

# Mevcut İmkânlarla Seçkin Öğretim Üyesi, Yıldız Araştırmacı ve Lider Yetiştirme Projesi

## The Training Project of Star Researchers, Outstanding Teaching Staff and Leaders with Facilities Available

Ömer KARAHAN, Faika ŞANAL KARAHAN

### ÖZ

Üniversitelerimizde ciddi bir düzenlemenin gerektiği konusunda genel olarak bir görüş birliği vardır. Ciddi düzenleme için Anayasa ve Yükseköğretim Kurulu Kanunu'nun değiştirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Ancak mevcut mevzuatın bütün imkânlarının kullanıldığını da söylemek mümkün değildir. Yürürlükteki mevzuat ile Türkiye'nin yıldız araştırmacı, seçkin öğretim üyesi ve lider ihtiyacının karşılanabileceği düşüncesindeyiz. Bunun için sürekli eğitim merkezlerinden istifade edilebilir. Bu çalışmada üniversite, yükseköğretim ve sürekli eğitim merkezleri ile ilgili yayınlardan ulaşılabilen çalışmalar incelendi. Mevcut durum ve çözüm öneri, uygulamaları ve sürekli eğitim merkezlerinin faaliyetleri tespit edildi. Bu veriler dikkate alınarak çözüm önerileri oluşturulup literatür eşliğinde tartışıldı. Elde edilen verilere göre üniversitelere liselerden eksiklerle gelen öğrencilerimize yeterli lisans, lisansüstü ve doktora eğitimi verilememektedir. Buna karşın 'çift ana dal programı', 'Tıp-Bilim Doktoru (MD-PhD) Bütünleşik Programı' gibi kaliteyi yükseltme çalışmaları da vardır. Fakat bu çalışmalar yeterli ve yaygın değildir. Bunun için ülkemizin ihtiyacını karşılayıp dünyaya katkı sağlayabilecek seçkin öğretim üyesi, yıldız araştırmacı ve lider yetiştirmek mümkün olmamaktadır. Akademisyenlerimizin branş eğitimi dışında bir donanım eğitimine ihtiyacı vardır. Öte yandan üniversitelerde bulunan sürekli eğitim merkezlerinin akademik eğitime katkısı çok sınırlıdır. Sürekli eğitim merkezlerinde seçkin öğretim üyesi, yıldız araştırmacı ve lider adaylarına genel ve akademik donanım eğitimlerinin verilmesi mümkündür. Bu eğitimler sürekli, bir kurumsallaşma ve formal eğitim düzeninde olmalıdır. Bu amaçla sürekli eğitim merkezleri bünyesinde bir akademisyenlik okulu da kurulabilir. Bu yapılanma, Türkiye'nin seçkin öğretim üyesi, yıldız araştırmacı ve lider yetiştirme programına yaygın ve ciddi katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Eğitim, Liderlik, Sürekli eğitim merkezi, Yıldız araştırmacı

### ABSTRACT

There is a general consensus on the requirement of a serious regulation at our universities. It is argued that it is necessary to change Constitution and Institution of Higher Education Law for the serious regulation. However, it is impossible to say that all the facilities of the present legislation are used. Our aim is to create a project based on benefiting from continuing education centers to meet the need of star researchers, outstanding teaching staff and leaders in Turkey via the legislation in force. In this study, accessible studies from publications related to university, higher education and continuing education centers are studied. The current situation and solution offers, applications and continuing education centers' activities have been determined. In accordance with these data, solution offers have been proposed and discussed in line with the literature. According to the data obtained, our students who come with deficiencies from high schools to universities are not given the adequate undergraduate, graduate and postgraduate education. There are studies such as 'Double Major Program', 'Medical-Science Physicians Integrated (MD-PhD) Doctorate Program' which upgrade the qualities. However, these programs are not sufficient and common. Therefore, it is impossible to train outstanding teaching staff, star researchers and leaders who will meet the needs of our country and contribute to the World. Our academic potential needs a quality training except for branch training. On the other hand, the contribution of the Continuing Education Centers existing in university embodiments is limited. It is possible to provide basic skills, integration and research education to the outstanding teaching staff, star researcher and leader candidates. These trainings should be given in a continuous institutionalization and in the formal education system. For this purpose, an academicians school can be established within the body continuing education centers. This structure will contribute to the program of training Turkish outstanding teaching staff, star researchers and leaders widely.

**Keywords:** Education, Leadership, Continuing education center, Star researcher

Ömer KARAHAN (✉)

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Meram Tıp Fakültesi, Konya, Türkiye  
Necmettin Erbakan University, Meram Medical Faculty, Konya, Turkey  
omer\_karahan@hotmail.com

Faika ŞANAL KARAHAN

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Konya, Türkiye  
Necmettin Erbakan University, Faculty of Education, Konya, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 11.06.2014

Kabul Tarihi/Accepted : 15.07.2014

## GİRİŞ

Üniversitelerin en önemli üç işlevi vardır. Birincisi iyi eğitilmiş, kalifiye eleman yetiştirmektir. Bilimsel araştırma yapmak, yani bilim üretmek ikinci önemli görevidir. Üniversitelerin üçüncü görevi hizmettir. Hizmet misyonu ülkemizde özellikle sağlık alanında öne çıkmaktadır.

Yükseköğrenim artık uluslararası bir sektör olmuştur. Üniversitelerin çıktıkları, birimlerde üretilen her türlü bilgi, yayın, icat, hizmet ve mezun olarak ya da mezun olmadan birimden ayrılan öğrencilerdir (Toprakçı & Bilbay, 2011). Üniversiteler, dünyanın ihtiyaçlarına cevap verebilen uzmanlar, mühendisler, yöneticiler ve liderler yetiştirmelidirler (Yılmaz & Cömert, 2011). Üniversitelerimizin büyük çoğunluğunun bunu sağladığını söylemek mümkün değildir.

Üniversiteye gelen öğrenci, üniversitede genel olarak yeterli bir eğitim alamamaktadır. Eğitimin yeterli, kaliteli ve verimli olabilmesi için öğretim üyesinin iyi yetişmiş olması gerekir. Çağ kapatıp çağ açan liderler yetiştirebilmek için önce bunları yetiştirecek seviye ve kalitede eğitimciler yetiştirmek gerekir. Üniversitelerimizin hem akademik yeterlilik ve yaratıcılık, hem eğitim, öğretim faaliyetleri hem de üniversite-toplum diyalogu ve etkinliği bakımından çağdaş üniversite düzeyinin altında bulunduğu genel bir kabul görmektedir (Özer, 2012a).

Üniversitedeki araştırmacılar Türkiye'nin ekonomik ve sosyal sorunlarına kilitlenmesi gerektiği; örneğin, Türkiye'nin yaşamış olduğu terör sorunu ve çözümü ile ilgili kapsamlı yapılmış ve bütünsellik arz eden, üniversite tarafından yapılmış araştırmaların politika yapıcılara ve uygulayıcılara soruna bilimsel yaklaşımları konusunda önemli katkılar sağlayacağı savunulmuştur (Açıkgöz, 2012). Fakat üniversitelerimiz diğer görevleri gibi ülke sorunlarına çözüm üretme görevinden de çok uzaktır.

Türkiye'de herkesin fikir birliği ettiği fakat uygulamada gerçekleşemeyen en önemli meselelerden birisi, üniversitelerde üretilen bilgilerin sanayiye ve pratiğe aktarımıdır (Gül, 2011). Türkiye, yükseköğretim sistemini inovasyon, AR-GE ve ekonomik sektörlerle bütünleştirerek rekabetçi hale getirebildiği ölçüde bölgesel cazibe merkezi olmaya yaklaşabilecektir. Avrupa Birliği (AB)'nin yaşam boyu öğrenme projesi buna son derece uygun bir vizyon ve donanımına sahiptir (Toprak & Erdoğan 2012).

Üniversitelerimizin büyük çoğunluğunda sürekli eğitim merkezleri (SEM) kurulmuştur. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Yönetmeliği'nin 5. Maddesinde merkezin amacı, "Üniversitenin eğitim verdiği ve araştırma yaptığı tüm alanlarda, akademik programlar dışında verilecek eğitim programlarını düzenleyerek bu programlar aracılığıyla üniversitenin kamu, özel sektör ve uluslararası kuruluşlar ile olan işbirliğinin gelişmesine katkıda bulunmak" olarak belirtilmiştir (25.11.2007 tarih ve 26711 sayılı Resmi Gazete). Burada görüldüğü gibi sürekli eğitim merkezleri genel olarak akademik programlar dışında eğitim vermeyi hedeflemiştir. Amacın bu şekilde belirlenmesi akademik çalışmalar için gerekli donanım eğitiminin sürekli eğitim merkezlerinde yapılmasına engel değildir.

Uluslararası Yükseköğretim Kongresi Deklarasyonu'nda araştırma üniversitelerinin özellikleri arasında seçkin öğretim

üyeleri ve yıldız araştırmacı öğretim üyelerine sahip olması ifade edilmektedir (UYK 2011). Bu iki unsur araştırma üniversitelerinin en önemli, olmazsa olmazıdır. Fakat Türkiye'nin çok genç nüfus potansiyeline rağmen, kaht-ı rical, yani iyi yetişmiş eleman sıkıntısı çektiği bir gerçektir.

Üniversitede eğitimi kiteselleştirenler, bunun içinden elitin nasıl doğacağına da çözüm bulmak durumundadırlar (Tekeli, 2012). Bu hükümden hareketle Türkiye'nin yıldız araştırmacı, seçkin öğretim üyesi ve lider ihtiyacının karşılanmasında sürekli eğitim merkezlerinden istifade edilmesini esas alan bu çalışmayı yaptık.

## YÖNTEM

Özellikle Türkçe yayınlanmış üniversite, yükseköğretim ve sürekli eğitim merkezleri ile ilgili ulaşılabilen çalışmalar incelendi. Bu incelemede, Yükseköğretim Dergisi ile Yükseköğretim ve Bilim Dergisi'nde yayınlanan makaleler, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar Kongresinde sunulan ve tam metin olarak yayınlanan bildiriler ile çeşitli üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinin web sayfalarında yer alan bilgilere ağırlık verildi. Belirtilen kaynaklardaki bilgilerden Türkiye'deki yükseköğretim ve üniversitelerin durum tespiti ve çözüm önerileri konusundaki görüşler elde edilip özetlendi. Bu veriler ışığında iyi bilim adamı, seçkin öğretim üyesi yıldız araştırmacı ve lider yetiştirilmesi konusunda bu merkezlerden yararlanmayı esas alan projemizin esasları sunuldu.

### Üniversitelerimizin Durumu

Türkiye'de 2011 yılı itibarıyla 103 devlet ve 62 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 165 üniversite bulunmaktadır. Özellikle 2006 yılından günümüze 88 yeni üniversite kurulmuş ve 2008 yılı itibarıyla üniversiteler bütün illere yaygınlaştırılmıştır. Türkiye'de yükseköğretim yayın sayıları 2000 yılından itibaren sürekli artış gösterirken öğretim elemanı başına düşen yayın sayıları da genel olarak yükselmektedir (Günay & Günay, 2011). Toplam üniversite mezun sayısının ancak %3'ü yüksek lisans, %1,5'i doktora ve tıpta uzmanlık derecelerini alabilmektedir. Yüksek lisans ve doktora eğitimi için yurt dışında bulunan öğrenci sayısı yaklaşık 15 bin civarındadır (Şen, 2012). 2014 yılı itibarıyla üniversite sayısı 170'i geçmiştir. Kuruluş çalışmaları yapılanlarla birlikte bu sayı 200'e yakındır.

Bütün dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de bütün yüksekokulları ve üniversiteleri aynı duruma getirmek hem gerekli değildir hem de imkânlar ve kaynaklar bakımından mümkün değildir (Ağralıoğlu, 2012). Üniversiteler asli rolü 'öncülüğü' ve asli görevi 'araştırmayı' temel alarak, toplumsal değişim dinamiklerini de işlevsel kullanarak diğer toplumsal kurumların ve toplumdaki bireylerin gelişimlerinde sürekliliği sağlamada etkin olmalıdır. Aksi takdirde, üniversiteler kurum olarak sıradanlaşmaya mahkûm olacaklardır (Erdem, 2013). Maalesef ülkemizdeki üniversitelerin büyük çoğunluğu 'sıradan'dır.

Her üniversite veya yüksekokulun konumunun belirlenmesi ve planlı bir bilim politikası yürütülmesi gerekir. Ancak bugün için ülkemizin bilim politikası diye bir sorunu gündemde yoktur (Şen, 2012).

Çoğu zaman yeterli sayıda akademik kadro tamamlanmadan öğrenciler derslere başlamaktadır. Vakıf üniversitelerinde kadro açığı, devlet üniversitelerinden yarı zamanlı olarak gelen öğretim üyeleri ile kapatılmaktadır. Devlet üniversitelerinde ise araştırma görevlileri ve akademik yetkinliği olmayan öğretim görevlileride ders vermektedirler. Böyle bir ortam içinde üniversitelerde araştırma yapılması, araştırma sonuçlarının uygulanması konuları gündeme bile gelmemektedir (Gül, 2011).

Ülkemizdeki en büyük eksikliklerden biri üniversite öğrencilerimizin yabancı dil bilmemesidir (Oral, 2012). Liseden mezun olup üniversite kapısına gelen öğrencilerimizin çoğunluğunun yeterli bir Türkçe ve yabancı dil eğitimi aldığını söylemek mümkün değildir. Yetkililer de bunun kabul ediyor olmaları ki üniversitelerde yabancı dil eğitimi, hazırlık sınıfları, yabancı dille eğitim, Türk Dili ve Edebiyatı eğitimleri gibi uygulamalar önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye, verilen eğitimle yapılan iş arasındaki uyumun en az olduğu beş ülke arasında anılmaktadır (Erdem, 2011). Aysan ve ark.'nın (2008) 11 ilde, 1069 asistan hekim arasında yaptığı anketin sonuçlarına göre; ankete katılanların % 97'sinin yabancı dili İngilizce olup, resmi yabancı dil seviye tespit sınavlarından herhangi birinden yeterlilik puanı alanların oranı %5,6'dır. Çalışmada doktora programı için yeterli sayılan yabancı dilin bilimsel araştırmalar için yeterli olmadığı görülmektedir. Böyle bir durum karşısında dil şartı kriterlerinin değiştirilmesi üzerine çalışmaların yapılması önerilmektedir (Özmen & Güç, 2013).

Üniversitelerimizde lisans eğitimi yetersiz olduğu gibi lisans üstü eğitiminin de iyi olduğunu söylemek de mümkün değildir. Tıp fakültesi asistanlarının %23'ü "Medline"'ın, %82'si "Science Citation Index Expanded"'ın ne olduğunu, %65'i ise uzmanlık tezinin nasıl hazırlanacağını bilmemektedir ve %58'inin hiç bilimsel yayını yoktur. 10'dan fazla bilimsel yayına sahip olma oranı %3'dür (Aysan et al., 2008). Tıpta uzmanlık eğitimi (TUE)'nin eksiklerini belirlemek için yapılan bir anket çalışmasında anketi cevaplayanların sayısı 1290 olup cevapların özeti şöyledir: TUE alanında; "kurumlar yetersiz" (%62), "eğitim yetersiz" (%66), "standardizasyon gerekir" (%95), "standardizasyonu merkezi otorite yapmalı" (%83), "eğiticilere eğiticilik eğitimi gerekir" (%84), "asistanların iş yükü eğitimi aksatıyor" (%83), "eğitime ayrı zaman verilmeli" (%80), "eğitime ayrılacak zamanı merkezi otorite belirlemeli" (%72), "asistanların yabancı dil eksiği vardır" (%81), "bu eksik TUE süresinde giderilebilir" (%73), "asistanlara yurtiçi ve dışı araştırma destek kaynakları ve ulaşım yolları anlatılmalıdır" (%92). Bu çalışmaya göre asistanlar TUE döneminde branş eğitimi ile birlikte makale okuma (%87), sunma (%89), istatistik (%85), temel araştırma kavramları (%88), araştırma tasarımı ve yapılması (%92), proje (%91), tez (%93) hazırlama eğitimi verilmelidir taleplerinde bulunmuşlardır. Anlaşıldığına göre tıpta uzmanlık eğitiminde branş eğitimine ilaveten temel ve araştırma donanımı eğitimine de ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacın bütün yüksek lisans ve doktora programları için de geçerli olması muhtemeldir (Sevinç, Karahan, Okuş, Eryılmaz, Karahan, Aksoy, Ay, & Bodur, 2014).

Doktora öğrencileri için de eksiklikler ifade edilmiştir. Araştırma görevlilerinin öğretim becerilerinin geliştirilmesi boyutu doktora programlarında ihmal edilmiştir. Araştırma görevlilerinin

üniversite seviyesinde öğretim yapabilmeleri için deneyimli öğretmen eğitimcilerinin rehberliğine ek olarak formal bir eğitime ihtiyaçları olduğu noktasının altını çizilmektedir (Aydın & Hanuscin, 2013).

Türkiye üniversitelerinde eğitim niteliğinin artırılması için sadece öğrenci kalitesinin değil, belki de bundan daha önemli olarak öğretim üyelerinin kalitelerinin gittikçe iyileştirilmesine dikkat edilmelidir (Şen, 2013). Akademisyenlikte kalite ve ilgiyi artırmak için öğretim üyelerinin özlük hakları da iyileştirilmelidir. Yapılan hesaplamalara göre son 10 yılda bütün ücretlilerin gelirlerinde az veya çok artış olmuştur. Ancak bu dönemde öğretim üyelerinin ücretleri 'reel' olarak azalmıştır.

Mevcut duruma ilişkin bir analiz yapılması ve bazı stratejik tercihlerde bulunulması son derece önemlidir (Özer, 2012b). Ülkemizde bilimsel hiyerarşi, hoca-asistan ilişkileri de yanlış bir temele oturmuştur. Özer (2012a), bu konudaki görüşünü şöyle ifade etmektedir: "İyi araştırma görevlisi' olmak hocanın çantasını taşımaktan, her emri harfiyen yerine getirmekten ve özellikle de hiç bir şeye ses çıkarmamaktan ve "terbiyeli, uslu çocuk" olmaktan geçmektedir. Kurulan sistem, baş eğmeyi getirmekte ve yaratıcılığı öldürmektedir. Üniversitelerin 'tozlu' odalarında, sesini soluğunu çıkartmadan oturmakta, ödül olarak da doçentlik, profesörlük kadrosuna ulaşılmaktadır. Tam bu sırada artık bir şey yapmaya çalışacakken de kendilerinde bu sefer de bir şey üretecek, bir şeyler yapacak takat kalmamaktadır. 20-30 yılda edindikleri alışkanlıklar artık yolun dışına çıkmalarını engellemekte, onlar da genellikle bu kaderlerine razı olup sonlarını beklemeye başlamaktadır."

Üniversitelerimizde yöneticilerin yetersizlik, hata ve yanlışları da ciddi boyutlardadır. Bazı doğruları bilmek yeterli değildir. Önemli olan doğruların gereğini yapmaktır. Yönetici yeterlikleri değerlendirildiğinde, üniversite yöneticilerinin yönetim yeterliklerinin 'yapma' boyutunun 'bilme' boyutundan daha düşük düzeyde olduğu anlaşılmıştır (Toprakçı & Bilbay, 2011).

Belirlenen bu gerçeklerin doğal sonucu olarak da bilim adamlarımız dünya da ses getirecek ne yeni bir cerrahi yöntem, ne yeni bir tanı yöntemi, ne yeni bir ilaç, ne yeni bir molekül, ne yeni bir ham madde, ne yeni bir analiz yöntemi, ne yeni bir malzeme, ne yeni bir cihaz, hiç bir şey bulamamıştır. Herhangi bir bilim adamımızın adı Nobel ödülü için anılmamıştır. Olayın ilginç olan yönü akademik kadrolarda yer alanların büyük çoğunluğu bu tablodan rahatsız olmayıp, çözüm arayışı içinde değildir.

### Sürekli Eğitim Merkezlerimizin Durumu

Eğitim sorunlarımızın çözümüne katkı sağlamak için üniversitelerimizin çoğunda sürekli eğitim merkezleri kurulmuştur. Örneğin, 08. 06. 2011 tarih ve 27958 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Yönetmeliği'nin 5. Maddesinde merkezin amacı; "Üniversite'nin eğitim verdiği ve araştırma yaptığı tüm alanlarda, ön lisans, lisans ve lisansüstü programları dışında, üniversitenin kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin gelişmesine katkıda bulunacak faaliyetleri yürütmek ve organize etmektir" şeklinde belirtilmiştir. Diğer merkezlerin amaçları da buna benzer olarak ifade edilmiştir.

Sürekli Eğitim Merkezleri Bülteni'nin <http://www.tusemkonseyi.org.tr/bultenler/bulten5.pdf> adresinden ulaşılan Haziran 2008 tarihli 5. Sayısında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi ([www.sem.metu.edu.tr](http://www.sem.metu.edu.tr)) tarafından hazırlanan metnin 12. sayfasında üniversite yaşam boyu öğrenim kursları türleri üç ana kategoriye ayrılmaktadır: 1. Kişisel gelişim kursları, 2. Mesleki eğitim kursları, 3. Sürekli profesyonel kurslar.

Üniversite yaşam boyu öğrenim kurslarının organizasyonu da şöyle ifade edilmektedir: Üniversite yaşam boyu öğrenim kursları, genellikle akademik bölümlerden ayrı birimler tarafından düzenlenir ve yaygın olarak 'Sürekli Eğitim Merkezleri' olarak adlandırılırlar. Buna karşın dil kurslarında olduğu gibi bazı durumlarda, kursların verilmesi ilgili akademik departmanlara emanet edilir. Birçok üniversitede, SEM ayrı bir binaya veya kendi personeline sahip değildir. Buna karşın, eğitmenler üniversitenin akademisyenleridir; hiçbir sürekli eğitim merkezinde tam zamanlı eğitmen çalışmamaktadır.

Kısaltılmış adı "SELÇUKSEM" olarak belirtilen Selçuk Üniversitesi Sürekli Eğitim ve Araştırma Merkezi'nde de <http://www.selcuk.edu.tr/Sayfa.aspx?birim=237&dt=1> adresli web sayfasında belirtildiği üzere Aile Danışmanlığı Eğitimi, Yabancı Dil Eğitimleri, Bilgisayar - Bilişim Eğitimleri, Mesleki Gelişim ve Uzmanlık Eğitimleri, Kültür - Sanat ve Spor Eğitimleri, Kamu Kurumları Yeterlilik Eğitimleri, TOEFL-IBT Hazırlık Kursu vb. çok çeşitli alanlarda etkinlikler gerçekleştirilmiş veya gerçekleştirilmektedir.

SEM yapılanmasında ihtiyaç üzerine Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri Konseyi (TÜSEM) kurulmuştur. Atatürk Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nde (ATASEM) 12-13 Nisan 2013 tarihleri arasında TÜSEM Konseyi Genel Kurul Toplantısı gerçekleştirilmiştir. Geniş bir katılım ile gerçekleşen toplantıda, 2010-2013 yılları faaliyet raporu, TÜSEM Konseyi uygulama ve işleyiş esasları ele alınırken, merkez yönetim kurulu temsilcisi tarafından 'Ulusal Yeterlilik Sistemi' konulu bir sunum yapılmıştır (<http://www.tusemkonseyi.org.tr/haber7.asp>).

### **Çözüm Çabaları**

Aydınlarımız arasında yükseköğretim ile ilgili ciddi reforma ihtiyaç olduğu genel kabul görmektedir. Bunun için Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Kanunu ve hatta Anayasa'nın değişmesi gerektiğinde de genel bir mutabakat vardır. Ancak nasıl bir YÖK Kanunu ve Anayasa denildiğinde uzlaşma, zıtlasmaya dönmemektedir. Bu düşünüş tarzı siyasi partilere de hakim olduğu için bir türlü yasal düzenleme ve reformlar gerçekleştirilememektedir. Yükseköğretim ile ilgili ciddi mevzuat düzenlemesi gereklidir. Ancak mevzuat değişikliği olmadan yapılabileceklerin hepsini yaptığımız, mevcut hukuki mevzuatın verdiği imkânları sonuna kadar kullandığımız söylenemez. Nitekim mevcut mevzuat ile yapılan önemli atılımlar ve iyileştirme çabaları da vardır.

Üniversitelerde eğitim ve araştırmacı kalitesini artırmak için yurt içinde ve dışında yapılan çeşitli yararlı çalışmalar vardır. Bunlardan birisi üniversitelerde uygulanan çift ana dal programlarıdır (ÇAP). Yükseköğretimde disiplinler arası çalışmayı olanaklı hale getiren ve öğrenciye büyük yararlar sağlayan ÇAP, gerek devlet gerekse vakıf üniversitelerinde daha cazip hale ge-

tilmekte ve yaygınlaştırılmaktadır. ÇAP düzenlenmesi yararlı bulunmuştur (Hopcan, Hopcan, & Adıgüzel, 2011).

Türkiye'nin yurt içinde ve uluslararası düzeyde başladığı Farabi, Mevlana ve Yunus Emre insiyatifleri, Türk eğitim ve üniversite sisteminin dışı açılmada yeni meydan okumalarla karşılaşması ve kendini geliştirme ile karşı karşıya kalması bakımından önemli bir fırsattır. Türkiye'nin söz konusu üç insiyatifi uygulamada göstereceği performans, aynı zamanda İslam ülkeleri bakımından bir 'yeni yorum' ve 'ortaklaşma' dönemini gündeme getirecek potansiyele sahiptir (Toprak & Erdoğan 2012).

Eğitim ve araştırmacı kalitesini artırmak için yapılan bir başka düzenleme de, Tıp-Bilim Doktoru (MD-PhD) Bütünleşik Programıdır. Temel sağlık ve klinik bilimleri alanında akademik ortamda, bağımsız araştırmalar yürütebilecek ve önemli bilimsel katkılarda bulunabilecek nitelikte 'bilim insanı-doktor' yetiştirmek, Tıp alanında bilimsel araştırma yoluna ilgi duyan üstün nitelikli tıp öğrencilerine, en verimli çağlarında, zaman yitirmeden ve klinikten uzaklaşmadan bilimsel araştırma deneyimi kazandırmak amacıyla Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi bir program başlatmıştır. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp-Bilim Doktoru (MD-PhD) Bütünleşik Programı, YÖK'ün 15. 07. 2003 tarih ve 15273 sayılı yazısı ile açıldı ve 2003-2004 eğitim yılında faaliyete başladı. MD-PhD Bütünleşik Programı, adından da anlaşılacağı gibi temel sağlık ve klinik bilim alanında lisansüstü eğitim programını tıp fakültelerindeki standart eğitime entegre ederek oluşturulmuş özel bir eğitim programıdır. Programa kabul edilen ve tıp fakültesindeki eğitimleri, bünyesinde başarıyla tamamlayan üstün nitelikli öğrencilere mezun olduklarında, tıp doktoru unvanı (MD) yanı sıra felsefe doktoru (PhD) unvanı da kazandırır. Program 8-9 yıllık bir sürede tamamlanmaktadır (<http://www.tip.hacettepe.edu.tr/egitim/mdphd.php>).

Eğitim ve araştırmacı kalitesini artırmak için yurtdışında yürütülen eğitimlere örnek olarak Harvard Tıp Fakültesi'nin bir programı örnek gösterilebilir. The Harvard Medical School Global Clinical Scholars Research Training Program (GCSRT) adıyla yürütülen bir yıllık eğitimin hedef kitlesi MD, PhD, MBBS, DMD, DDS, DO ve PharmD popülasyonudur (<http://hms.harvard.edu/departments/global-clinical-scholars-research-training-program>). Araştırmacıların donanımını artırmaya yönelik ücretli bir eğitim programı olarak planlanmıştır.

Yurt dışındaki benzerleri gibi adımlar yukarıdaki örneklerde de görüldüğü gibi ülkemizde de atılmıştır. Bu çalışmaların yararları tartışmasızdır. Fakat bunların yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Mevcut mevzuat ile çok daha büyük boyutlu iyileştirmeler ve atılımlar yapılabileceği düşüncesindeyiz. Bu düşünceden hareketle bazı öneriler oluşturduk. Üniversite-lerimizin çoğunda yeni bir mevzuat ve kuruluş çalışması yapılmadan istifadeye hazır SEM yapılanması mevcuttur. Bu veya benzeri bir yapılanmadan istifade edilerek çok önemli adımlar atılabileceği düşüncesindeyiz.

### **Çözüm Önerilerimiz**

Önerimizde çok büyük reformlar, Anayasa ve kanun değişikliklik teklifleri değil mevcut üniversite yapılanması içinde çözüm arayışları esas alınmıştır. Türk üniversitelerinin seviyesini yükselt-

mek, dünya çapında araştırma üniversitesi niteliğinde üniversitelerin oluşturulması ve Türkiye'nin kalkınmasını hızlandırmak için yıldız araştırmacı, seçkin eğitimi ve lider yetiştirmek için yeni bir yapılanmaya ihtiyaç vardır. Ülkemizdeki kaht-ı rical, yani iyi yetişmiş eleman açığını gidermek için yeterli genç nüfusumuz vardır. İyi bir organizasyonla lider olacak potansiyel heder edilmeden yetiştirilirse 2023 yılına varıldığında Türkiye büyük bir değişim ve atılımı yakalayabilecektir.

Yıldız araştırmacı, bilim felsefesi ve etiğini bilmeli, araştırmacılık ruh hali ve ufkuna sahip olmalıdır. Aykırı düşünce ve uygulama üretebilmelidir. Türkçe'ye hakim, hitabet ve diksiyonu iyi olmalı, hızlı okuyabilmeli, güçlü bir hafıza sahibi olmalıdır. Dünya çapında geçerli en az bir yabancı dili çok iyi anlayıp konuşabilmelidir. Temel araştırma kavram ve terimlerini, istatistiği bilmeli, araştırma tasarımı ve yapılması, yapılan çalışmanın bilimsel sunum ve makale haline getirilmesi, yayınlanması konularında eksiksiz olmalıdır. Araştırma destek kaynaklarından istifade ederek proje hazırlama, yürütme ve projeleri patente dönüştürüp günlük hayatta uygulayabilme birikimine sahip olmalıdır. Uzmanlık alanına giren konularda ülke sorunlarına çözüm üretme, bilime katkı sağlama azim ve gayretinde olmalıdır.

Bu özellikleri kazandıracak bir akademik eğitim yapılanmasının mevcut olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu alandaki eksiklikler iyi niyetli fakat sınırlı, bölük pörçük ve yetersiz çeşitli kurslar ile giderilmeye çalışılmaktadır. Ancak, kurumsallaşma ve formal eğitim olmadan bu kadar önemli ve kapsamlı bir eğitimin hakkıyla verilmesi mümkün değildir.

- Ülkemizde lisans eğitimi muhakkak iyileştirilmelidir. Ancak sadece lisans eğitimi iyileştirmek, yıldız veya lider aydın yetiştirmek için yeterli değildir.
- Üniversite öncesi ve üniversitedeki lisans, lisansüstü, doktora ve tıpta uzmanlık eğitimi kademelerinde branş eğitiminin eksik ve yanlışlarından bağımsız olarak çok ciddi donanım eksiklikleri mevcuttur. Bu durum üniversitelerin çıktısı kalitesini olumsuz etkilemektedir. Donanım eksiklerini gidermek için uzun vadede lise seviyesinden başlayarak en üst düzeye kadar düzenlemeler yapılmalıdır. Halihazırda donanım, uyum ve motivasyon eksikleri ile üniversiteye intikal eden nesiller için de bu eksikleri giderecek yapılanmaya ihtiyaç vardır.
- Anayasamız ve YÖK Kanunu, 1982 ürünüdür. Çıktığından beri ucundan kıyısından değiştirilen bu hukuki metinlerin kökten değiştirilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Fakat bunların değişimine bağlanan reform beklentilerinin zaman kaybindan başka işe yaramadığı tecrübe ile sabittir.
- Ülkemizin bütün sorunlarına bilimsel ve uygulanabilir çözümler üretmek üniversitelerimizin görevidir. Üniversitelerimiz kendi meselelerine çözüm üretmek işe başlamalıdır. Bunun başlangıcı da seçkin eğitimi, yıldız bilim veya iş adamı ve lider yetiştirme programlarını uygulamaya koymak olmalıdır.
- Hiçbir Anayasal veya yasal düzenleme beklenmeden mevcut yapı ile işe başlanabilir. Üniversite ve diğer akademik yapılanma içinde yer alan bilim merkezi, tekno-kent, enstitü

ve SEM yapılanmaları içinde bir *akademisyenlik okulu* kurulabilir. Kurulacak bu yapının adı *akademisyenlik enstitüsü*, *yıldız araştırmacı*, *seçkin eğitimi ve lider yetiştirme programı* veya başka bir isim olabilir. Ancak esas olarak bütün akademik personelin lisans ve branş eğitimi dışındaki donanım eksiklerini giderecek, uyum ve rehberlik hizmetlerini planlayıp düzenleyecek ve yürütecek formal eğitim veren bir kurum olması gerekir. SEM bünyesinde çalışmaya başlayacak bu yapılanma iş yükü, işlevi ve çalışma şartları gerektirirse rektörlüğe bağlı ayrı bir enstitü veya merkeze dönüştürülebilir. Bu yapılanmaya en uygun birimler üniversitelerimizin çoğunda kurulmuş olan SEM'ler olarak görünmektedir.

- Sürekli eğitim merkezleri bünyesinde oluşturulacak akademisyenlik okulunda en kısa sürede temel bir müfredat ile çalışmalara başlanmalıdır. Daha sonra müfredatın genişletilmesi veya değiştirilmesi, kurulacak ehil komisyonlar ve anketler vasıtası ile gerçekleştirilebilir.
- Akademisyenlik okulunda ilk çalışmalar görev alacak akademik ve idari personele yönelik olarak yapılmalıdır. Önce bu çekirdek kadrodakilere eğiticilik, 'programın hedefleri ve metodolojisi' eğitimleri verilmelidir.
- Oluşturulacak akademisyenlik kurumunda yeni yetişecek akademisyen adaylarına yönelik eğitime paralel olarak mevcut akademisyen kadrosu da elden geçirilmelidir. Genel olarak akademik kadrolarda yer alanların çoğu eğiticilik formasyonundan yoksundur. Akademisyenlerimizin çoğunluğu misyon, vizyon, şevk, azim, gayret ve zevk yoksundur. Bunun sonucu üniversitelerimizde çok ciddi boyutta isteksizlik, motivasyon eksikliği, atalet ve verimsizlik hakimdir. Bunları mümkün olduğu kadar gidermek için mevcut akademik kadroya yönelik eğiticilik ve motivasyon eğitimleri uygulanmalıdır. Mevcut akademik kadroların "takoz" değil "lokomotif" olması sağlanmalıdır. Akademisyenlerimiz kendilerini aşan öğrenciler, lider ve yıldızlar yetiştirmeye özendirilmelidir. Bunu sağlamada da özlük haklarında iyileştirmelerin etkisi olacağı şüphesizdir.
- Mevcut yapıda verimlilik ve kalite en üst düzeye çekilirken yeni yetişip gelecek nesillerin öncekilerin eksik, yanlış ve belki de hastalıklarından uzak yetiştirilmesi planlanmalıdır.
- Lisans, lisansüstü ve doktora öğrencilerinin iyi bir akademisyen olarak yetişmeleri için her türlü eksiklerini giderecek uyum ve donanım eğitimi bu merkezlerde planlanıp verilmelidir. Böylece plansız, programsız, zuhurata göre veya el yordamı ile akademisyen yetiştirilmesi dönemi kapanmalıdır. Akademisyenlerimiz tabiri caizse "alaylı" değil, "mektepli" olmalıdır.
- En üst seviyede kalite ve verimi yakalamak için birinci basamak "uyum" eğitimi olmalıdır. Öğrencilerin liseden üniversiteye, lisans eğitiminden lisansüstü ve doktora eğitimine geçişte uyum sıkıntıları ve bilgilendirilme ihtiyaçları giderilmelidir. Bu kabilden olarak kurum, akademik yapı, yönetim, verilecek eğitimin dünyadaki ve ülkemizdeki durumu, eğitim verenlerin ve alanların hak ve görevleri, eğitimin kazandıracakları gibi konularda öğrenciler yeterince bilgilendirilmelidir.

- Akademisyenlik için önemli ve gerekli donanımın sağlanması için branş eğitimi dışında iyi bir donanım eğitimi de planlanıp uygulanmalıdır. Bu donanım eğitimi genel ve akademik donanım alanlarında verilmelidir.
- Genel donanım eğitimi kapsamında Türkçeyi iyi bilmek, anadile hakimiyet ve doğru kullanmak, ilk basamak olarak verilmelidir. İyi sunum, hitabet ve diksiyon bunu takip etmelidir. Hızlı okuma, hafıza geliştirme eğitimleri gibi unsurlar da eklenebilir. İsteğe bağlı olarak bu eğitimler, zamanla mecburi Türk Dili ve Edebiyatı eğitimini de gereksiz hale getirecektir.
- Yabancı dil eğitimi donanım eğitiminin olmazsa olmazıdır. Akademik alanda yıldız veya lider olması hedeflenen kişilerde yabancı dilin yeterlilik ölçüsü önemlidir. Bu yeterliliğin ölçüsü, bilinen yabancı dilde bilimsel sunum yapabilmek olmalıdır. Yabancı dili yeterli olan akademisyen o dilde yapılan bir sunumu tercüme ihtiyacı olmadan anlayabilmeli, kendi alanındaki bilimsel tartışmalara o dilde katılabilmelidir. Yabancı dil eğitimi en az kaliteli hazırlık sınıfı eğitimini veren kurumlarımızdaki seviyede olmalıdır. Bu eğitimi almak isteyen lisans, lisansüstü veya doktora öğrencileri gerektiğinde branş eğitimindeki kayıtlarını istedikleri seviyede dondurup bu eğitimi alabilmelidir. Yeterli yapılanma sağlarsa bu uygulama da hazırlık sınıfı uygulamalarının yerini alabilir. Yabancı dil bir veya birkaç dille sınırlı olmayıp ihtiyaç ve talebe göre çok sayıda dili kapsamalıdır.
- Akademik donanım eğitiminde makale okuma, analiz etme, yorumlama çalışmaları yapılmalıdır. Prospektif, retrospektif, randomize, sensitivite, spesifite, meta-analiz gibi temel araştırma kavramları konularında eğitimler verilmelidir.
- Araştırma ve tez konusu bulma, araştırma tasarımı ve yapılması, yapılan çalışmanın bilimsel sunum ve makale haline getirilmesi, yayınlanması akademik donanım eğitimi alanında akla gelen diğer başlıklardır.
- Yıldız veya lider olacaklara bilimsel çalışmaların en önemli unsurlarından birisi olan istatistik öğretilmelidir. İstikbalin araştırmacıları daha planlarken çalışmanın istatistiki yönünü dikkate alabilmelidir. Bir çalışmanın verilerini değerlendirmede hangi istatistiğin kullanılacağını tayin edebilmeli ve ilgili istatistik programlarını kullanabilmelidir.
- Bilimsel çalışmalar için yurtiçi ve yurtdışındaki imkânlar, destek ve burslar, bilimsel çalışmaların finansmanında kullanılabilir kaynaklardan haberdar edilmelidir. Akademik alanda TÜBİTAK ve Avrupa Birliği veya diğer alanlara yönelik proje hazırlanması ve bu kaynaklardan yararlanılması öğretilmelidir.
- Patentin ne olduğu, önemi, elde edilme yolları öğretilmelidir. Donanım eğitimi zorunlu değil, gönüllülük esasına dayalı olmalıdır. Talebe dayalı olarak eğitim yürütülmelidir. Eğitimin önemi anlaşılıncaya kadar eğitime teşvik için gerekli duyurular ve bilgilendirmeler yapılmalıdır. Bu dönemde eğitimin finansmanı projeler veya fonlardan karşılanabilir. Zaman içinde verilen eğitimin önemi ve katkısı anlaşıldıktan sonra giderek burslu ve ücretli de olabilir.

Eğitimin hedef kitlesi, eğiticilik eğitiminde mevcut akademisyenlerdir. Yıldız araştırmacı ve liderlik programlarının hedef kitlesi ise hali hazırda lisans, lisansüstü veya doktora eğitimi alanlar ve ileride alacak olanlardır.

Bu eğitimler belli modüller şeklinde ve sertifikalı olarak verilmelidir. Zaman içinde açılacak akademik kadrolara atamalarda bu eğitimleri alanlara öncelik verilmelidir. Eğitimin yeteri kadar yaygınlaşmasını takiben donanım eğitimi almayanlara akademik görev ve unvan verilmemelidir.

## TARTIŞMA

YÖK sistemi akademik hayatımızın kılcal damarlarına kadar işlemiş olup statükonun devamı eğilimlerini pekiştirmiştir. Yeni bir düzenleme yönünde yola çıkılırken bu çok güçlü statükocu eğilimi dikkate almak gerekir (Ergüder, 2012). Yükseköğretimde uzun vadede baştan aşağı reform niteliğinde düzenlemeler yapılmalıdır (Karahana & Karahana 2012). Fakat bunun çok kısa zamanda gerçekleşmesi mümkün görülmemektedir. Anayasa ve YÖK Kanununun değişmesi konusunda mutabakat vardır. Ancak Anayasa veya YÖK Kanununun nasıl olması gerektiği konusunda aynı görüş birliği sağlanamamaktadır. Bu durum yıllar süren çözümsüzlüğü beraberinde getirmektedir. Genç nüfusumuzun getirdiği avantajları giderek kaybediyoruz. Türkiye'nin mevcut doğum oranları ile 2025'te artık genç nüfusumuzla övünemeyeceğiz. Genç nüfus potansiyelimiz giderek azalıyor. Nitekim 2014 yılında yayınlanan istatistik rakamları yaşlı nüfus bandı genişlerken çocuk ve genç nüfus bandımızın daraldığını göstermektedir. Disiplinler arasılık çarkını güçlü bir şekilde çevirmeyi üzerine alacak yeni bir nesil yetiştirilmezse, Türk Ulusu'nun ilerlemesini sağlayacak en önemli unsur göz ardı edilmiş olacaktır (Papatya & Papatya, 2011). Bu yüzden kısa vadede mevcut kişi, kurum ve imkânlar seferber edilerek en üst düzeyde verim sağlanmalıdır (Karahana & Karahana 2012). Yükseköğretim sisteminin ulaştırılmasında ve öğrenme paradigmasında küresel boyutta yeni değişiklikler zorunlu olacaktır (Neel, 2011).

Klasik anlamda üniversite dil demektir. Her şeyden önce üniversitede kavram ve terimlerin doğru öğretilmesi lazımdır (Ağralıoğlu, 2012). Şunu açık bir şekilde belirtmek gerekir ki, yükseköğretim kurumuna gelen bir öğrencinin en az bir yabancı dili belli bir seviyede bilmesi şarttır (Oral, 2012). Dünyanın en iyi üniversiteleri dil programlarında da en önde yarışıyor. Türkçe'nin bilim dili olmasında ve gelişmesinde üniversitemizin katkısı olmalıdır. Üniversite Türkçe telif ve tercüme eserlerin yazılıp basılmasını ve yayılmasını teşvik etmeli, desteklemelidir. Bilginin topluma yayılması ve üniversitenin topluma katkısı ancak bu yolla olur. Ayrıca bir üniversite mezununun resmi dilde yazışma yapabilme ve bir rapor yazma becerilerinin geliştirilmesi lazımdır. İyi bir üniversite için sadece resmi dil değil, yabancı diller de öğretilmelidir. Bugün yani, 21. yüzyılda her üniversite mezununun en az bir yabancı dil öğrenmesi şarttır. Türkiye'de yabancı dil deyince sadece İngilizce akla gelmektedir. Bunun yanında Fransız, Alman, Çin, Arap, Fars, Rus ve İspanyol dili bölümlerinin de kurulması gerekir. Üniversitede yabancı dil öğretmek için yabancı dil okulları, yabancı dil öğrenme yaz kampları, çeviri okulları, yabancı ülkeler üzerine uzman yetiştirme fakülteleri açılabilir (Sinanoğlu, 2002). Doktora öğrencileri-

nin yabancı dil ile ilgili yaşadıkları zorluklar, çoğunlukla İngilizce eğitimlerini iyi bir şekilde yapılandırmadan lisansüstü eğitime başlamalarından kaynaklandığı görülmektedir. (Özmen & Güç, 2013). Bu görüşler bizim düşüncelerimizi desteklemektedir. Türkçe ve yabancı dil eğitiminin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca üniversite bünyesinde ayrı bir yapılanmaya olan ihtiyaç olduğu da görülmektedir. İşte işaret edilen bu yapılanma ihtiyaçları sürekli eğitim merkezleri bünyesinde gerçekleştirilebilir ve gerek lisans, gerekse lisansüstü, doktora veya tıpta uzmanlık eğitimi esnasında dil sorununa çözüm getirilmiş olur.

Türk üniversitelerinin de üye olduğu Avrupa Üniversiteler Birliği'nin başlattığı reform sürecinin en önemli özellikleri arasında şunları sayabiliriz: Öğrenci merkezli eğitim, üç aşamalı eğitim (lisans, yüksek lisans, doktora), araştırmacı niteliğin güçlenmesi, uluslararasılaşma, hayat boyu eğitim (Akan, 2011). Yükseköğretimde müfredatın en iyi bilimsel kanıtla nereden ve nasıl ulaşılabileceğine dair eğitimlerin de eklenmesi gerekmektedir. Dünyanın çeşitli üniversite ve tıp fakültelerinde, sağlık çalışanları ve araştırmacılar için veri tabanlarında etkin arama tekniklerinin öğretilmesi kurslar düzenlenmektedir (Çakmakçaya, 2012). Üniversitede akademik danışmanlık ve çalışmaları destekleyecek bir merkez kurulmalıdır (Uğur, 2011). Eğitim konusunda emek veren bu araştırmacılarımız da farklı bir yapılanmaya olan ihtiyaca vurgu yapmaktadır. Mevcut görüşler de bizim donanım eğitimi konusundaki görüş ve yapılanma teklifimizi desteklemektedir. Bu ihtiyaçlara cevap verecek bir kurum oluşturulmalıdır.

Donanım eğitimi ihtiyarı yani isteğe ve talebe bağlı, hatta belli bir aşamadan sonra ücretli de olabilir. Özellikle isteğe bağlı olması önemlidir. Toprak ve Erdoğan (2012)'ın bu konuda görüşleri de benzerdir. Yaşam boyu öğrenme yaklaşımı ile eğitim ve öğretim arz yanlı olmaktan ziyade talep yanlı olarak gündeme gelmekte ve politikaların tasarımı bu anlayışla yapılmaktadır.

Projelerin oluşturulup yürütülmesi konusunda da benzer görüşler belirtilmiştir; Ulusal ve uluslararası projeler başlatıp, koordine etmek, istekli öğretim elemanlarının katılabileceği etkili öğretim seminerlerini düzenli olarak yapmak, öğretim teknolojisi ve bilgisayar teknolojilerinin öğretim ortamlarında kullanımı konusunda akademisyenlere ve öğrencilere teknik destek vermek gerekir (Çağiltay, 2011)

Üniversitelerde kalitenin yükseltilmesi ve öğretim elemanı yetiştirilmesi konularında da tartışmalar sürmektedir. Öğretim üyesi yetiştirme konusunda daha hazırlık aşamasındayken geleceğe yönelik projeksiyonlar doğrultusunda gerekli tedbirler alınmalıdır (Altınsoy, 2012). Üniversite kalitesinin en önemli unsuru öğretim üyesidir. Öğreticiyi iyi yetiştiremezseniz üniversitelerimizin kalitesi yükselmez. Meşhur söz: "Cami ne kadar büyük olursa olsun, imam bildiğini okur" (Ağralıoğlu, 2012). Öğretim elemanlarının mevcut yaklaşımlardan kurtularak öğrenci merkezli öğrenme ortamına yönelik zihniyet değişimini benimsemesi ve uygulaması en önemli adım olmaktadır (Elmas, 2012). Yükseköğretim kurumlarının ve bu kurumlarda görev yapan öğretim üyelerinin görevi sadece 'meslek insanı yetiştirmek', 'araştırma yapmak' ve 'topluma hizmet sunmak' değildir. Aynı zamanda belli bir bilim alanında bilimsel çalışma

yapabilecek ve geleceğin öğretim üyesi adayı bilim insanlarını 'yüksek lisans' ve 'doktora' eğitimiyle yetiştirmek yükseköğretim kurumlarının ve bu kurumlarda görev yapan öğretim üyelerinin görevidir (Erdem, 2012). Ak Şemsettinler, Molla Gürani'ler olmadan Fatih'lerin yetişmeyeceği gibi, iyi öğretim üyelerimiz olmadan yıldız araştırmacı ve lider, atılcı nesiller yetiştiremeyiz.

Bilgi üretilen bir ortam yaratmak, araştırmacı ruh ve yeteneklere sahip kişilerin yetişebileceği, araştırma öncelikli üniversitelerin oluşturulması, doktora eğitimi, araştırma görevlisi yetiştirme politikasının oluşturulması, uluslararası standartta bilgi üretimi ve yöneticilerinin sahip olmaları gereken yönetsel yeterliliklerin kazandırılması konularında yeni bir yapılanmaya ihtiyaç olduğunu vurgulayan aşağıdaki görüşler de vardır: Doktora eğitimi, 'üniversite içinde araştırma' başlığı altında ele alınarak yeni idari bir yapılanmaya gidilmelidir (Orer, 2011). Türkiye'de mutlaka nitelikli yüksek lisans ve doktora eğitimi verebilecek özel kurumlara ihtiyaç olacaktır. Bunun için araştırmacı ruh ve yeteneklere sahip kişilerin yetişebileceği eğitim kurumlarının yapılanmasına yol açmak gereklidir (Şen, 2012). Amacı ve işlevi belirli uzmanlık alanlarında çığır açıcı buluş gerçekleştirebilecek kapasitede bilimsel faaliyet yapmak olan ileri araştırma enstitüleri kurulmalıdır (Tuncer, 2012).

Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimlerini destekleyen bir örgüt kültürünün oluşturulması için bölüm içerisinde işbirlikçi çalışma ortamlarının oluşturulması, motivasyon desteğinin sağlanması, öğretim ve araştırma becerilerinin geliştirilmesi ve kariyer gelişimlerinin sağlanabilmesi için araştırma görevlisi yetiştirme politikasının oluşturulması önerilmiştir (Bakioğlu & Pekince, 2011). Yükseköğretim, daha sonraki aşamalarda ileri uzmanlaşmaya yönelerek ömür boyu öğrenmeye açık, kalite bakımından dünya standartlarına uygunluğu kabul gören bir hale gelmelidir. Üniversite araştırmaları "dış ve iç tarihi olan ya da yazılabilen, uluslararası standartta bilgi üretimine yönelmelidir" (Tekeli, 2012). Üniversite yöneticilerinin sahip olmaları gereken yönetsel yeterliliklerin kazandırılmasında düzenlenecek hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim etkinliklerinin yapısı ve içeriğinin belirlenebilmesi için ayrıca araştırmalar yapılmalıdır (Toprakçı & Bilbay, 2011).

Bütün bu görüş ve öneriler, bizim yıldız araştırmacı ve lider yetiştirmek için önerdiğimiz yapılanmayı destekler niteliktedir. Bunlara benzer birçok çözüm önerileri de vardır. Önerilerden öte bazı çözüm çalışmaları da yürütülmektedir. Bunlar arasında ÇAP, Farabi, Mevlana ve Yunus Emre inisiyatifleri, Tıp-Bilim Doktoru (MD-PhD) bütünlük programı sayılabilir. Fakat bunların yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir.

İnternette 21 Haziran 2014 günü <http://www.selcuk.edu.tr/Sayfa.aspx?birim=237&dt=1> adresine yaptığımız girişte 'SELÇUKSEM'in faaliyet alanları arasında 'Yabancı Dil Eğitimleri', 'Diksiyon ve Beden Dili Kursu' başlıkları görülmektedir. Ayrıca 9 Haziran - 8 Ağustos 2014 arasında ücretli 'örneklerle bilimsel makale yazımı eğitim programı' vardır. Eğitim konu başlıkları olarak, 'Ana hatları ile bilimsel makaleler ve konu seçimi, Başlık ve Giriş bölümü ve yazım özellikleri, Metot bölümü ve yazım özellikleri, Retrospektif mi? Prospektif mi? Bulgular

bölümü ve özellikleri, Tartışma bölümü ve özellikleri, Kaynaklar ve Özet bölümü yazımı, Dergi seçimi ve gönderime hazır hale getirme, Makale değerlendirme süreçleri, Düzeltme yazım kuralları, Kabul veya Red cevabı gelirse ne yapmalı? verilmiştir. Bu uygulamalar SEM bünyesinde yapılmaktadır. Bu veriler göstermektedir ki adı araştırma görevlisi olan asistanlarımızın araştırmacılık eğitimleri yok denecek seviyededir. Bu eksikliklerin bir şekilde giderilmesi gerekmektedir. Eksiklik genel olarak saptanmış ve çeşitli şekillerde giderilmeye çalışılmaktadır. Uzmanlık dernekleri, TÜBİTAK, üniversiteler, sürekli eğitim merkezleri kurslar düzenlemektedir. Bu kurslar mutlaka yararlıdır. Fakat uygulamaların bölük pörçük kurslar şeklinde değil daha kapsamlı, planlı, kurumsallaşmış ve formal eğitim şeklinde devamlılık kazanması gereklidir. Bunu sağlamak için de yeni bir yapılanmaya ihtiyacımız olduğu açıkça görülmektedir. Yapılanma *akademisyenlik enstitüsü, yıldız araştırmacı akademisi* gibi adlarla gerçekleştirilebilir. Ya da SELÇUKSEM'in faaliyetlerinde görüldüğü ve bizim teklif ettiğimiz gibi eksiklikler SEM bünyesinde *yıldız araştırmacı, seçkin eğitimci ve lider yetiştirme programları* ile giderilebilir. Kurumsallaşma SEM bünyesinde bir organizasyonla sağlanabilir. Fakat birçok üniversitede, SEM ayrı bir binaya veya kendi personeline sahip değildir. Buna karşın, eğitimciler üniversitenin akademisyenleridir; hiçbir sürekli eğitim merkezinde tam zamanlı eğitmen çalışmamaktadır. Bu kurumların akademisyenlik eğitimine yönelik olarak ihtiyaca göre giderek genişleyen kendine ait yerleri, kadroları, eğitim planlayıcı, uygulayıcı ve değerlendirip yönlendirici komisyonları, ekipleri olmalıdır. Bu yapılanma bir üst kurul olarak TÜSEM tarafından belli üniversitelerde pilot olarak başlatılıp daha sonra yaygınlaştırılabilir.

## SONUÇLAR

Türkiye'nin genç insan potansiyelini heder etmeden lider, yıldız araştırmacı veya iş adamı, seçkin öğretim üyesi olmaya yönlendirmek için yeni bir yapılanmaya ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacı karşılamak için bütün akademik personelin lisans ve branş eğitimi dışındaki donanım eksiklerini giderecek, uyum ve rehberlik hizmetlerini düzenleyecek, formal eğitim veren bir kurum oluşturulması gerekir. Bu yapılanma bir 'akademisyenlik okulu'niteliğinde olmalıdır. Bu yapılanma yeni hiçbir mevzuata gerek olmadan mevcut sürekli eğitim merkezinin kişisel gelişim kursları çerçevesinde *yıldız araştırmacı yetiştirme programı* şeklinde bir yapılanma ile gerçekleştirilebilir. Eğitim müfredatı içinde Türkçe, yabancı dil eğitimi, uyum ve rehberlik, genel ve akademik donanım eğitimi bulunmalıdır. Müfredat, farklı görüşler ve zaman içinde oluşan ihtiyaçlara göre değiştirilebilir veya geliştirilebilir. Bu yapılanma ile Türkiye'nin seçkin öğretim üyesi, yıldız araştırmacı ve lider yetiştirme probleminde ciddi, yaygın ve hızlı çözümler üretilebileceği düşüncesindeyiz.

## KAYNAKLAR

- Açıkgöz, Ö. (2012). Yükseköğretim Üzerine Bir Değerlendirme: Yeniden Yapılanma Sürecinde Bir Sistem Önerisine Giriş. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(Özel sayı), 11-17.
- Ağralıoğlu, N. (2012). Türkiye'de Üniversitelerin Kalitesini Belirlemek İçin Bir Yaklaşım. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3), 147-165.

- Akan, H. (2012). Yükseköğretimde Reform mu, Onarım mı? *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 2(Özel sayı), 24-25.
- Altınsoy, S. (2012). Yeni Devlet Üniversitelerinin Gelişimi: Sorunlar ve Politika Önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(Özel sayı), 98-104.
- Aydın, S. & Hanuscin, D. L. (2013). Öğretmeyi öğrenmek: Araştırma görevlilerinin öğretmen adaylarına öğretmeyi öğrenme serüvenleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(3), 129-141.
- Aysan, E., Köroğlu, G., Türkel, V., Özgönül, A., Özyaşar, A., Gülümser, Ç., Kılıç, K., Ertürk, T., Özdemir, Ö., Alpaslan, A. H., & Bayrak, S. (2008). Resident Physicians in Turkey: Results of a Survey of 1069 Residents from 11 Provinces. *Turk J MedSci*, 38(1), 35-42.
- Bakioğlu, A. & Pekince, D. (2011). *Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimlerine Bölümlerindeki Destek Kültürünün Etkisi*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, 2(XI), pp. 1272-1280.
- Çağiltay, K. (2011). *Üniversite ve Öğretim Teknolojileri Destek Ofisi: Mevcut Durum ve Türkiye Üniversiteleri İçin Gerekliliği*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, 2(XI), pp. 1597-1603.
- Çakmakkaya, Ö. S. (2012). Bilimsel Kanıtla Ulaşmak: Biyomedikal Veri Tabanları ile İlgili Derleme. *Yükseköğretim Dergisi* 2(2), 104-108.
- Elmas, M (2012) Bologna Süreci: Uygulama veya Uygulayamama *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3) , 137-141.
- Erdem, R. (2011) Lisans Yerleştirme Sınavı, Meslek Seçimi ve İşgücüne Yansımaları: Havanda Su mu Dövüyoruz? *Yükseköğretim Dergisi*, 1(2):61-64.
- Erdem, A. R. (2012). Bilim İnsanı Yetiştirmede Araştırma Eğitimi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3), 166-175.
- Erdem, A. R. (2013). Bilgi Toplumunda Üniversitenin Değişen Roller ve Görevleri. *Yükseköğretim Dergisi* 3(2), 109-120.
- Ergüder, Ü. (2012). "Yeni Bir Yükseköğretim Yasasına Doğru" Başlıklı Belge Hakkında Ön İzlencimler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 2(Özel sayı), 26-27.
- Gül, E. (2011). *Bilgi Üretimi ve Aktarımı: Sorunlar ve Çözüm için Bir Model Önerisi*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011), 27-29 Mayıs, İstanbul, 2(XI), pp. 1301-1302.
- Günay, D. & Günay, A. (2011). 1933'den günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 1-22.
- Hopcan, E. P. , Hopcan, S. , & Adıgüzel, T. (2011). *Yükseköğretimde Çift Ana dal Programlarının Bütüncül Değerlendirilmesi: Örnek Bir Çalışma*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, 2(XI), pp. 1582-1588.
- Karahan, Ö. & Karahan, A. Y. (2012). *Üniversitelerin meseleleri*. *Yükseköğretim Dergisi* 2(2), 80-84.
- Neel, C. W. (2011). 21st Century Reflections of an Academic Dean. *Yükseköğretim Dergisi*, 1(1), 1-5.
- Oral, H. (2012). Yükseköğretime Geçiş Sınavına Yeni Bir Sistem Önerisi: İlahiyat Fakültesi Örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(1), 10-12.



- Orer, H. S. (2011). *Üniversitelerde Araştırma Düzeyini Doktora Eğitimi Belirlemektedir*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, 2(XI), pp. 1543-1547.
- Özer, A. (2012a). Türkiye Üniversite Sistemine Genel Bir Bakış, Yaşanan Sorunlar ve Çözüm için Bir Model Önerisi. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(2), 61-72.
- Özer, M. (2012b). Türkiye'de Yükseköğretimin Yeniden Yapılandırılması ve Kalite Güvence Sistemi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(Özel sayı), 18-23.
- Özmen, Z. M. & Güç, F. A. (2013). Doktora Eğitimi ile İlgili Yaşanan Zorluklar ve Baş Etme Stratejileri: Durum Çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 214-219.
- Papatya, N. & Papatya, G. (2011). *Üniversitelerde Bilimsel ve Yaratıcı Kültür Nasıl Oluşturulur? Kaynak Tabanlı Bir Model Önerisi ve Gerçekleştirme Koşulları*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, 2(XI), pp. 1548-1559.
- Sevinç, B., Karahan, Ö., Okuş, A., Eryılmaz, M. A., Karahan, A. Y., Aksoy, N., Ay, S., & Bodur, S. (2014). Deficiencies in Postgraduate Medical Education in Turkey (Questionnaire Results). *CAER* 1(2), 43-50.
- Sinanoğlu, O. (2002). *Bir New York Rüyası/Bye-Bye Türkçe* (4. Baskı). İstanbul: Otopsi Yayınları.
- Şen, Z. (2012). Türkiye'de Yükseköğretim Sistemi Eleştirileri ve Öneriler. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(1), 1-9.
- Şen, Z. (2013). Türkiye üniversitelerinde yüksek Lisans ve doktora çalışmalarının nitelik eleştirisi ve iyileştirme önerileri. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(1), 1-8.
- Tekeli, İ. (2012) Yükseköğretim'de Yeniden Düzenleme Arayışlarının Nasıl Temellendirilebileceği Üzerine. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(Özel Sayı), 6-10.
- Toprak, M. & Erdoğan, A. (2012). Yaşam boyu Öğrenme: Kavram, Politika, Araçlar ve Uygulama. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(2), 69-91.
- Toprakçı, E. & Bilbay, A. (2011). *Üniversite Yöneticilerinin Yeterlikleri*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011), 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, 2(XI), pp. 1536-1542.
- Tuncer, M. (2012). Yeni Yükseköğretim Yasa Taslağı Önerisi - Özet Raporu. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(Özel sayı), 28-31.
- Uğur, H. (2011). *Yükseköğretimde akademik danışmanlık sistemi ile öğrenci motivasyonu ve bilinçlendirme*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) 27-29 Mayıs, İstanbul; 2(XI), pp. 1576-1581.
- UYK-2011. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi Deklarasyonu. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar. 27-29 Mayıs 2011, İstanbul; 1(II), pp. 53-54.
- Yılmaz, F. & Cömert, H. (2011). *Üniversitelerde Değişim ve Yeni Gerçeklik*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011), 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, 2(XI), pp. 1604-1612.