

# MYO Öğretim Elemanı Sorunları

**Prof. Dr. Adem ÇİÇEK**  
**Yürütücü / AYBÜ**

**Doç. Dr. Hamdi TAPLAK / ERÜ**  
**Yrd. Doç. Dr. Akın ÜNAL / ERÜ**  
**Öğr. Gör. Abdurrrahman ÇETİN / SAÜ**  
**Öğr. Gör. Öznur NALÇINKAYA GÜMRAH / GÜ**

Meslek Yüksekokullarında 3.659 öğretim üyesi olmak üzere toplamda 19.171 öğretim elemanı bulunmaktadır.

Yükseköğretim Kurumu	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Yrd. Doç. Dr.	Öğr. Gör.	Okutman	Uzman	Arş. Gör.	E.Ö:PL	Toplam
Devlet Üniversitesi	173	270	2.113	11.095	598	347	228	4	14.828
Vakıf Üniversitesi	164	90	816	2.753	50	9	11	-	3.893
Vakıf MYO	3	3	27	403	14	-	-	-	450
TOPLAM	340	363	2.956	14.251	662	356	239	4	19.171

Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı Devlet Üniversitelerinde 65, toplamda 58 ‘dir.

	Öğretim Üyesi Başına Düşen Öğrenci Sayısı	Öğretim Elemanı Başına Düşen Öğrenci Sayısı
Devlet Üniversiteleri	377	65
Vakıf yükseköğretim kurumları	131	33
Toplam	303	58

Meslek Yüksekokullarında eğitim-öğretim yaklaşık %75 oranında “Öğretim Görevli”leri ile gerçekleştirilmektedir. Öğretim görevlilerinden sonra %15 oranında da “Yardımcı Doçentler” eğitimde rol almaktadır.

Diğer yandan bilinen bir gerçek de; MYO’larda öğretim üyesi (Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr.) olarak çalışan akademik personellerin genel olarak Fakülte kadrolarına geçmek için çaba sarf etmeleridir. Bu durum doktora bitirmiş veya bitirme durumunda bulunan öğretim görevlileri için de geçerlidir.

Haftalık zorunlu ders yükleri

<b>Prof. Dr.</b>	10
<b>Doç. Dr.</b>	10
<b>Yardımcı Doç. Dr.</b>	10
<b>Öğretim Görevlisi</b>	12
<b>İdari görevi var ise:</b>	
<b>Müdür</b>	0
<b>Müdür Yardımcısı</b>	5/6
<b>Bölüm Başkanı</b>	5/6

*Ders yükü tespiti ve ek ders ücreti ödemelerinde uyulacak esaslar*

	Maksimum Ek Ders Saati					
Görev Unvanları	Haftalık Zorunlu Ders Yükü	Normal Örgün Eğitim		İl. Örgün Eğitim		Genel Toplam
		Mecburi	İstekle	İstekle	Toplam	
Prof. Dr.	10	2	18	10	30	40
Doç. Dr.	10	4	16	10	30	40
Yrd. Doç. Dr.	10	8	12	10	30	40
Öğr. Gör.	12	12	8	10	30	42
Okutman	12	12	8	10	30	42

## ÖĞRETİM GÖREVLİSİ ALIM SÜRECİ

- ❖ Ön lisans düzeyinde eğitim yapılan birimlere başvuracak öğretim görevlisi adaylarında en az «tezli yüksek lisans mezunu olmak» veya «lisans mezunu olmak ve belgelendirmek kaydıyla alanında en az iki yıl tecrübeli olmak» şartları aranmaktadır.
- ❖ Öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalarda «ALES'ten en az 70», Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen «merkezi yabancı dil sınavından en az 50 puan» veya eşdeğerliği kabul edilen bir sınavdan bu puan muadili bir puan almış olmak şartı vardır.
- ❖ Meslek yüksekokullarında ön değerlendirme aşamasında «ALES puanının %70'i» ve «lisans mezuniyet notunun %30'u» dikkate alınarak müracaat eden adaylar arasından ilan edilen kadro sayısının on katına kadar aday, sınav jürisi tarafından en yüksek puandan başlayarak sıralanır.
- ❖ Son değerlendirme aşamasında ise «ALES notunun %35'i», «lisans mezuniyet notunun %30'u» ve «giriş sınavı notunun %35'i» hesaplanarak ilan edilen kadro sayısı kadar aday, başarı sırasına göre belirlenir.
- ❖ Değerlendirme puanı 65 puanın altında olanlar sınavlarda başarısız sayılır.

*Öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalarda uygulanacak merkezi sınav ile giriş sınavlarına ilişkin usul ve esaslar hakkında yönetmelik*

- ❖ Öğretim elemanı profili/niteliği
- ❖ Öğretim elemanı – teknoloji ilişkisi
- ❖ Öğretim elemanı – sektör ilişkisi
- ❖ Üniversitelerarası öğretim elemanı transferleri
- ❖ MYO da öğretim elemanı alım şartları
- ❖ Öğretim elemanlarına verilen ders yükümlülükleri
- ❖ Özlük hakları



# SORUNLAR

- ❖ Öğretim görevlilerinin beceri eğitimleri konusunda yetersiz olmaları,
- ❖ Öğretim elemanlarının alan dışı derslere girmesi,
- ❖ Haftalık ders yükünün fazlalığı nedeniyle mesleki ve akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramaması,
- ❖ MYO'lardaki öğrenci kalitesinin düşük olması sebebiyle öğretim elemanlarının dersler yolu ile mesleki ve akademik tatmin yaşayamaması,
- ❖ MYO'lardaki öğretim elemanının performansını ölçme mekanizmasının yetersiz oluşu,
- ❖ Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının çok yüksek olması ve özellikle uygulamalı derslerde verimliliğin düşmesi.

- ❖ MYO’larda laboratuvar altyapısının yetersiz ve güncel teknoloji ile uyumlu olmaması,
- ❖ Öğretim elemanlarının güncel teknolojiler konusunda literatürü takip etmekte isteksiz ve yetersiz olması,
- ❖ MYO’lar ile sektör arasında bilgi ve beceri paylaşımı için iletişimin yetersiz olması,
- ❖ Meslek yüksek okullarının büyük yerleşim birimlerinin sanayi, hizmet ve ticaret bölgelerinde veya bu bölgelere çok yakın mekanlarda kurulmaması.

- ❖ Öğretim planları ve ders içeriklerinin sektörün ihtiyaçlarına cevap vermemesi,
- ❖ Öğretim elemanlarının bilgi ve beceri yönünden üniversite-sanayi işbirliği için yetersiz olması,
- ❖ Kısa süreli ve amacına ulaşmayan stajlar nedeniyle sektör-öğrenci ve sektör-öğretim elemanı uyumunun sağlanamaması,
- ❖ İhtiyaç olan alanlarda, yeni bölüm veya programların, sektörle işbirliği ve gerekli teknik ve akademik personel altyapısı oluşturulmaksızın açılması.

- ❖ MYO'lardaki akademik pozisyonlar (özellikle öğretim görevlisi) atlama ve geçiş pozisyonları olarak görülmesi ve bu sebeple sahiplik duygusunun oluşmaması,
- ❖ MYO'larda akademik çalışma için laboratuvar ve beşeri altyapının yeterli olmaması nedeniyle fakültelere geçiş için güçlü bir isteğin bulunması,
- ❖ Fakültelere geçmek için kriterlere takılan öğretim elemanlarının akademik küskünlük yaşaması ve kendi kabuğuna çekilip verimsiz kalması.

- ❖ Öğretim elemanının ilan şartları ile MYO'daki programın öğrenme çıktılarının uyumsuz olması,
- ❖ Alım şartlarında belirtilen «yüksek lisans veya lisans + 2 yıl iş deneyimi» şartının yetersiz olması,
- ❖ Öğretim elemanının uygulama becerilerinin alım esnasında ölçülmemesi,
- ❖ Öğretim görevlilerinin alım şartlarında formasyon şartının bulunmaması.

- ❖ MYO’larda öğretim elemanı sayısının yetersiz olması nedeniyle ders yükünün fazla olması,
- ❖ Aşırı ders yükü nedeniyle müfredat geliştirme ve akademik çalışmalara yeterli zaman ayıramaması,
- ❖ Çeşitli kısıtlar nedeni ile alan dışı derslere girilmesi,
- ❖ Meslek lisesi öğretmenlerinin ücretli öğretim elemanı olarak görevlendirilmesi neticesinde öğrencilerde motivasyon eksikliği oluşması.

- ❖ Özellikle teknik programlarda uygulamalı dersler fazla olmasına karşın ek ders ücretlerinde uygulamalı ders sayısının 10 saat ile sınırlandırılması,
- ❖ Öğretim elemanlarının yüksek gelir elde etmek amacı ile aşırı ders yükünü benimsemiş olmaları,
- ❖ Akademik teşvik uygulamasının kötüye kullanımı.



# ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- ❖ Öğretim elemanının uygulama becerilerini geliştirebileceği mekanizmaların kurulması-örneğin, sektörde eğitim,
- ❖ Girilen ders çeşitliliğinin sınırlandırılması,
- ❖ MYO'lardaki kontenjanların azaltılması yolu ile öğrenci kalitesinin artırılması ve öğretim elemanlarının özellikle keyifli işlenen dersler yolu ile mesleki tatmininin sağlanması,
- ❖ MYO'larının öğrenci kontenjanlarının kadrolu öğretim elemanı sayısı ile ilişkilendirilerek sınırlandırılması,
- ❖ Öğretim görevlilerinin akademik kariyer yapmalarının teşvik edilmesi.

- ❖ Öğretim elemanlarının literatürü takip etmesinin ve güncel teknolojilerin gerek laboratuvar çalışmalarında gerekse sınıf içi etkinliklerde kullanımının teşvik edilmesi,
- ❖ MYO'larda bazı ders ve uygulamaların sektör temsilcileri tarafından verilmesinin sağlanması,
- ❖ Meslek yüksekokullarında uygulamalı derslerin sağlıklı yapılabilmesi için laboratuvar ve teknik donanım şartlarının iyileştirilmesi,
- ❖ Meslek yüksek okulları prensip olarak büyük yerleşim birimlerinin sanayi, hizmet ve ticaret bölgelerinde veya bu bölgelere çok yakın mekanlarda kurulması.

- ❖ Öğretim planları ve ders içeriklerinin sektör temsilcilerinin katılımıyla yenilenmesi,
- ❖ Bir dönem işyerinde uygulamalı eğitim (3+1 modeli) yapılarak sektör-öğrenci ve sektör-öğretim elemanı uyumunun sağlanması,
- ❖ Sanayinin veya hizmet sektörünün talep etmediği, istihdam imkanı bulunmayan bölüm veya programların kapatılması,
- ❖ İhtiyaç olan alanlarda, yeni bölüm veya programların, sektör işbirliği ile gerekli teknik ve akademik personel altyapısı oluşturulduktan sonra açılması.

- ❖ MYO'lardan kaçışları engellemek ve istihdamı da özendirmek için MYO'lardaki özlük hakları ve ders ücretlerinin fakültelere nazaran kısmen iyileştirilmesi.

- ❖ İlan şartlarının alana özgü niteliklere göre belirlenmesi. Yüksek lisans çalışma alanının ve iş deneyiminin programın öğrenme çıktıları ile uyumlu olması,
- ❖ Alım şartlarında «yüksek lisans + iş deneyimi» şartının getirilmesi,
- ❖ Alım sınavında uygulama bilgi ve becerilerinin ölçülmesi,
- ❖ Alım şartlarına formasyon şartının eklenmesi,
- ❖ Uygulama derslerini vermek üzere görevlendirilecek öğretim elemanı istihdamı ile teorik ders için görevlendirilecek öğretim elemanı alım şartlarının ayrılması.

- ❖ Meslek yüksekokullarındaki programlar bazında verilen ders türlerine göre öğretim elemanı sayısının yeterli hale getirilmesi,
- ❖ Ders yükü azaltılarak öğretim elemanlarının müfredat geliştirme ve akademik çalışmalara zaman ayırmasının sağlanması,
- ❖ Uygulama derslerinin artırılması buna mukabil teorik ders çeşitliliğinin azaltılması,
- ❖ Teorik derslerin fakültelerden ek ders görevlendirme yolu ile özendirilmek suretiyle desteklenmesi.

- ❖ Ek ders ücretlerinde uygulamalı ders sayısının 10 saat ile sınırlandırılmasının kaldırılması,
- ❖ MYO kadrosunda görevli olan öğretim üyelerinin enstitülerde lisansüstü ders vermelerinin ve tez danışmanlıkları yapmalarının kolaylaştırılması,
- ❖ Yalnızca akademik teşvik amacıyla yapılan bilimsel değeri olmayan akademik faaliyetlerin mevzuat değişikliği ile önüne geçilmesi.



**TEŞEKKÜR EDERİM.**