası, Meslek Yüksekokullarının sektör beklentilerini karşılamak için yeterli olup olmadığı, öğretim elemanı ve öğrencilerin etkin bir şekilde yönetime katılıp katılmadığı gibi konularda mevcut durum analizi yapılmıştır.

Problemlerin çözümünde ise Yüksek Öğretim Kurulu, ilgili üniversite, Meslek Yüksekokulu yöneticileri, öğretim elemanı ve idari personel, yerel yönetimler, sanayi odaları ve sanayi kuruluşlarının birlikte hareket etmelerinin sonuç almadaki önemi üzerinde durulmuştur.

Bu değerlendirmelerin ışığında bilgi toplumu organizasyonlarına ara eleman ihtiyacını yetiştirmesi gereken Meslek Yüksekokullarının, organizasyonel problemlerinin giderilmesi hakkında değerlendirmelere, elde edilen sonuçlara ve gelecek çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

* Dr. , Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Gökçeada Meslek Yüksekokulu
lvurgun@yahoo.com

Anahtar Kelimeler: Bilgi Toplumu, Mesleki eğitim, Organizasyon Problemleri, Üniversite Eğitimi

ORGANIZATIONAL PROBLEMS OF VOCATIONAL EDUCATION SCHOOLS IN TURKEY AND PROPOSALS FOR SOLUTION TO THEM WITH THE ASPECT OF INFORMATION SOCIETY

ABSTRACT

The purpose of this article is, by conducting area research, to put forward the organizational problems of vocational education system and together with its solutions.

For this research an opinion pool conducted with 258 persons, consisted of lecturers and administrative personnel, at 13 vocational education schools at the Kocaeli University and at 5 vocational education schools at the Hacettepe University.

In this research; vocational education school's administrative personnel's qualifications, value and support given to personnel, capability of technological infrastructure, training needs of lecturers and personnel, financial capability and effort of creating resources, vocational education school's capability of responding needs of industry, teachers' and students' active participation to administrative issues are analyzed.

To solve current problems, it is emphasized that Higher Education Council, lecturers and administrative personnel of universities and higher schools, local administration, industry chambers and industry should act accordingly.

In the article; evaluations of correcting of vocational education schools' organizational problems, which needed for training employees to information societies, conclusions and suggestions are mentioned.

Keywords: Information Society, Vocational Education. Organizational Problems, Higher Education.

I. GİRİŞ

Çevremize baktığımızda çağımıza damgasını vuran hız olgusunun, tüm insanları gittikçe daha yoğun bir baskı ile içine çektiğini görüyoruz. Özellikle dünya üzerinde iyi bir yer edinebilme savaşı, tüm kurumları daha hızlı, üretken ve esnek davranmaya zorlamaktadır. Hıza yön verecek kişileri yetiştirmesi gereken en önemli kurumlardan birisi de üniversitelerdir.

Meslek yüksekokulları, nitelikli ara eleman ihtiyacı nedeni ile, önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır. Ara eleman ihtiyacını bir dönem meslek liselerinden sağlayan işletmeler, artan bilgi ihtiyacı ve uygulama becerisi nedeni ile bu gereksinimi, şimdilerde meslek yüksekokullarından karşılamayı umut etmektedirler. Üniversiteler öğrencilerini sosyal hayata hazırlarken, işletmelerin bu isteklerini de göz ardı etmemek durumundadırlar.

Özellikle bilgi teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim sonrasında gerçekleştirilen atılımlar vasıtasıyla adı konan bilgi toplumu düzeyinde hemen her alanda, önemli dönüşümler yaşanmaktadır. Eğitim alanında da benzer etkisini gösteren bu dönüşümler sonucunda; eğitim kurumlarının öğrenci portföyleri ile birlikte öğrencilerin istek ve beklentilerinde de önemli farklılıklar meydana gelmiştir. Nihai amacı topluma bilgi düzeyi yetkin insanlar yetiştirmek olan üniversitelerin, bu yeni duruma uyum sağlamaları ve rakipleri karşısında rekabet avantajı elde edebilmeleri için; stratejilerini bütünüyle bu dönüşümler ekseninde belirlemeleri gerekmektedir. Bilgi toplumunda meydana gelen bu temel dönüşümler, üniversitelerin yeniden yapılandırılmasını gerektirmekte ve bilgi toplumuna has örgüt biçimleri geliştirmelerini gerektirmektedir.

İşletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamasında yegâne unsurun bilgi olarak isimlendirilmesi, üretim faktörleri içerisinde bilgiyi üretebilen yegâne unsur olarak insan kaynaklarının öne çıkması sonucunda, üniversitelerin mezun ettiği öğrencilerin bilgi düzeyi ve bunları kullanma becerileri önem arz etmektedir. İşletmeler için yaşamsal önem taşıyor hale gelen insan kaynaklarının -özellikle bilgi işçilerinin- işletmelerde uzun soluklu olarak istihdam edilmesi için yeterli bilgi donanımına ve değişen bilgi teknolojilerine kolay adapte olabilme özellikleri ile donanmış insan kaynağına ihtiyaç vardır.

İşletmelerde kullanılan otomasyon sürecinde insan emeğine dayalı kişi sayısı günden güne azalırken, artık birçok çalışan, beyaz yakalı konumunda olan bilgi işçileridir. Beyaz yakalı olarak adlandırılan bilgi işçilerinin yetiştirildiği yerler ise üniversitelerdir. Üniversite eğitim sistemi içinde yaklaşık %34 gibi önemli bir paya sahip olan meslek yüksekokullarının işletmelerin beklentilerini ne ölçüde karşıladığı makalenin en önemli konusudur.

Bu makale ile; bilgi toplumu organizasyonlarına ara eleman ihtiyacını yetiştirmesi gereken meslek yüksekokullarının, örgütlenme problemlerini çözüm önerileri ile birlikte ortaya koyarak işletmelerin ve sosyal hayatın ihtiyacı olan bilgi insanını yetiştirmesine katkı sağlamak hedeflenmiştir.

Çalışmanın ampirik yönünü ise; Kocaeli Üniversitesinde 13 Meslek Yüksekokulu, Hacettepe Üniversitesinde ise 5 Meslek Yüksekokulu'ndaki Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi, Okutman, İdari ve Destek personele uygulanan anket oluşturmaktadır. Uygulanan anketler SPSS 13 programı yoluyla değerlendirilmiş ve sonucunda analiz yapılmıştır.

II. Bilgi Toplumunun Önemi

Tarihçilerden bir kısmı da insanın gelişim sürecini dört safhaya bölmektedirler: Avcı-Toplayıcılara ait olan ilk safha en uzun olanıdır; yaklaşık 90,000 yıl sürmüştür. Daha sonra, yaklaşık 10.000 yıl önce, Tarımsal Toplumun ortaya çıkışı gerçekleşmiştir. Tarım ürünlerinin yetiştirilmesi ve hayvanların evcilleştirilmesi olanaklarıyla birlikte ileriye dönük büyük bir adım atılmıştır. Avlanma ve vahşi bitkilerin toplanması bitmiş, insanlar yerleşik hayata geçmiş ve göçebe varoluş biçimi ortadan kalkmıştır. Sonra, 200 yıl önce, Avrupa'da sanayi devrimi baş göstermiştir. Bu, şehirlerin genişlemesi anlamına - çiftçiler işçilere dönüşmüştür - gelmekte olup, asıl önemlisi bunun maddi varlıklılık açısından örneği daha önce hiç görülmemiş bir büyümeyi ifade etmesidir. Seri üretilen sanayi ürünleri, insanoğlunun uzun tarihi boyunca eşi o ana kadar hiç duyulmamış bir refah artışı yaratmıştır. Gelişime ve açlık ile yoksulluğa karşı sürdürülen savaşın zaman içerisinde kazanılacağına duyulan güçlü inanç gerçekçi olmuştur. Bu süreç yeni teknolojinin karşısındaki heves ile de gösterilmiştir (Jensen, 2006: 12).

Otomobil ve pulluk insan yeteneklerini onar kat artırmıştır. Pulluk, tarımsal üretimde 10 kat artış sağlayan kimyasal gübreyle birlikte kullanıldığında tarım devrimine yol açmıştır. İnsan yeteneklerini 1000 kat artıran buharlı makine sanayi devrimini ortaya çıkarmıştır. Bilgi teknolojileri, bilginin toplanmasında, işlenmesinde, depolanmasında insan yeteneklerini milyonlarca kat artırmıştır. Aynı şekilde iletişim teknolojileri de bilginin, ağlar aracılığıyla bir yerden bir yere iletimini milyonlarca kat hızlandırmıştır. Başka bir deyişle bilgi ve iletişim teknolojileri insan yeteneklerini trilyonlarca kat artırmıştır (Headrick,2002:17)

Sanayi toplumlarının bir ileri aşamasını olarak görülen bilgi toplumu(Tekin, 2003:21); teknolojik gelişmelerin sonucunda yeni üretim süreç modellerini geliştirmesi, teknolojinin emek ve sermayenin yerini alması, toplumun her kesimini etkilemesi sonucunda ortaya çıkmış bir olgudur. Bilginin globalleşmesi ve global olarak inşa edilmiş entegre bilgi ve iletişim ağlarının etkisi ile globalleşen ve entegre olan dünya ekonomisi ve bunun sonucunda küresel toplum ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkeler ulusal bilgi yollarının birbirine bağlanması ile oluşturulan bir otobanın meydana getirildiği küresel bilgi ağını inşa etmişlerdir. Bu durum yeni pazarlar ve yeni toplum yapısının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Balcı, 2006:88). Bu toplum yapısında da bilgi gücü gerçek bir baskı unsuru olmaktadır.

Sanayi toplumu sonrasında Bilgi Toplumu ağırlığını hissettirmiştir. Gelişim tam burada bitti diye düşünürken Jensen yeni bir kavram ortaya atmıştır "Hayal Toplumu". Bu topluma ulaşma yolunda olan topluluklar ise öncelikle bilgi toplumu olma aşamasını tamamlamış olanlar olacaktır. Jensen 20. yüzyılda ürünlerin fiyat ve kaliteye, maddi yönler dayalı olarak pazarlandığını, günümüzde ise kalitenin sabit bir değer olarak kaldığını, tüketicilerin daha fazlasını, duygusal çekiciliği olan daha değişik şeyler isteyeceğini belirtmiş ve başarının, hayal edebilme kapasitesini muhafaza eden toplumlar tarafından yakalanacağını belirtmiştir(Jensen, 2006: 14-15)

Bazı yazar ve düşünürler ile, gelecek bilimciler şu anda girmekte olduğumuz dönemi farklı şekillerde tanımlamışlardır (Tekin,2002:236). Bu yeni toplumsal yapıyı; Daniel Bell "Endüstri Toplumu", Peter F.Drucker "Bilgi Toplumu", Zbigniew Brzezinski "Teknokratik Çağ", Naisbitt ve Patricio Aburdane, "Büyük Yönelimler Çağı", Y.Masuda ise "Enformasyon Toplumu", Jensen "Hayal Toplumu" olarak nitelendirmişlerdir. İsimlendirme nasıl olursa olsun gerçek olan şu ki farklı bir dönemde hızla değişen bir çağda bulunmaktayız. Ayakta kalacak olan toplumlar ve kurumlarda kuşkusuz bu baş döndürücü değişim hızına, eğitim sektörünü hazırlayabilenler olacaktır.

III. Bilgi Toplumu Organizasyonlarının Temel Özellikleri ve Bilgi Toplumunda İnsan Kaynakları

Kuramları, işleyiş biçimleri ve normları ile ikinci dalga olarak adlandırılan sanayi toplumundan oldukça farklı niteliğe sahip olan bilgi toplumu, yapısını belirleyen bir dizi özellikleri de bünyesinde taşımaktadır. Bilgi sistemleri ve teknolojilerine dayalı olarak biçimlenmekte olan bilgi toplumu, sanayi toplumundan ciddi biçimde ayrılmakta, dönüşmekte ve yeni toplum biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır(Doğan,2000:295).

Bozkurt ise Bilgi Toplumu'nu diğer toplumlardan ayıran bir takım temel özellikleri şu şekilde sıralamıştır (Bozkurt,2007):

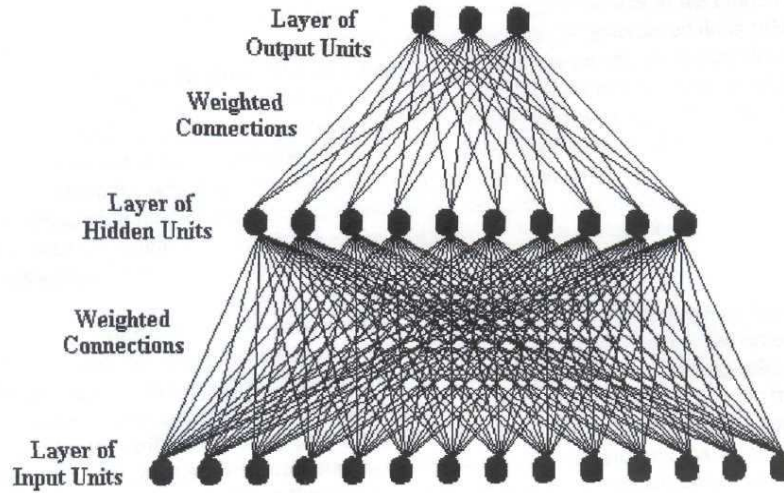
- Enformasyon/bilgi temelli ekonomiye ve topluma yöneliş,
- Endüstri toplumunun simgesi olan makine teknolojisinin yerini, enformasyon toplumunda, iletişim/enformasyon teknolojilerinin ve networklerin alması,
- Küresel rekabet ve hızlı değişim,
- Ölçek ekonomisinden zaman ekonomisine yöneliş,
- Esneklik ve çeviklik,
- Bürokratik yapıların ayak bağı olarak görülmesi,
- Her alanda merkezîyetçilikten uzaklaşma,
- Farklılaşma,
- Cyberspaceler ve networkler,

- Bilgi işleri ve bilgi işçileri,
- Yaşam boyu eğitim,
- Bireyin konumunda güçlenme,
- Katılımcı demokrasinin gelişimi.

Sanayi çağının ve modern dönemin toplumsal sistemlerinde köklü değişmeyi, özellikle mikro elektronik ve dijital teknoloji alanında ortaya konan gelişme ve yenilikler etkilemiştir. Bilgi iletişim teknolojileri olarak ifade edilen yeni teknolojilerle bilgi, ses ve görüntülerin herhangi bir sınırlandırma olmaksızın bir yerden başka yerlere, ulusal sınırlara takılmadan iletilebilme imkanını ortaya çıkarmıştır(Dursun,2006:236). Bu sayede bilginin ulaşılmazlığının önü açılmıştır. Artık bilgiye ulaşmak için harcanan zaman ve para da azalmıştır.

Bilginin ucuzlaması sonucunda organizasyonların yönetim şekilleri de değişmeye başlamıştır. Artık klasik yapılanma dışında bir yapılanmaya ihtiyaç vardır. Organizasyon yapılanmalarında beyin benzeri Connectionist Sinir Ağları Modeli yapılanması da gelinen önemli aşamalardan birisidir.

Şekil III.I. Beyin benzeri Connectionist Sinir Ağları Organizasyon Modeli



Kaynak: Istvan S. N. Berkeley, "What is Connectionism"
<http://www.ucs.louisiana.edu/~isb9112/dept/phil341/wisconn.html>
 (28.07.2009)

Bu tür ağ etkileşim sistemleri, beyin ve sinir hücresi benzeri bir yapılanma içinde temel birim veya noktalar içerir. Her birim, bir diğeri ile

çok sayıda bağlantıya sahiptir. Her birimde ortaya çıkan bir uyarı veya sinyal diğer birimleri de etkiler. Bütününün karakteri, onu oluşturan birimlerin birlikte belirlediği ağırlığa göre şekillenir. Birimler arasındaki bağlantının gücündeki değişim, bütünde geçerli kurallarca şekillendirilir. Bu tarz bir yapılanma eski hiyerarşik yapının çok ötesinde bir yapılanmadır. Böylesine bir ağırlık kurulmuş olduğu bir kurumda da görev yapmak esnek özelliklere sahip olmayı gerekli kılmaktadır.

Bilgi toplumunun en önemli elemanlarından olan bilgi işçilerinin çalışma ortamları ve iş alışkanlıkları da günden güne değişiklik göstermektedir. Eskiden olduğu gibi çalışanların belli saatlerde iş merkezlerinde aynı anda mesai yapmaları etkin bir çözüm olarak görülmemektedir. Örneğin (Matthes,2005:159) Hewlett-Packard satış personeli sanal çalışma yerlerine transfer ettiğinde, gelirler iki katına çıktı. Ofis mekânı ihtiyacının yanı sıra evden işe haberleşme ihtiyacı da azalmıştır. İşçiler evden haberleşme sağladıklarında kişisel ve çevresel maliyetler ortadan kalkmıştır. Müşterileri yüz yüze ziyaret eden, eve dayalı satış personeliyle daha fazla zaman harcanabilir. Daha iyi bir iş aile yaşamı dengesi kurulabilir. Ford Motor ve Delta Airlines gibi firmalar personellerine evde kullanmaları için bilgisayar vermişlerdir. Bu tarzdaki uygulamalar, klasik tarzdaki organizasyon yapılanmasına oldukça uzaktır.

Sanal şirketler, esnek organizasyonlar, şebeke organizasyonlar, yeniden yapılandırılmış şirket, bilgi üreten kurumlar, yüksek becerili organizasyonlar, sınırsız işletmeler, melez organizasyonlar, çok uluslu işletmeler ve öğrenen organizasyonlar başlığı altında sayılabilecek daha birçok yeni model Bilgi Toplumu Organizasyonu olarak nitelendirilebilir. Örgütsel yapılanma açısından bakıldığında da, anılan bu yeni organizasyon biçimleri; klasik yapılanmalardan oldukça farklıdır. Klasik organizasyonlarda görülen; hiyerarşik kontrol veya yetki paylaşımı, sabit sınırlar ve yukarıdan aşağıya doğru azalan yetkilendirme gibi bir takım ortak özellikler, bilgi toplumunda oldukça farklılaşmaktadır. Bilgi toplumu organizasyonları için genel standartlar haline gelen “ortak noktalar”(Aktan,1997:103) ise aşağıda belirtilmiştir:

1. Global Yapı ve Sistem
2. Esneklik ve Uyum Yeteneği
3. Sürekli Gelişme
4. Yerindenlik (Merkezin karar alma yetkisinin ilgili yelere dağıtılması)
5. Enformasyon Sistemlerinin Kullanımı
6. Planlama ve Süreçlerin Analizi
7. Çalışanlara Yetki Devretme ve Salahiyet Verme
8. Sürekli İş Öğrenme ve Eğitim
9. Lider ve Yöneticilerin Çalışanlarla İlişkileri

Bilgiyi, işlerinde temel kaynak olarak kullanan ve bilgi işçisi olarak adlandırılan insanların sahip olması gereken özellikler ise; (Saatçioğlu,2006:287)

- Öğrenmeyi öğrenmek,
- Takım halinde çalışabilmek,
- İletişim yeteneğine sahip olmak,
- İşleriyle ilgili bilgi gereksinimlerini değerlendirebilmek,
- Bilgi kaynaklarını kullanabilmek, olarak tanımlanmaktadır.

Hayatın bir döneminde okullu olmanın ve diplomanın geçerlilik süresinin sürekli devam ettiği bir dönemin çok ilerisindeyiz. Kişiler de, eğitim kurumları da bu dönemin gerekliliklerine ayak uydurmak zorundalar.

IV.Bilgi Toplumu Eğitim Kurumlarının Organizasyonel Anlamda genel Nitelikleri

Eğitim kavramına uzun yıllar birçok kişi tüketim olarak bakmıştır. Gerçekte eğitim, tüketim değil bir yatırımdır. Nitekim, 1960'larda Amerikan bilim adamları Minjer, Becker ve Schultz eğitilmiş işgücünü bir "insan kapitali" (human kapital) olarak değerlendirmişlerdir. Gerçekten, eğitim yoluyla günümüzde yapılan masraflar geleceğin potansiyel kazançları olacaktır. Eğitimle gelirler arasında hemen bütün ülkelerde olumlu bir korelasyon belirlenmiştir.(Ekin 1997:122) Yatırım olarak değerlendirilen eğitim çalışmalarının çeşitliliği ve türleri de günden güne artmaktadır.

Eğitim ortamları da hemen her gün kendini yenilemektedir. Bilgisayar, etkileşimli video, televizyon sistemleri, eğitim amaçlı uydular, tele iletişim, veri bankaları, veri tabanı sistemleri ve bilgi işlem sistemleri gibi uygulamalar; yeni teknolojik sistemlere örnek olarak gösterilebilir. Çoklu ortamlar video, teleteks, tele faks, eğitim teknolojisi merkezleri, öğretim programı ve materyali geliştirme laboratuvarları, elektronik laboratuvarlar, robotlar, benzeşim ortamları gibi örnekler, eğitim teknolojisinin ortam boyutu ile ilgili yeni teknolojilere örnek verilebilirler(Uşun 2006:2).

Eğitim ortamlarının çeşitlenmesi, eğitim kurumlarının da organizasyon yapılarını tekrar gözden geçirmelerini gerekli kılmaktadır. Balcı, bilgi toplumundaki eğitim kurumlarının organizasyonel anlamda genel niteliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır(Balcı,2006: 254).

- Büyük ölçüde adem-i merkeziyetçi,
- Esnek,
- Fazla hiyerarşik olmayan,

- Yatay eşgüdümleme ve kolektif dayanışmayı öngören, dinamik ve sürekli öğrenen bir örgüt yapısı gereklidir.

Değişen eğitim sistemi toplum ve ulus temelli olmaktan çok bireyi temel alan bir eğitim olacaktır. Eğitimin bireysel farklılıkların gelişmesine ve kendilerini ifade etmelerine imkan veren bir yapıda olması gerekmektedir. Ulusal piyasa ve kamu tercihlerinin yanında küresel piyasanın tercihlerinin de belirleyici olduğu görülmektedir. Ulusal ve yerel kültüre dayalı eğitimin yanında küresel kültürlerle dayalı eğitimin gelişmesi gerekmektedir.(Dursun,2006:240) Çünkü günümüzde sanal eğitim ortamları ile eğitimin temel yapısı ve öğrenci profili de hemen her gün değişebilmektedir.

Halihazırda mevcut olan devlet/üniversite merkezli eğitim sisteminden, birey merkezli eğitim sistemine geçilmeli, ve bireye hizmet esas alınmalıdır.(Çengel,2006:195) Ulusal düzeyde tek tipleştirici standart programların yerine geniş seçme özgürlüğü sağlayan parçalı programlar gündemde olmalıdır.

V.Bilgi Toplumunda Meslek yüksekokulları

Bilgi Toplununun daha çoğunlukla teknik bilgi ve becerileri yüksek çalışan sınıfına gereksinim yarattığı bilinmektedir. Özellikle bilginin yaratılması süreçlerinde yaşamsal rol üstlenen ara elamanların eğitilmeleri anlamında, eğitim kurumlarının işlevi; istihdama ilişkin olarak daha çok sektörel istek ve beklentilerin karşılanmasına dönük olmalıdır. Sektörel istek ve beklentileri açık ve net olarak analiz edebilen ve bu anlamda yatırımlarla eğitsel faaliyetlerini destekleyen eğitim kurumlarının, diğerlerine oranla farklılaşacaklarını söylemek olasıdır. Kaldı ki; temel amacı, toplumsal yaşantıya katma değer sağlayabilecek bireyleri yetiştirmek olan eğitim kurumlarının, bu türden analizleri yapmaksızın, statükoyu koruma anlamına gelecek faaliyetlerini devam ettirerek başarılı olmaları olanaklı değildir.

Bunlarla birlikte bilgi toplumunda mesleki eğitimin; salt geleneksel teknik bilgi ve beceri geliştirmeye odaklı olmadığı, aynı zamanda bireylere yönetsel becerileri kazandırmayı hedefleyici olduğu da ifade edilmelidir(Velde, Cooper,2000:85). Bu durum bilgi toplumunda hemen her alanda işin yapılmasında önemli roller üstlenen bilgi işçilerinin, işi yapmakla birlikte o işin aynı zamanda yöneticisi olmalarından kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle bilgi işçisi, bir işin başından sonuna değin planlanmasından, nihayet sonuçlarının elde edilmesi ve gerekli düzeltmelerin yapılmasında bir yönetici rolü de üstlenir. Şu halde bilgi toplumu mesleki eğitim kuruluşları, kabul ettikleri öğrencilerin teknik bilgi ve becerilerini geliştirmeye odaklanmanın yanında, işin yürütülmesinde izlenecek süreçlerin bütününe kapsayacak düzeyde yöneticilik becerilerinin

geliştirilmesine de odaklanacak bir eğitsel içeriğin hazırlanmasından da sorumludurlar.

Mesleki eğitim kuruluşlarının geleneksel yöntemleri izleyerek başarılı olmaları olası değildir. Mesleki eğitim kurumlarının başarısı, yeterince yenilikçi yaklaşımlara(Celep,2003:220) sahip olmak ve bunları geliştirmekle olmalıdır.

İçeriksel olarak meslek yüksek okulu mezunlarının aranan nitelikleri sağlayabilmesi için de işyeri uygulama programlarının işverenlerin etkin katılımıyla olması gerektiğidir. Amerika ve Kanada'da Meslek Yüksek Okulu konumundaki üniversitelerin, bütün programların bir program danışma komitesi tarafından onaylanması gerekmektedir. Program danışma komitesinde, küçük endüstriler, küçük orta ölçekli işletmeler ve büyük işletmeler, endüstriyel dernekler/ kuruluşlar, işçi ve işveren sendikaları ve profesyonel odalar, örgütlerin temsilcileri bulunur. Program danışma komitesi hem işyerini, hem eğitim kurumunu, uygulama yapan öğrenciyi, onu çalıştıran işvereni, işyerinin devletle ilişkisini, ilgili hükümet programlarını vb. tüm işleyiş gözetler ve denetler. Böylece çok daha kurumsal ve planlı bir işleyiş içerisinde eğitim programı uygulanmış olur(Mikhael,2007:57).

Bilgi toplumu düzeyinde eğitimcilerin, özellikle değişik kültürlerden gelen, sosyal yönleri itibariyle zayıf öğrencilerin öğrenme ve uyumlarını sağlayabilen, mevcut çatışmaları başarıyla yönetebilen, kişilerin kimlik ve farklılıklarına saygı gösteren, sosyal sorumluluk taşıyan bireyler olarak yetişmelerine katkı sağlayan ve bütün bunlar için gerekli bilgi, beceri ve değerlerle donanmış olmaları beklenmelidir(Yurdabakan,2005:74). Demek oluyor ki; bilgi toplumu mesleki eğitim kuruluşlarında faaliyet gösterecek eğitimciler, bilgi toplumu gereklerini içselleştirmiş ve bu çerçevede teknik bilgi ve beceri ile donanmış kişiler olmalıdırlar.

Plank Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitimler konferansında Almanya'da bulunan Esslingen Üniversitesi profesörlerinin en azından 10 yıllık sanayi deneyimi bulunduğunu belirtmiştir. Plank

“İçinden gelmediğimiz bir meslek için eğitim vermek çok zordur. Nasıl çalıştığını bilmediğimiz bir konuda eğitim vermek, çok zor. Uygulamalı araştırma enstitülerimiz var. Sanayi deneyimine sahip olarak başlayan öğrencilerimiz var. Tabii ideal olarak bir stajdan geçmiş olarak öğrenciler bize gelmeli. Daha sonra saha aktarımını göz önünde bulunduran bazı grup projeleri var ve öğrencilere sanayide yüz günlük pratik staj olanağı sunuyoruz. Ve altı ay içerisinde de yine

sanayide tezlerini yazıyorlar ve öğrencilerimiz için iyi iş olanakları sunuyoruz.”(Plank,2007:87)

Şeklinde sözlerini ifade ederken uygulama becerisi için öğretim üyeleri ve öğrenciler için işletmeler ile yakın diyalokta olmanın önemine vurgu yapmaktadır.

Amerika birleşik devletleri örneğine baktığımızda; öğretim üyelerinin atanmasında yetkili kurum müteveli heyetleridir. Mütevelliler heyeti üyeleri halkın veya eyalet valisinin, ya da Belediye Reisinin seçtiği tanınmış politikacılardan, iş adamlarından, generallerden oluşur. Üniversitenin akademik kadrolarını tespit eder, akademik tayinleri yapar. Çalışması; hal ve tavır memnuniyet verici olan doçentleri profesörlüğe yükseltir, memnuniyet verici olmayanların işine son verir. Tayinlerde Türkiye’de olduğunun aksine, değil evlâdın baba yanında asistan olması, üçüncü dereceden akraba olanların veya evlilik dolayısıyla yakınlığı olanların bile birbirleri yanında çalıştırılmaları yasaktır(Bıyıkoğlu:2009). Yukarıdaki örnekleri incelediğimizde, özellikle mesleki eğitimin şekillendiği son halka olan meslek yüksekokullarındaki öğretici özellikleri ve onların seçim şartlarının hassasiyetinin bilgi toplumunda asla şansa bırakılmadığını görürüz.

Mesleki eğitimde önemli bir yere sahip olan Meslek yüksekokullarının sadece devlet üniversitelerinde olması da gerekmemektedir. Bilgi toplumu olma yolunda olan ülkelerin öncelikle eğitime kamu dışında müteşebbisleri çekme zorunluluğu vardır. Japonya’da meslek yüksekokulu sayısı 508 ve yükseköğretim kurumlarının yüzde 11’ini oluşturuyor. Öğrenci sayısı ise 234 bin ve % 6’sı. Bunların %92’si de özel (Özkul,2007:81). Kamu kaynakları gelişmiş toplumlarda bile yeterince kafi gelmiyorsa farklı arayışlar içinde olmak tüm gelişmekte olan toplumlar içinde zorunluluktur.

Almanya’da da mesleki eğitim ve öğretim maliyetinin %73’ü işletmeler tarafından karşılanmaktadır. İşte, bu yüzden Almanya Hükümeti işletmelerle aktif bir şekilde işletme eğitim ve öğretim yerlerinin sayısını artırmak konusunda faaliyet göstererek sistemi çok etkili bir biçimde yürütülebiliyor (Rolla,2007:81).

Bir çok gelişmiş ülkede Meslek yüksekokullarının öğrencilerinin stajı kapsamında öğrenci yetiştiren işletmelere vergi avantajları sağlanmaktadır. Örneğin Kanada’da işyeri programları, işverenler için vergi teşvikleri olan işyerlerinde ancak uygulanabilir (Mikhael,2007 :57).

Meslek yüksekokulları bir çok gelişmiş toplumda cazibe merkezi olmaya devam etmektedir. Örneğin A.B.D.’de bazı yüksekokullarda çok

sayıda üniversite mezunu eğitim gördüğü dikkati çekmektedir. Bu da iki sektör arasında bir hareketlilik olduğunu, meslek yüksekokullarının bu bağlamda önemli bir reform rolü oynadığını gösteriyor(Mikhael,2007 :57). Yaşam boyu öğrenmenin hedeflendiği gelişmiş toplumlarda eğitim alanlarının sınırlandırılmasından ziyade seçenek sayısının artırılması yönünde çalışmalar mevcuttur.

Mesleki eğitim almış kişilerin istihdamda sorun yaşamaması için bilgi toplumu olanların izlediği yöntemleri izlemek gerekmektedir. Örneğin İngiltere’de mesleki eğitim ve öğretim yaklaşımı artık sanayinin ihtiyaçlarına yanıt verebilecek şekilde geliştirilmektedir. Önlisansla ilgili olarak üç ayak olduğunu söyleyebilir. Bunlar imalat, sanayi ve mühendislikle ilgili. Bu önlisans programlarında geleneksel akademik dersler görülmekte. Bunların yanı sıra bilgi ve beceri edinmeğe de çok önem verilmektedir. Yarı zamanlı bir program ve bu programın tamamlanması sonucunda öğrencilere, kişilere sadece bir ön lisans diploması sağlanmakla kalmıyor, bundan başka gelişme yolları da sunuluyor. Daha sonra bir lisans programına devam etme şansı da veriliyor (Reid,200745).

Meslek yüksekokullarının piyasanın taleplerine karşı esnek olabilmesinin yanı sıra bilimsellikten de taviz vermemesi gerekmektedir. Üniversite devletten aldığı bütçenin dışında döner sermaye vasıtasıyla üniversite dışından proje olarak ve/veya dışarıya hizmet sunarak kendisine ek kaynak yaratırken, bu durumun üniversitenin sadece para kazanma amacına odaklanmış bir nevi şirket olarak görülmesine yol açmaması gerekir. Aksi takdirde üniversite mensupları özel kuruluşların Ar-Ge personeli olarak görülebilir ve üniversite de ticari bir kuruluş gibi algılanabilir. Üniversite sadece devlet kurumlarına karşı değil, aynı zamanda özel sektör kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarına karşı da özerkliğini koruyabilmelidir(Yıldırım,2003:16). Üniversitelerin toplumsal sorumlulukları ile kurumsal hedeflerinin çelişmemesi gerekir. Kurumsal olarak başarılı olmak için gerekli olan bursları temin ederken bilimsellikten taviz verilmesi, üniversitelerin kuruluş amacına ters düşecektir.

VI. Meslek Yüksekokullarının Organizasyonel Problemlerini İrdelemeğe Yönelik Bir Araştırma

Bunu çalışmayı yapmak için, Kocaeli Üniversitesinde 13 Meslek Yüksekokulu, Hacettepe Üniversitesinde ise 5 Meslek Yüksekokulu’nda, geliştirilen anket formundaki sorular Öğretim üyesi, Öğretim Görevlisi, Okutman, İdari ve Destek personelle yüz yüze görüşmeler yapmak yoluyla yöneltilmiştir. Anket Öğretim Üyesi/ Görevlisi Personelden 162 kişiye, İdari /Destek Personelden ise 96 kişi olmak üzere toplam 258 kişiye uygulanmıştır.

Ankette demografik bilgileri sorgulayan kapalı ve açık uçlu soruların yanı sıra, 5' li Likert Ölçeği tekniğine göre düzenlenmiş olan ifadeler yer verilmiştir. Araştırmaya katılan anketörlere, verilen ifadeleri değerlendirip kendilerine en uygun gelen seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Hazırlanan anket soruları 30 kişilik bir ön çalışma grubu üzerinde uygulanarak a cronbach katsayısı hesaplanmış ve güvenilirliği azaltan sorular çıkarılarak anket son haline getirilmiştir (a cronbach = 0.92).

Yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilen saha çalışması sonunda toplanan veriler; araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi açısından SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Ver. 11.5. bilgisayar programı kullanılmak suretiyle ve Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri uygulanarak analiz edilmiştir.

Soruları Kapsayan Tüm Anketin Güvenilirlik Analizi

	Boyut	Soru Adedi	Güvenilirlik (Cronbach's Alpha)	Ortalama	Standart Sapma
Sıra No	Tüm Anket (5-32 Sorular)	28 Sorunun Tamamı	0.92	3.07	0.53

Tablo 3.4. İlk 18 Soruya İlişkin Boyutların Analizi

Sıra No	Boyut	Soru Adedi	Güvenilirlik (Cronbach's Alpha)	Ortalama	Standart Sapma
1	Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma	4 (5,6,7, 15)	0.82	3.85	0.38
2	Personele Verilen Destek ve Önem	3(8,10,11)	0.86	3.53	0.12
3	Teknolojik Alt Yapının Yeterliliği	2 (9, 13)	0.68	3.35	0.32
4	Öğretim Elemanı, İdari ve Destek Personelin Eğitim İhtiyacı	1 (12)	-	3.63	1.08
5	Üniversiteye Bağlılık	1 (14)	-	2.87	1.16
6	Üniversitede MYO'ya Verilen Önem	1 (16)	-	3.02	1.19
7	Tüm Ölçek (5-16 Sorular)	12 Sorunun Tamamı	0.87	3.52	0.40

VI.I Anketler İle İlgili Tüm Verilerin Değerlendirilmesi

Öğretim elemanları ile İdari personel arasında yapılan karşılaştırmalarda; idari ve destek personel; yöneticilerin yönetsel becerisi, personele verilen destek, teknolojik altyapı yeterliliği, üniversiteye olan bağlılık, Üniversitenin MYO'ya verdiği önem gibi konuların tümünde daha pozitif sonuçları algıladıkları görülmüştür. Bu sonuçlarda, anketlerin cevaplanması sırasında idari ve destek personelin, sürekli aynı şıkların işaretlemelerinin ve soruları çok kısa sürelerde cevaplamalarının etkisi olduğu değerlendirilmektedir. Mevcut bürokratik yapıda görev tanımlamaları

içindeki vazifelerini yetiştirmeye çalışmaları ve kurumdan beklenti düzeylerinin düşük olmasının elde edilen sonuçlarda etkili olduğu değerlendirilmektedir. Her iki üniversitede de idari ve destek personelin kariyer planlamasının motive ediciliği yönündeki ortalama değerinin düşüklüğü (2,86) mevcut durumu açıklamaktadır.

Yönetmel beceri ve esnek yapılanma, personele verilen destek ve önem boyutu açısından 4-6 ve 7-9 yıllık çalışan grubun memnuniyetleri Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri sonucunda diğer gruplara göre düşük seviyede algılandıkları ortaya çıkmıştır. Sadece öğretim elamanlarına sorulan sorulardan olan; finansal yeterliliğinin algılanması ve öğretim elemanlarının yetkinliklerinin artırılması için üniversite çabasının 4-6 ve 7-9 yıllık çalışan guruplarında düşük düzeyde algılanması, sorunlara karşı farklı değerlendirme açılarına sahip olduklarını göstermektedir. Özellikle öğretim elemanlarının yetkinliklerinin artırılması yönündeki çabalara olan inancın algılanması diğer statü guruplarına göre düşük olması bu gurubun, kurumuna olan inancının da düşük olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Finansal konuların öğrencilerin bilimsel araştırma projeleri yapmasına olan ortalama algılanmanın 1,975 gibi düşük bir değer iken, Üniversitelerin finansal kaynaklarını artırmak için giriştikleri çabalara ait soruların sonucunda ortalama algılama değerinin 2,657 çıkması ise bu alanda yaşanan paradoksa işarettir.

MYO'nun organizasyonel bölümlerinin, günün gereklerine göre yeniden yapılandırmasının, eğitim içeriğinin olumlu yönde etkileyeceği yönündeki olan inancın algılanması anket içinde en fazla ortalama alan değerlendirmelerden olmuştur (4,01). Bu sonuç, bu alanda yapılması gereken çok iş olduğuna olan inancı göstermektedir.

MYO öğrencilerinin ve öğretim elamanlarının, üniversite senatoları ve kurulları içinde aktif bir şekilde yönetime katılımı algılanması oranları (2,83-2,52), finansman yeterliliği ortalaması (2,04)'dan sonra en küçük değere sahiptir. Yönetim kalitesinin artırılmasında, paydaşların en önemlilerinden olan öğrenci ve öğretim elamanlarının görüş ve önerilerinin daha fazla dikkate alınması yönünde çabaya ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

MYO'nun kuruluş amaçlarından en önemlilerinden birisi, sektör beklentilerini karşılayarak ülke kalkınmasına katkıda bulunmaktır. Ankette MYO'nun sektör beklentilerini karşılama düzeyini ölçen sorulara verilen cevapların ortalama değerleri oldukça düşük bir orandadır (2,87). Bu oran finansman yeterliliği, kaynak oluşturma çabası, öğrenci ve öğretim

elemanlarının yönetime katılımdan sonraki en düşük değer olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle anketörlerin düz metin ile yazmış oldukları metinlerde; sınavsız geçişin eğitim kalitesini düşürdüğünden, idari personele eşit iş yükü dağıtımında problemler ile karşılaşıldığından, öğrenci ve öğretim görevlilerine sanayi deneyimi kazandırmanın gerekliliğinden ve öğretim görevlisi/öğrenci oranının yetersiz olması sebebi ile yeni kadrolara ihtiyaç duyulduğu yönündeki görüşlere yer verilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre; Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları, bilgi toplumu gereksinimleri göz önünde bulundurulduğunda, yönetsel ve organizasyon yapılanması açısından beklentileri yeterince karşılamadığı sonucuna çıkmıştır.

VII. Sonuç ve Değerlendirme

Mesleki eğitim sisteminin ülkemizin ihtiyaçlarına cevap vermediği, öğrenci talebinin eksik ve mezun niteliğinin yetersiz olduğu, eğitimi sürdürülen meslekleri, eğitim programlarının ve öğretim elemanı niteliklerinin işletme gerekleriyle tam olarak örtüşmediği ortadadır. Mesleki eğitim sisteminin işletmelerin işgücü ihtiyaçlarına duyarlı bir yapıda olmaması, işsizlik sorununu büyütmede ve sistemin başarısını engellemektedir.

Geleneksel eğitim/öğretim anlayışı ile öğrencilerin, belirli bir mesleğe dönük olarak sadece soyut bilgiler ile donatmanın, karşılıklı bütün taraflar açısından faydalı bir eğitim-öğretim stratejisi olmadığı açık bir şekilde ortadadır. Öğrencilerin başarı sıralamasını yaparken de hazır olan bilgiyi ezberleyebilme becerilerini ölçmek yerine, eldeki bilgileri kullanarak yeni şeyler keşfedebilme ve soyut bilgiyi somut hale getirebilme becerisi ölçülmelidir.

Ülkemizde işsizlik olmasına rağmen, İstanbul Ticaret Odasının yaptırdığı araştırmada yabancı işçi çalıştıranlarının oranının %10'lara (İstanbul Ticaret Odası,2006:85) ulaşması çok ciddi bir sorundur. Mezunlarda aradığı nitelikleri bulamayan işverenler de yeni eğitim programları hazırlamaktadırlar. MYO'nun kuruluş amaçlarından en önemlilerinden birisi, sektör beklentilerine cevap vermektir. Mevcut kaynakların da kısıtlı olduğu dikkate alındığında, mesleki eğitimi devlet tekelinden devam ettirmek yerine ticaret odaları, sanayi odaları, meslek kuruluşları, belediyeler ve uluslararası üne kavuşmuş holdinglerde de bu sorumluluk paylaşılması faydalı olacaktır.

Mevcut durumun iyileştirilmesinde, YÖK, Mili Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Meslek Odaları, Sanayi Odaları mesleki eğitim sorunlarının giderilmesinde çok daha sıkı bir koordinasyon içinde olmalıdır.

MYO'nun ölçülebilir eğitim hedeflerinin olması ve bunların bir model çerçevesinde ölçülmesinin sağlanması gerekmektedir. Sadece öğrenci mezun etmenin varlık sebebi olarak görülmesi anlayışının sorgulanması gerekmektedir. Meslek yüksekokulları mezunlarının %?'nın ilgili alanda çalıştığı da takip etmesi bir diğer önemli husustur.

Öğrenci değerlendirilmesinde de tek kriter olarak ders notu almanın yeterli olmadığı görülmektedir. Öğrencilerin sosyal sorumluluk bazında üstlenmiş oldukları; öğrenci dernekleri, sportif ve kültürel etkinliklerdeki özverisinin de öğrencilerin ders notuna belirli bir oranda katkı yapmasının öğrencilerin soyut bilgiler dışında farklı alanlarda özellik kazanmalarına faydalı olacak ve sorumluluk alma bilinçleri geliştirecektir.

Gelişen teknoloji üniversite eğitimini de sorgular hale getirmiştir. Üniversitelerde mevcudiyetini devam ettirebilmek için daha önce olmadığı kadar toplumun beklentilerini hesaba katarak öğrenci yetiştirmek zorundadır(Bauman,2005:163). Diplomalara, meslek içi eğitim, kısa süreli kurslar ve hafta sonu seminerlerinin piyasa değerleriyle rekabet etmekte hemen her gün biraz daha zorlanmaktadır. Esnek becerilere sahip kişileri yetiştirmesi gereken MYO'nun yapısının da esnek olması ve beklentiler ölçüsünde eğitim içeriğini sürekli güncellemesi gerekmektedir.

Meslek Yüksekokulları yukarıda belirtmiş olduğumuz gerçek fonksiyonlarını icra ettiğinde, Amerika Birleşik Devletleri örneğinde olduğu gibi birçok lisans mezunu genç de, bir alanda uzmanlaşmak ve meslek sahibi olmak için bu okullara başvuracaklardır.

KAYNAKÇA

- Aktan, Coşkun Can (1997), **Değişim ve Yeni Global Yönetim**, İstanbul, MESS Yayınları.
- Balcı, Ali (2006). "Yeni paradigmlar Işığında Türkiye Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi ve Yönetimi", Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Ankara, Bildiriler Kitabı.
- Balay, Refik (2004), "Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim", AÜ Eğitim Bilimleri Dergisi, Ankara.
- Balcı,Sebahattin (2006). "Meslek Teknik Eğitimin Önemi ve Gelecek İçin Öneriler", Muğla: II.Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu14-15 Nisan 2006, Muğla Üniversitesi Basımevi

- Bass, Bernard(2005).”Bilgi Çağı Ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Yönetici Ve Lidere Karşılaştırmalı Bir Bakış” Üçüncü Uluslararası Sempozyum Bildirileri (İstanbul, 12-13 Mayıs 2005) “Bilgi Çağı ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Toplum, Yönetim, Yönetici ve Lider Yaklaşımları” Genelkurmay ATASE ve Genelkurmay Denetleme Başkanlığı Yayınları.
- Bauman, Zygmunt (2005).”Bireyselleşmiş Toplum”Çev.Yavuz Alogan, Ayrıntı Yayınları,1.b,İstanbul.
- Berkeley, Istvan S. N. (2009). “**What is Connectionism**”
<http://www.ucl.ac.uk/~isb9112/dept/phil341/wisconn.html>
(28.07.2009).
- Bıyıkoglu, Kemal (2009), Üniversite Özerkliği Modelleri ,Amerikan Modeli
<http://www.egitim.aku.edu.tr/boglu1.htm> (28.07.2009).
- Bozkurt,Veysel (2007).“Bilgi Toplumu"nun Getirdikleri ve Türkiye”,
www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=141&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year=2001 (06.05.2007)
- Celep, Cevat ve Çetin Buket (2003). “Bilgi Yönetimi” Ankara :Anı Yayıncılık.
- Çengel, Yunus A.(2006). “AB Sürecinde Eğitimin Modern Dünya Standartlarına Çıkarılması”, Ankara: Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı.
- Doğan, İsmail (2000). Sosyoloji; Kavramlar ve Sorunlar, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Dursun, Davut (2006). “**Küresel Çağda Eğitim Üzerine Bazı Notlar**”, Ankara: Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı.
- Engin Yıldırım, Mehmet Duman, **Bilgi-İktidar-Toplum Bağlamında Akademik Özgürlük ve Üniversite Özerkliği**, Kocaeli: Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi 17-18 Mayıs 2003,Beta Basım Yayım.
- Headrick D. R. (2002). “Enformasyon Çağı: Akıl ve Devrim Çağında Bilgi Teknolojileri”, Çev. Zülal Kılıç, İstanbul, Kitap Yayın Evi.
- İstanbul Ticaret Odası, (2006). **İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı**,İstanbul:2006/41.
- Mikhael Sam (2007). “Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar arası Uygulamalar I.Oturum”, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007.
- Plank, Manfred (2007). “Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar II.Oturum”, Ankara: Meteksan Basım, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak
- Ekin, Nusret (1997). “Küresel bilgi çağında Eğitim- Verimlilik İstihdam”,İstanbul Ticaret Odası yayınları, İstanbul

- Rolla, Reinhard(2007). “Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar II.Oturum”, Ankara: Meteksan Basım, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007.
- Rolf, Jensen (200). “Kalp Fırtınası”, Çev.Yurdakul Gündođdu, İstanbul: Kalder yay.No:37.
- Saatçioğlu, Ömür ve Ömür Özmen (2006). “Bilgi Okuryazarlığı Üniversite Eğitiminde Yeni Bir Boyut”, Kocaeli: I.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,10-11 Mayıs 2006 Bildiriler Kitabı.
- Tekin, Mahmut ve Ercan Çiçek (2002). “Bilgi Çağında Bilgi Toplumu ve Bilgi Ekonomisi”, Kocaeli Mayıs 2002: I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Tekin, Mahut, Hasan Kürşat Güleş ve Adem Öđüt(2003), “Teknoloji Yönetimi, Ankara, II.b, Nobel Yayın Dağıtım.
- Reid, Victor (2007). “Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar arası Uygulamalar I.Oturum”, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007.
- Uşun, Salih (2006). “Uzaktan Eğitim”, Nobel Yayın Dağıtım, I.b, Ankara.
- Velde,Christine ve Tom Cooper (2000), “Student’s Perspectives of Workplace Learning and Training”, Education&Training, MCB Uni. Press, Vol:42, No:2.