



## ÖGESEN Öğretim Elemanları Sendikası Genel Merkezi



Türk akademisinde doçentlik sistemi ve özelinde sözlü sınavlar yıllardır çözüm bekleyen bir sorundur. Ancak tek başına ele alınması sistem genelindeki problemlerin göz ardı edilmesine sebep olabilir. Bu sebeple yazımızda doçentlik sistemi başta olmak üzere öğretim üyeliği sisteminin bütününe yönelik önerilerde bulunmayı daha uygun görmekteyiz. Bu bağlamda öncelikle sistemin tümüne yönelik önerilerimizin gerekçelerini ve daha sonrasında doçentlik sistemini özelinde önerilerimizi ve tüm bu önerilerimizin özetlerini madde madde aşağıda sunmuş bulunmaktayız.

### SİSTEMİN GENELİ ÜZERİNE

Öğretim üyeliği sistemi kadrolar değil unvanlar üzerinden ilerlemeli, merkezi ve/veya üniversitenin belirlediği kriterleri sağlayan ve hali hazırda aynı üniversitede çalışmakta olan bir akademisyen için her seferinde sıfırdan kadro ilan edilmesi durumu (profesör kadroları hariç olmak üzere) kaldırılmalı ve kadro geçişleri bir özlük hakkı gibi düşünülmelidir yazılı ve sistematik bir hale getirilmelidir. Elbette bu sistem doçentlik üzerinden yürüyecektir. Eğer yardımcı doçentlik kadrosu kaldırılır, profesör kadrolarının mevcut sistemde olduğu gibi ilan edilmesine devam edilir ve profesörlerin üniversite değiştirmesi teşvik edilirse sistemden yardımcı doçentlik ve doçentlik için sürekli kadro ilan edilmesi yükü kaldırılmış olur. Böylece profesör kaynağı yer değiştirecek ve üniversitelerin tekdüzeleşmesi engellenecektir. Bu bağlamda profesör altı kadrolar için kadro ilanı yalnızca kurum veya fakülte değiştirirken uygulanmalı ve tamamen o alandaki tüm akademisyenlerin başvurusuna açık olacak şekilde genel şartlar koyularak yapılmalıdır. Üniversiteler arası görevlendirmelerin ve geçişlerin kolaylaştırılması ve özellikle 2005 sonrası ve Doğu/Güneydoğu Anadolu bölgelerimizde bulunan üniversitelerimize ek teşvikler (örneğin özlük haklarında ve maaşlarda artışlar, üniversitelere ek bütçeler sağlanması) verilmesi ile birlikte uygulandığı takdirde bu sistemin birçok sorunu çözebileceğini düşünmekteyiz. Bu durum her seferinde kadro ihdas edilmesi, gereksiz bürokrasi, kişiye özel ilan, mobbing ve zaman kaybı gibi sorunları büyük ölçüde çözecektir. Bu bağlamda merkezi bir doçentlik şartı belirlenmeli ve yalnızca belirli bir seviyenin üzerine çıkmış üniversitelere bu şartları “kadro” bakımından belirli oranda arttırma yetkisi verilmelidir. Bunun dışındaki üniversitelerin kadro inisiyatifi bulunmamalıdır. Belirlenmiş şartları kadro için arttırma yetkisi üniversitelere belirli kriterlere göre puanlama sağlayacak bir sistem ile beşer yıllık olacak şekilde belirlenebilir ki birçok örneği halihazırda yapılmaktadır. Bu durum büyük üniversitelerde yığılmanın önüne geçebilir. Ancak üniversitelerin yetkisine bırakılan kısım yazılı olarak net şekilde belirlenmeli, iyi bir sistem oturtmuş ve ekipler içinde hiçbir zorluk çekmeden çalışan akademisyenlere kıyasla taşra üniversitelerinde daha düşük şartlarda çalışmış insanların önünü kesecek şekilde astronomik şart değişikliklerine kesinlikle izin verilmemelidir. Arttırılacak şartlar herkesin sağlayabileceği şekilde olmalıdır. Bu ek şartlar profesör kadrosu içinde uygulanabilir. Örneğin büyük üniversitelerde profesörlük için yapılması gereken yayın şartı daha fazla ve bekleme süresi daha uzun iken desteklenmesi gereken üniversiteler için daha az olabilir.

Bilindiği gibi Sayın Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayip Erdoğan tarafından da yardımcı doçent kadrosunun kaldırılması gerektiğine değinilmiştir. Yardımcı doçent kadrosunun ülkemizdeki uygulanışı büyük sorunları bünyesinde barındırmakta ve pek bilinmese de sistemin birçok kötü yanını ciddi şekilde beslemektedir. Dolayısı ile bu kadro Sayın Cumhurbaşkanımızın da ifade ettiği gibi kaldırılmalıdır. Mevcut durumda Yardımcı doçentlik ile Dr. Öğretim Elemanları arasındaki tek fark kadroyu alabilenler ve alamayanlardır. Artık yardımcı doçent kadrosu kalkmalı, “Doktor” Unvanını alan her akademisyen yine otomatik olarak ders verme, yeşil pasaport, mevcut yardımcı doçent maaş artışı ve proje yazma gibi tüm özlük haklarına kavuşmalı ve cumhurbaşkanımızın da ifade ettiği gibi öğretim üyesi olarak görülmelidir. Bu noktada 33/a Araştırma Görevlisi ve diğer daimi kadro biçimleri önem taşımaktadır. 33/a araştırma görevlisi kadrosunda bulunan veya doktorasını bitiren diğer kadrolardaki öğretim elemanları arasında eşitliğin sağlanması bakımından yeni oluşturulacak fakat atama içermeyen yani geçişin otomatik olacağı “Dr.” unvanlı kadrolarda bulunabilir. Bu kadrolar yardımcı doçentliğin kaldırılması ile ilk basamak öğretim üyesi olarak görülebilir. Bu kadrolarda sıfırdan kadro ilanı yapılmamalıdır. Ek olarak mevcut yardımcı doçentlerin özlük haklarına kesinlikle dokunulmamalıdır. Bu durum ülkemizi birçok gereksiz bürokrasiden, maliyenin yardımcı doçent kadrosu vermek istememesini, devletin gözünde her akademik yükselişin yeni bir kadro gibi görülmesini engelleyecek ve verilen kadroların adaletsiz dağıtılması gibi ciddi sorunlardan, adam kayırmadan ve psikolojik baskılardan kurtaracak, akademiye teşvik edecek, haksızlıkların önüne geçecektir. Bu bağlamda yeni düzen, 2018 yılından itibaren araştırma görevlisi alımlarının 50/d ile yapılacak olması üzerine kurulabilir. Sistem doktora sonuna doğru üniversitelerin kriterlerini sağlayan araştırma görevlilerinin 33/a kadrosuna alınması temeline kurulabilir. Böylece 33/a kadrosuna geçiş yapmış araştırma görevlileri öğretim üyesi ihtiyacı karşılayacak, sürekli kadro ilanından kurtulmuş olunacak ve doçentlik sistemi ile birleştirildiğinde en alttan profesör kadrosu hak edilinceye kadar kadro ilanına gerek kalmayacak, her aşamada belirli kriterlerin sağlanması ile dinamizmin korunması sağlanacak, profesörlerin kurum değiştirmesi teşvik edilecektir. Bütün bunlara ek olarak 33/a kadrosu alamayan araştırma görevlilerine yönelik oluşturulacak merkezi bir kadro havuzu ve bu havuzda bulunan öğretim elemanlarının tercihi doğrultusunda yeni bir üniversiteye atanması sistemi ile hem son derece eğitilmiş insan kaynağının işsiz kalması engellenecek hem de ihtiyacı olan üniversitelere öğretim elemanı sağlanmış olacaktır. Bu havuzda yer almak istemeyen veya belirli bir süre boyunca (örneğin 2 yıl) havuzda yer alan açık pozisyonları kabul etmeyen öğretim elemanları ise mevcut sistemde olduğu gibi kadro arayışını kendisi sürdürebilecektir. Bu bağlamda geçecek zaman boyunca alınabilecek en üst düzey eğitime sahip olan iş gücü işsiz kalmayacak (maaş ödemesi ve mevcut görevi havuz içerisinde bulunan süre boyunca devam edecektir) ve akademisyenler desteklenmeye devam edilmiş olacaktır. Bu bağlamda yukarıda belirtilen Dr. Öğretim elemanı kadrosunun üniversitelere sıfırdan ihdası her yıl yine yapılacak ancak bu sistem ile sayısı ciddi oranda azalacağı için kadro ilanında yaşanan sorunlar ortadan kalkacaktır. Böylece yalnızca Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi gibi ilk basamak akademisyen kadrolarının ihdası ile sınırlı sayıda ilk basamak öğretim üyesi kadrosu olacak olan Dr. Öğretim Elemanı kadrosu ihdası ve mevcut sistemde olduğu gibi Profesör kadrosu ihdası gerekecek ve sistem dinamizme kavuşacaktır. Ancak bu sistemin verimli işleyebilmesinin en önemli şartı doktora kabul edilecek kişilerin

vasıflı seçilmesidir. Bu bağlamda doktora girme şartları biraz daha zorlaştırılabilir veya daha önce olduğu gibi doktora eğitiminin kalitesine yönelik (yeterli öğretim üyesi olmayan yerlerin eğitim vermesinin önüne geçilmesi gibi) çalışmalar yapılması ve doktora yapmak üzere görevlendirme sisteminin de gözden geçirilmesi iyi olacaktır.

## **DOÇENTLİK SİSTEMİ ÜZERİNE**

Akademik kariyerin en önemli dönüm noktası olarak kabul edilebilecek doçentlik, jüri sistemi nedeni ile her aday için farklı işlemektedir. Doçentlik eser inceleme aşamasında, bir jüri üyesinin pozitif görüş bildirdiği dosyaya bir başka jüri üyesi negatif görüş bildirerek doçentlik için uygun olmadığına yönelik rapor verebilmektedir. Aynı şekilde sözlü sınav aşamasında da jüri üyeleri tamamen öznel kriterler ile hareket edebilmektedir. Aynı jüride sınava giren aynı bilgiye sahip ve aynı cevapları vermiş iki adaydan biri doçent olabilirken diğeri başarısız olabilmektedir. Yine ayrı jüriler tarafından değerlendirilen bir aday bir jüriden başarılı olabilirken diğerdinden başarısız olabilir. Bu farklılıklar hiçbir yazılı kıstasa dayanmayıp tamamen öznelliğin sonucudur. Elbette doçentlik sistemi ve doçentlik kriterleri birbirinden farklı şeylerdir. Öncelikli olarak doçentlik sistemi değişmeli ve sözlü sınav kesin olarak kaldırılmalıdır. Ardından elbette ki kriterler de düzenlenebilir ancak sistem uzun ömürlü ve sağlam temelli olmalıdır ancak kriterlerde çağın gereklerine yönelik düzenlemeler her zaman yapılabilir. Artık kriterlerin sağlanması doçent olmak için yeterli olmalı, yalnızca şartların sağlandığına ve etik ihlalin olmadığına yönelik jüriler bulunmalı, bütün kurallar yazılı şekilde bulunmalı, inisiyatif kullanma hakkı kaldırılmalıdır. Ancak Bu şekilde birçok sorun çözüme kavuşturulabilir ve yıllarca eğitim alarak doçent olma aşamasına gelen adayların mağduriyeti ile zaman, para ve motivasyon kaybı engellenebilir. Yalnızca Ekim ve Nisan ayında olmak üzere yılda 2 kez yapılabilen doçentlik başvurularında dönemler kaldırılmalı, başvurular her zaman açık hale getirilmeli ve zaman baskısı ortadan kaldırılmalıdır. Haftalarca süren bürokratik işlemler ortadan kaldırılmalı, her bir dosyada binlerce sayfa israfa sebep olan dosya gönderme sistemi çağın gereklerine uyarak dijital hale getirilmelidir. Sözlü sınavın kaldırılmasının ardından kurulması mecburi Jüriler için (yalnızca kriterlerin sağlandığına onay verecek veya etik onay verecek jüriler gibi) sistem kesinlikle kimsenin müdahale edemeyeceği şekilde körleme olarak işlemelidir. Sistemin etkin işleyebilmesi için akademisyenlerin bilimsel organizasyonlara katılımının rahat olması sağlanmalıdır. Uluslararası bilimsel kongrelere katılıma her akademisyen için yılda bir veya iki defa üniversiteler tarafından destek verilmelidir. Bu destek herkese eşit şartlarda uygulanmalı, inisiyatif dışında tutulmalı ve kesinlikle her üniversitede zorunlu olarak sağlanmalıdır. Akademisyenlerimiz kendi bütçelerinden karşılayarak kongrelere katılmakta zorlanmaktadır. Tüm bu düzenlemeler toplu şekilde yapıldığında sistemde yaşanan tıkanmanın ve öznelliğin ciddi oranda çözülebileceğini düşünmekteyiz.

## **ÖZET**

**Bu bölümde yukarıda açıklanan değişiklikler özetlenecektir. Değişikliklerin neden istendiğinin anlaşılabilmesi için yukarıdaki metin okunmalıdır.**

- Sistem sadece doçentlik özelinde değil bir bütün olarak ele alınmalıdır.
- Her seferinde sıfırdan kadro ilan edilmesi durumu (profesör kadroları hariç olmak üzere) kaldırılmalıdır.

- Kadro geçişleri bir özlük hakkı gibi düşünülerek yazılı ve sistematik bir hale getirilmelidir.
- Yardımcı doçentlik kadrosu kaldırılmalı, profesörlerin kurum değişikliği yapması teşvik edilmelidir.
- Profesör altı kadrolar için kadro ilanı yalnızca kurum veya fakülte değiştirirken uygulanmalı ve tamamen o alandaki tüm akademisyenlerin başvurusuna açık olacak şekilde genel şartlar koyularak yapılmalıdır.
- 2005 sonrası ve Doğu/Güneydoğu Anadolu bölgelerimizde bulunan üniversitelerimize ek teşvikler verilmelidir.
- Merkezi bir doçentlik şartı belirlenmeli ve yalnızca belirli bir seviyenin üzerine çıkmış üniversitelere bu şartları belirli oranda arttırma yetkisi verilmelidir.
- Üniversitelerin yetkisine bırakılan kısım yazılı olarak net şekilde belirlenmeli, iyi bir sistem oturtmuş ve ekipler içinde hiçbir zorluk çekmeden çalışan akademisyenlere kıyasla taşra üniversitelerinde daha düşük şartlarda çalışmış insanların önünü kesecek şekilde astronomik şart değişikliklerine kesinlikle izin verilmemelidir.
- Ek şartlar profesör kadrosu içinde uygulanabilir. Örneğin büyük üniversitelerde profesörlük için yapılması gereken yayın şartı daha fazla ve bekleme süresi daha uzun iken desteklenmesi gereken üniversiteler için daha az olabilir.
- Yardımcı doçent kadrosu kaldırılmalıdır.
- Yardımcı doçent kadrosu kalkmalı, “Doktor” Unvanını alan her akademisyen yine otomatik olarak ders verme, yeşil pasaport, mevcut yardımcı doçent maaş artışı ve proje yazma gibi tüm özlük haklarına kavuşmalıdır.
- Doktorasını bitiren öğretim elemanları arasında eşitliğin sağlanması bakımından yeni oluşturulacak fakat atama içermeyen yani geçişin otomatik olacağı “Dr.” unvanlı kadrolar kurulabilir ve bu kadrolar yardımcı doçentliğin kaldırılması ile ilk basamak öğretim üyesi olarak görülebilir. Bu kadrolarda sıfırdan kadro ilanı yapılmamalıdır.
- Bu bağlamda yeni düzen, 2018 yılından itibaren araştırma görevlisi alımlarının 50/d ile yapılacak olması üzerine kurulabilir. Sistem doktora sonuna doğru üniversitelerin kriterlerini sağlayan araştırma görevlilerinin 33/a kadrosuna alınması temeline kurulabilir.
- Bunlara ek olarak 33/a kadrosu alamayan araştırma görevlilerine yönelik oluşturulacak merkezi bir kadro havuzu ve bu havuzda bulunan öğretim elemanlarının tercihi doğrultusunda yeni bir üniversiteye atanması sistemi ile hem son derece eğitilmiş insan kaynağının işsiz kalması engellenecek hem de ihtiyacı olan üniversitelere öğretim elemanı sağlanmış olacaktır. Bu havuzda yer almak istemeyen veya belirli bir süre boyunca (örneğin 2 yıl) havuzda yer alan açık pozisyonları kabul etmeyen öğretim elemanları ise mevcut sistemde olduğu gibi kadro arayışını kendisi sürdürebilecektir. Bu bağlamda geçecek zaman boyunca alınabilecek en üst düzey eğitime sahip olan iş gücü işsiz kalmayacak (maaş ödemesi ve mevcut görevi havuz içerisinde bulunan süre boyunca devam edecektir) ve akademisyenler desteklenmeye devam edilmiş olacaktır.
- Böylece yalnızca Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi gibi ilk basamak akademisyen kadrolarının ihdası ile sınırlı sayıda ilk basamak öğretim üyesi kadrosu

olacak olan Dr. Öğretim Elemanı kadrosu ihdası ve mevcut sistemde olduğu gibi Profesör kadrosu ihdası gerekecek ve sistem dinamizme kavuşacaktır.

- Doçentlik Sözlü sınavı kaldırılmalıdır.
- Doçentlik sistemi yazılı kriterler ile belirlenmeli, merkezi olmalı yalnızca üniversitelere kadro konusunda sınırlı yetki verilmelidir. Sistem unvan bazlı yönetilmelidir.
- Yalnızca doçentlik şartların sağlandığına ve etik ihlalin olmadığına yönelik jüriler bulunmalı, bütün kurallar yazılı şekilde bulunmalı, inisiyatif kullanma hakkı kaldırılmalıdır.
- Yalnızca Ekim ve Nisan ayında olmak üzere yılda 2 kez yapılabilen doçentlik başvurularında dönemler kaldırılmalı, başvurular her zaman açık hale getirilmeli ve zaman baskısı ortadan kaldırılmalıdır.
- Haftalarca süren bürokratik işlemler ortadan kaldırılmalı, her bir dosyada binlerce sayfa israfa sebep olan dosya gönderme sistemi çağın gereklerine uyarak dijital hale getirilmelidir.
- Sistem kesinlikle kimsenin müdahale edemeyeceği şekilde körleme olarak işlemelidir.
- Uluslararası bilimsel kongrelere katılıma her akademisyen için yılda bir veya iki defa üniversiteler tarafından destek verilmelidir.
- Akademi dışından doçentlik alınabilmesi uygulamasına devam edilmeli ancak yalnızca bu maddeye özel sözlü sınava devam edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Görüşlerimizi dikkate alacağımızı umuyor ve yapılması planlanan değişikliklerin Türk Akademisine hayırlı olmasını temenni ediyoruz.

Saygılarımızla

Dr. Vahdet ÖZKOÇAK  
ÖGESEN Genel Başkanı

**ÖGESEN**  
ÖĞRETİM ELEMANLARI  
SENDİKASI