

## Üniversitelerde Akademisyen Değişimi

**Dr. İrfan Kalaycı ; İnönü Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü**

Üniversitelerimizde araştırma görevlisi ve öğretim üyesi statüsünde çalışan akademisyenler için bir değişim sisteminin uygulamaya konulması gereğinin nedenleri ve sistemin nasıl çalışabileceği üzerine düşünceler...

CBT'nin 16.07.2005 tarihli 956. sayısında Prof. Dr. **Mahir Fisunoğlu** , "en iyi akademisyen" sorununa "istihdam" yönünden yaklaştığı kısa yazısında bir çok ciddi saptamada bulunuyordu. Örneğin; "Doktora, yardımcı doçentlik ve doçentlik (buna profesörlük de eklenebilir -i.k.) aşamalarını aynı üniversitede geçiren bilim insanlarının sayısı giderek artmaktadır. Bu bilim insanları, başka üniversite ve araştırma kurumlarındaki bilimsel ortamları bilmeyerek ya da çok az bilerek akademik ilerleme yapmaktadırlar."

Bu önemli saptamadan hareket edildiğinde, üniversitelerimizde araştırma görevlisi ve öğretim üyesi statüsünde çalışan akademisyenler için bir değişim sisteminin uygulamaya konulması gerektiği noktasına ulaşılabilir.

### I. SİSTEMİN AMACI

"Akademisyen değişimi" ("misafir akademisyenlik") sisteminin bir an önce uygulanmasını zorunlu kılan pek çok gerekçe sıralanabilir:

**i)** Üniversitelerimizin gelişmişlik düzeyi anlamında ikili yapıda olduğu biliniyor: Merkezi kentlerdeki üniversitelerin taşradakilerine göre çağdaş eğitimin olanaklarından daha fazla yararlandıkları, ayrıca merkezi ve taşra üniversitelerin de kendi içinde (kampusun fiziksel ortamı, personelin nicel ve nitel yeterliliği, öğrencilerin sosyo-kültürel faaliyetleri, öğretim elamanlarının yayın sayısı, bölümlerin ÖSS taban puanı, kütüphane ve internet yapısı, vb. bazında) çeşitli gelişmişlik farklarını yaşadıkları bir gerçektir. Akademisyen değişimi, bu uçurumun bir ölçüde de olsa kapanmasını, en azından, daha fazla derinleşmemesini sağlayabilecektir.

**ii)** Değişim programının ana hedeflerinden biri de, kendi üniversitesinde içine kapanık hale getirilmiş olan ya da kendini öyle hisseden akademisyenin başka üniversitede görevlendirilmesi yoluyla çalışmalarını farklı bir heyecan ve anlayışla yapmasını sağlamak şeklinde olabilir. Burada asıl beklentinin, bilimsel üretkenlik olduğu unutulmamalıdır.

**iii)** Bu çerçevede, değişim programına kimlerin alınacağına ilişkin öncelik araştırma görevlilerine verilebilir, zira onlar geleceğin öğretim üyeleridir, bilimin çıraklarıdır. Gelişmekte olan bir üniversitenin araştırma görevlisi, lisansüstü tez aşamasında iken tezinin bir bölümünü gelişmiş (başka) bir üniversitede yazabilir. Benzer bir şekilde gelişmiş bir üniversitenin araştırma görevlisi de, örneğin, doktora eğitimi sonrasında (post-doktora aşamasında), yardımcı/doçentliğe atanıncaya kadar geçen -ortalama 3-5 yıllık süreyi geliştirmekte olan (başka) bir üniversitede ortak çalışmalara katılarak geçirebilir.

Sonuçta ve aslında bir "empatik düşünce" mesleki olarak sınanmış olabilecektir".

iv) Sistemin diğler ayağını, öğretim üyeleri oluşturacaktır. Yukarıda söylenenlerin büyük bir bölümü onlar için de geçerlidir. Öğretim üyelerini, araştırma görevlilerinden farklı olarak birkaç nedenle gruplandırmak gerekebilir. Örneğin, genç ve yaşlı olanlar diye. Aralarında oldukça ünlü olanlar vardır ve fakat bunları değişim proğramına dahil etmek ise pek kolay değildir. Öğretim üyeleri de, gerçekte tıpkı araştırma görevlileri gibi birer öğrencidir, sadece biraz "usta"dırlar. Onların da kendilerini yenilemek ve geliştirmek gibi bir özlemleri olabilir ve dolayısıyla bunu giderebilecekleri başka üniversiteler mutlaka vardır.

## II. DEĞİŞİM SİSTEMİ

AB ile bütünleşme süreci devam ederken, üniversitelerimizde de bir değişim-dönüşüm gereksiniminin var olduğu ve kısmen giderilmekte olduğu dikkate alınır; misafir akademisyen sisteminin bu değişim-dönüşümün doğal bir parçası olduğu kabul edilmelidir. O halde bu sistemin kurulabilmesi için her türlü yasal ve akademik kararlar alınabilmeli ve politikalar geliştirebilmelidir. Şöyle ki:

i) Öncelikle, yurtiçi akademisyen değişim proğramının çağdaş gerekliliği ve kısa-orta ve uzun dönem yararları dikkate alınarak, üniversiteler-YÖK-Hükümet-TBMM sıradüzeni izlenerek yasa çıkartılmalıdır.

ii) Yasaya dayanılarak YÖK ve/ya birim üniversite nezdinde misafir akademisyen değişim proğramının esaslarını içeren yönetmelikler hazırlanmalıdır.

iii) YÖK, başlangıç olarak, üniversitelerin değişim proğramını uygulaması yönünde bir "tavsiye kararı" alabilir. Tüm üniversitelerde uygulamaya geçilmeden önce, olası hata ve eksiklikleri gözlemlemek ve gerekli önlemleri geliştirmek üzere "Pilot üniversiteler" seçilmelidir. Başarı sağlandıkça, diğler her üniversite değişim proğramını kendi gereksinimlerine uyarlayabilmelidir.

iv) Bu sisteme katılacak olan üniversiteler, kendi bünyelerinde kurullar oluşturmalıdır. Rektörün atayacağı bir öğretim üyesinin başkanlığındaki ilgili kurulun doğal/zorunlu üyeleri, bölüm ve anabilim dalı başkanları ile görüşüne başvurulacak olan diğler öğretim elemanları olmalıdır.

v) Misafir akademisyenin her türlü özlük ve akademik hakları korunmalıdır.

vi) Misafir akademisyenliği özendirmek amacıyla maaş ve ücretleri iyileştirmek dışında çalışma verimliliğini arttıracak diğler olanaklar/fırsatlar arttırılmalıdır.

vii) Misafirlik süresi, başlangıç olarak 2-4 yılı dönemle sınırlandırılabilir. Öğretim elemanın asıl bağlı olduğu üniversite, misafir eden üniversite ve elemanın ortak görüşü (uzlaşma) doğrultusunda bu süre uzatılabilmelidir.

viii) **Bu sistem nasıl çalıştırılabilir?** Küçük bir örnek: X Üniversitesi'nin İktisat Bölümü bir yarıyılda Y ve Z üniversitelerinin birer akademisyenini aynı anda misafir edebilir. Aynı şekilde, X Üniversitesi'nin İktisat Bölümü de Y ve Z üniversitelerine bir ya da iki elemanını misafir olarak gönderebilir.

## III. SİSTEMİN

## YARARLARI

"Akademisyenin yararı" eksen alınarak uygulanacak olan akademisyen değişimi sayesinde öncelikle öğrenci kitlesi ve toplamda değişimi destekleyen üniversiteler çeşitli düzeylerde yarar elde edebilirler:

**i) Akademisyen açısından:** Üniversitesini değiştiren, görgü ve bilgisini artırma fırsatını yakalayabilecek ve bilgi birikimi aktarımında etkin rol oynayabilecektir. Yine ortak projelerde yer alınarak akademisyenler arasında güçlü etkileşimler (yapıcı rekabet) oluşabilecektir.

**ii) Öğrenci açısından:** Öğrenci, misafir öğretim üyesini dersinde dinleyerek, projelerini izleyerek, o öğretim üyesinin kişiliğinde başka üniversitelerdeki eğitim-öğretimin nasıl yapıldığına dair bir takım kanaatlar edinebilecektir.

**iii) Üniversiteler açısından:** Bir üniversite, misafir ettiği akademisyene rahat çalışma ortamı (akademik özgürlük, bilgisayarlı oda, asistan ve lojman tahsisi, ek ücret, vb.) sağladığı ölçüde ondan verimli sonuçlar alabilecektir. Ayrıca o üniversite bu akademisyen aracılığıyla üniversiteler arası akademik işbirliğinin somut örneklerinden birini daha vermiş olur. Misafir akademisyen, bir bilim elçisi olduğu ve iki üniversite arasında bilim köprüsü de sayılabilir.

**iv) Genel olarak;** misafir akademisyen salt bilgisini getirmeyecek; yeni derslerin açılması, çeşitli araştırma projelerini tasarımı ve üretimi, yeni laboratuvar araç-gereçlerin kazandırılması, vb. alanlarda da söz sahibi olabilecektir. Sonuçta üniversiteler atıl değil atak, içine kapanık değil dışa dönük bir çehreye bürünebilecektir.

## IV. SİSTEMİN ZAFİYETLERİ

Akademisyen değişimi programını kabul eden üniversiteler, programın uygulama öncesi-sırası ve sonrasında bir takım sorunlar/sakıncalar ile karşılaşabilirler:

**i) Sistemi ilke olarak benimseyen bir üniversite yönetimi,** ek ödemelerden dolayı parasal bütçe yükünün arttığını düşünerek uygulamaktan vazgeçebilir.

**ii) Misafir akademisyenin (fiziksel) taşınması,** çalışma süresinin ve harcama kalemlerinin belirlenmesi gibi bir dizi işlem bürokrasiyi arttırabilir ve dolayısıyla çeşitli gecikmelere yol açabilir.

**iii) Salt YÖK'ün tavsiye kararına göre bu sistem işletilirse,** bazı gelişmiş üniversiteler az gelişmiş üniversitelere elemanını göndermek istemeyebilir. Bu durum, diğer üniversiteler üzerinde aynı yönde caydırıcı etki yaratırsa, sistem, daha çalışmaya başlamadan durabilir.

**v) Öğrenci açısından:** Bir yarı yılda dersini alıp başarısız kaldığı öğretim üyesinin eski üniversitesine geri dönmesi sonucunda, öğrencinin o dersi başka bir öğretim üyesinden almasının, öğrencinin izlenmesi açısından değişik sorunlar doğurabilir.

## V. SONUÇ: BİRKAÇ ÖNERİ

Ülkemizde daha önceleri kısmen uygulanan ve uzun bir süredir rafa kaldırılan akademisyen

değişim programının, Türkiye ile Kafkas ve Orta Asya Cumhuriyetleri arasında uygulanmakta olduğu bilinmektedir. Şimdi önerilen, yakın ülkeler arasında büyük bir heyecanla uygulanan bu sistemin yerleştirilmesidir.

**i)** Misafir akademisyen kapsamına, kimlerin nasıl alınacağı çeşitli ölçütlere göre belirlenebilir: Değişim programını uygulayacak olan üniversitelerin gereksinimleri, teknik altyapısı, mevcut ve potansiyel durumundaki araştırma görevlisi ve öğretim üyesi sayısı, vb., birer ölçüttür.

**ii)** Her üniversitenin bir "misafir" kotası olmalıdır. Ayrıca, üniversiteler yeni personel istihdam etmek için akademik ilan verirken bu misafir kotasını dikkate almalıdırlar.

**iii)** Misafir öğretim elemanı, geldiği üniversitede özellikle belli bir dersi ve/ya projeyi yürütmek için gelmiş olmalıdır.

Son olarak, yukarıda sözü edilen yazısıyla akademisyen değişimi konusu için çağrışım yaptıran Prof. Fisunoğlu'nun, yeniden bir başlangıç ve diğerlerine örnek olsun diye, bir taşra üniversitesi olan ve hızla gelişen üniversitemize misafir öğretim üyesi olarak gelmesini arzu ederiz.

**Dr. İrfan Kalaycı**

***İnönü Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü***

[ikalayci@inonu.edu.tr](mailto:ikalayci@inonu.edu.tr)