

Uygulamalı Matematik Enstitüsü
“ODTÜ Yükseltme ve Atama Ölçütleri Kapsamında Değerlendirilecek Konular”
Rektörlük Yazısı Hk. Görüşler

Md. 1. Öğretim görevlisi kadrosu tanımları ve bu kadroya atama/yükseltme politikaları

Yeni atamalarda, öğretim görevliliği konusunda önerilen (a), (b) ve (c) uygulamaları hakkında sunulan seçenekler değerlendirildiğinde,

(a) Akademik unvanı olmayan, ancak mesleki deneyimi ve bilgi birikimi olan ve bu deneyimlerini öğrenciye aktararak yararlı olabileceği anlaşılmış kişilerin, bazı dersleri vermek üzere Öğretim Görevlisi olarak görevlendirilmesi.

Bu madde hakkında Enstitü görüşü şöyledir:

Bu uygulama üniversitemizin kimi bölümlerinde yürütülmektedir. Aynı şekilde diğer bölüm/birim ler Belirli dersleri verdirmek üzere bu çerçevede öğretim görevlisi alabilmelidirler.

(b) Doktorasını almış, Yardımcı Doçent olarak atanması düşünülen ve Yardımcı Doçentliğe atanma ölçütlerini sağlayan kişilerin denemek üzere Öğretim Görevlisi olarak görevlendirilmesi (mevcut uygulama).

Bu madde hakkında Enstitü görüşü şöyledir:

Bu bentdeki mevcut uygulamadan vazgeçilmesi daha iyi olur düşüncesindeyiz. Bu çerçevede Yrd. Doç. Ölçütlerini (bknz. EK 1) sağlayanların ve bölüm araştırma konularına çeşitlilik/yenilik kazandıracak bölümcede uygun bulunan adayların bu kadroya atamalarının yapılması uygun olur. Hem bu uygulama Vakıf Üniversiteleriyle icinde bulduğumuz rekabet ortamında da bizi negatif olarak etkilememiş olur.

(c) Doktorasını almış olup henüz Yardımcı Doçentlik koşullarını sağlayamayan kişilerin Öğretim Görevlisi olarak görevlendirilmesi (ileride Y. Doç. olarak atanmalarını engelleyecek bir durumun olmaması koşuluyla). (33. maddeyle yurt dışına gönderilmiş ve doktoralarını yurt dışında alıp dönmüş Araştırma Görevlileri bu kapsamdadır ve halen 15 dolayında bu konuda elemanımız bulunmaktadır).

Bu madde hakkında Enstitü görüşü şöyledir:

Doktorasını almış, Yrd. Doç. ölçütlerini sağlayamayan adayların belirli bir sürede (2-3 yıl gibi) Yrd. Doç. olarak atanabilecek kriterleri yerine getirmeleri beklenerek, öğretim görevlisi olarak görevlendirilmeleri uygun olacaktır. Bu adayların öğretim görevlisi olarak görevlendirilmelerinde üniversite uygulaması olarak bir minimum ölçüte gerek olmadığını; bunun yerine bölümün adayın Yrd. Doç. liğe terfi edebilecek araştırma potansiyelinin olup olmadığına, adayın yayınları, konferans tebliğleri/sunumları , konferans katılımları ,referans mektupları gibi bilgileri değerlendirerek karar vermesinin daha uygun olacağını düşünüyoruz.

Md. 2. Öğrenci değerlendirme anket sonuçlarının yükseltmelerde kullanılması

Öğrenci değerlendirme anketlerinin yükseltmelerde kullanılıp kullanılmaması sorunundan bağımsız olarak şu saptamaları yapabiliriz:

- a) Anket uygulaması, eğitim etkinliğinin değerlendirmesinde önemli ve yararlı bir araçtır. Daha iyi bir seçenek ya da ölçüm aracı geliştirilinceye kadar sürdürülmesi yararlıdır; ancak, geçerlilik (anket tasarımı, vb.) ve güvenilirlik (uygulama süreci, zamanlama, vb.) konularında gerekli iyileştirmeler yapılabilir. Bu konuda bazı ön çalışmalar ve öneriler bulunmaktadır.*

- b) *Anket sonuçlarının ilgili öğretim elemanları ve akademik birimler tarafından dikkatle incelenmesi, değerlendirilmesi ve performansın iyileştirilmesi yönünde etkin olarak kullanılmaları esastır. Bu konuda yeni yaklaşımlara gerek duyulmaktadır.*

Öğrenci değerlendirme anketleri, yukarıdaki kullanımlarına ek olarak, öğretim üyelerinin akademik yükseltmelerinde de kullanılmakta ve anketlerde fakülte içi en düşük %20'lik grupta olan öğretim üyelerinden "istisnai" yayın performansı istenmektedir. Anket sonuçlarının ders türleri (zorunlu-seçmeli ders, lisans-lisansüstü ders, bölüm-servis dersi, küçük-büyük sınıf, vb.) temelinde farklılık gösterdiği de dikkate alınarak, bu konuda bir ön çalışma yapılmaktadır.

Anket uygulamasının geçerlik ve güvenilirlik güvencesinin sağlanmasından bağımsız olarak, anket sonuçlarının yükseltmede kullanılmasına ilişkin olarak aşağıdaki konular tartışılmalıdır:

- Anket sonuçlarının, en düşük %20'lik grupta olanlardan ek yayın istemek yerine, en yüksek dilimde olanların ödüllendirilmesi şeklinde kullanılması düşünülebilir. Ancak bu durumda eğitim performansının yükseltmelerdeki etkisi ve önemi azalabilir; çünkü gerçek uygulamalar uluslararası yayın sayısı dışındaki kıstasların yükseltmelerde çok az belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, üstün eğitimcilik performansına sahip (en üst dilimde olan) adayların, "marginal" yayın eksiklerinin bu şekilde karşılamaları düşünülebilir.*
- Mevcut uygulamada, en düşük %20'lik grupta olmakla birlikte puanları "yeterli" sayılabilecek (örneğin, 4.00/5.00) öğretim üyelerinin haksız olarak cezalandırılması söz konusu olmaktadır. Bu nedenle en düşük %20'lik grupta olanların, belirlenecek bir "alt sınır" puanı geçip geçmediklerine bakılarak değerlendirme yapılması düşünülebilir. Bu durumda "alt sınır"ın belirlenmesi gerekir. Bu alt sınırın Fakülteler arası farklılık gösterip göstermeyeceği, yukarıda değinilen şekilde "ders türü" etkisine göre yapılacak "normalizasyon" sonrasında daha sağlıklı olarak belirlenebilecektir.*
- Belirlenecek sınırın altında kalan öğretim üyelerinden "2 katı yayın" gibi, araştırma etkinliklerinde önemli bir fark beklemek yerine, sınırın ne kadar altında olduklarına bağlı olarak değişen miktarlarda fark yaratmaları istenebilir.*

Bu madde hakkında Enstitü görüşü şöyledir:

Öğrenci değerlendirme anketleri uygulamasının eğitim etkinliğinin değerlendirilmesinde yararlı bir araç olduğu, daha da geliştirilerek ve iyileştirilerek kullanılmasında yarar olduğu görüşüne katılıyoruz. Ancak, anketlerin üniversitemizde yükseltmelerde mevcut kullanış biçimini doğru bulmuyoruz. Yükseltme ve atamalarda araştırma ve eğitimin birbirlerinden bağımsız değişkenler olarak yer alması ve birbirleriyle ilişkilendirilmemesi gerektiğini düşünüyoruz. Bu çerçevede anket sonuçlarının yükseltmelerde daha fazla makale isteyerek veya "marginal makale" eksikliğini giderme yönünde kullanılmaması gerektiğini düşünüyoruz Diğer taraftan eğitimci olarak üstün performans gösterenlerin bu başarılarının başka bir platformda değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

Md. 3. ODTÜ doktoralı öğretim elemanı istihdamı

Bir akademik birimin kendi doktora mezunlarını istihdam etmesi ("inbreeding"), akademik perspektif daralması sorunu ve birim-içi kişi ilişkileri açısından sorunlar yaratabilmektedir. Bu

nedenle, Üniversitemizde ve birçok yurtiçi ve yurt dışı üniversitede bu uygulamayı kısıtlayan politikalar kullanılmaktadır. Birçok yurt dışı üniversite, istihdam için başvuran kendi doktora mezununun bir başka üniversitede en az iki yıl tam-zamanlı öğretim üyesi olarak çalışmış olmasını istemektedir. Üniversitemizde bu kapsamda son yıllarda uygulanagelen ön koşul, ODTÜ doktorasına sahip öğretim elemanlarının “tanınan” bir yurt dışı üniversitede veya araştırma kurumunda en az bir yıllık “doktora-sonrası” (post-doc) çalışma deneyimine sahip olmasıdır. Yurt dışı deneyime sahip olsalar da, bir bölümün öğretim elemanlarının çok büyük oranda ODTÜ doktoralı olması, yukarıda değinilen sorunların en azından bir kısmını gündeme getirmektedir. Bu nedenle, yurt dışı deneyime sahip ODTÜ doktoralı başvuruların değerlendirilmesinde, kesin bir kıstas olmamakla birlikte, o bölümde toplam ders veren öğretim elemanı (öğretim görevlisi+öğretim üyesi) içinde ODTÜ doktoralı olanların mevcut oranı da göz önüne alınmaktadır. Doğal olarak, tüm aday başvurularında olduğu gibi, ODTÜ doktoralı adayların başvurusu da değerlendirilirken bölümün o alandaki öğretim üyesi ihtiyacı da etkili olmaktadır.

Bu genel politikaya açıklık kazandırmak üzere, ODTÜ doktora mezunlarının ODTÜ akademik birimlerinde istihdam edilmelerine yönelik kıstas ve sürecin tartışılmasında yarar görülmektedir. Bu kapsamda,

- Bir akademik birimde ders veren toplam tam-zamanlı öğretim elemanı (öğretim görevlisi+öğretim üyesi) içinde ODTÜ doktoralı olanların mevcut oranı;
- Öğretim elemanı ihtiyacının derecesi ve teminindeki güçlük;
- ODTÜ doktoralı adayın özel (istisnai) niteliği

ile bu kapsamda etkili olabilecek diğer boyutların hangi kurul(lar) tarafından, hangi kıstaslar kullanılarak saptanacağı tartışılmalıdır. Bu kapsamda, Üniversitemizin yurt dışı üniversitelerle yürüttüğü ortak doktora programlarından ve yurtiçi diğer üniversitelerden alınan doktora derecelerinin de konumu tartışılmalıdır.

Bu madde hakkında Enstitü görüşü şöyledir:

Kurumlarda “İnbreeding” uygulamasının önemi açıktır. Bu tür uygulamaların eleman almada sorunu olmayan yeteri kadar kaliteli adayların müracaat ettiği kurumlarda/birimlerde anlamlı olduğu da bir gerçektir. Bu çerçevede ODTÜ de bu uygulamayı yapabilecek bölümler/birimler olduğu kadar, yapmada sıkıntıları olanlarında olduğu bilinmektedir. Bu nedenle her bölüm mevcut personel durumu ve son yıllarda öğretim üyesi olarak kendilerine yapılan müracaatları da göz önüne alarak kendi için “inbreeding” kavramını tanımlamalı ve bu çerçevede de ODTÜ doktoralı öğretim elemanı istihdam edebilmelidir. Bölümler/Birimler belirlenen bu oran çerçevesinde ODTÜ doktoralı adayları yukarıda belirtilen sadece (b) ve (c) seçenekleri doğrultusunda Yrd. Doç ve Öğretim Görevlisi olarak alabilmelidirler.

ODTÜ doktoralılar için de (c) bendindeki ölçütler geçerlidir. Yani, ODTÜ doktoralılar için öğretim görevliliğine atamalar belirli bir süre (2-3 yıl gibi) için olmalıdır. Adayın, bu süre zarfında yurt dışında akademik faaliyetlere katılması teşvik edilerek (en azından izin verilerek) sürenin sonunda Yrd. Doç. ölçütlerini sağlayarak terfi etmesi beklenmelidir.

Md 4. Yükseltme ve atamalarda “SCI expanded” yayınların konumu

ODTÜ Senatosu tarafından daha önce kabul edilerek, YÖK Genel Kurulu tarafından 6 Kasım 2008’de onaylanan doçent ve profesör “yükseltme ve atanma” kriterleri kapsamında, adaylardan beklenen yayın sayısında sadece SCI (core) yayınlar göz önüne alınmaktadır. Özellikle temel bilimler ve mühendislik alanlarını ilgilendiren bu uygulamanın, bazı bölüm veya

anabilim dallarında SCI'da taranan yeterli sayıda süreli yayın olmaması nedeniyle eşitsizlik yarattığı ileri sürülmektedir (SSCI ve AHCI için ayrı bir "expanded" yayın listeleri yoktur). Bu karşılaştırmada gündeme gelen diğer bir sav ise, SCI Expanded listesinde yer alan bazı süreli yayınların, SCI (core)'daki bazı süreli yayınlara göre daha fazla izlenen ve daha "prestijli" yayınlar olabildikleridir. "SCI Expanded" yayınların önemini yansıtmak üzere ileri sürülen bir başka gözlem ise, üniversite sıralaması yapan bazı kurumların (Shanghai Jiao Tong üniversitesi gibi) yayın sayısı hesaplarında "SCI Expanded" yayınları kabul ettikleridir.

Diğer taraftan, hatırlanması gereken nokta, akademik yükseltme ve atamalarda uluslararası endeksli yayın gereği konulmasının nedeninin, öğretim elemanlarının evrensel bilime katkı yapmalarının ve bu katkıların uluslararası bilim camiası ile paylaşımlarının istenmesi olduğudur. Ancak, YÖK tarafından Şubat 2007'de yayımlanan "Türkiye'nin Yükseköğrenim Stratejisi" başlıklı raporda yer aldığı gibi, uluslararası endeksli yayın sayısı arttıkça alınan atıf (citation) sayısı aynı oranda artmamaktadır. Atıflar, izlenme ve bilimsel katkısı göstergesi ise, yayın sayısı ile bilimsel katkının aynı şey olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda, SCI ile SCI Expanded yayın ayırımının atıf sayısına dayalı "impact factor" kriteriyle çok yakından ilişkili olduğu görülmektedir (SCI kapsamındaki kategoriler (disiplinler) temelinde bakıldığında, "impact factor" açısından en yüksek (en üst % 5'lik dilimdeki) süreli yayınlar arasında yer alan "SCI Expanded" yayın sayısı yok gibidir. AHCI için "impact factor" hesaplanmamaktadır).

Bu kapsamda,

- Akademik yükseltme ve atamalarda, "SCI Expanded" yayınların da minimum yayın sayısına dahil olup olmayacağı;
- Olduğu takdirde, hangi alanlarda, hangi koşullarla kabul edileceği;
- Kabul edildiği takdirde, SCI (Core) ile SCI Expanded yayınlar arasında puan ve sayı (frekans) olarak karşılaştırmaların nasıl yapılacağı

tartışılarak karara bağlanmalıdır.

Temel bilimler ve mühendislik alanlarını yakından ilgilendiren bu konuya paralel olarak, sosyal- idari bilimler, mimarlık ve eğitim disiplinlerinde SSCI, AHCI endeksli yayınlar ile "alan endeks"lerinde yer alan yayınların arasındaki ilişki de ileride gündeme gelecektir.

Bu madde hakkında Enstitü görüşü şöyledir:

Akademik özgürlüğün bir gereği olarak akademisyenler araştırma sonuçlarını diledikleri organda yayınlatabilmelidirler. Akademik terfi söz konusu olduğunda, kimi kriterlerle kişilerin bazı yayınlarının yok sayılması veya kişilerin araştırma konusuyla ilgisi olmayan dergilerde yayın yapmaya yönlendirilmesi, zorlanması kabul edilemez. Ancak, akademik terfilerde araştırmacıların akademik yetkinliklerinin anlaşılabilmesi ve değerlendirilebilmesi açısından bu yayınların dünyaca taranan ve takip edilen indexlerce tanınmasının beklenmesi de kaçınılmazdır. Bu nedenle Üniversitemizde terfilere konu olacak akademik yayınların günümüz en geniş yaygın akademik tarama organı olan "SCI Expanded"da taranan saygın dergilerden birinde yapılmasının beklenmesi ve teşvik edilmesi uygun olacaktır.

Uygulamalı Matematik Enstitüsü gibi bünyesinde yoğunlukla disiplinlerarası araştırmaları barındıran birimler açısından bakıldığında, araştırma konularının ve dergilerin çeşitliliği açısından SCI Expanded verileri gerçekçi bir değerlendirme imkanı sunmaktadır.

Md 5. "Bölüm yayın ortalaması" uygulaması

ODTÜ Senatosu tarafından 1998 yılında kabul edilen sistemin uygulamasında; yükseltme veya atanma başvurularında, adaylardan o tarihte geçerli olan “bölüm yayın ortalaması”nı aşan sayıda uluslararası yayın istenmektedir. Yaklaşık 10 yıldır süren bu uygulama kapsamında, iki ana konuda tartışmalar gündeme gelmiştir:

- Bu uygulama ile bölüm yayın ortalamaları sürekli olarak arttığından ve artmaya devam edeceğinden, bir noktadan sonra yeni adaylar açısından aşılması gereken “çita” gerçekçi olmaktan çıkmış mıdır/çıkacak mıdır? Bu kapsamda, örneğin yurt dışı “emsal” kurumlardaki yayın sayılarına bakılarak, başka bir kıstas veya bir “doyum noktası” saptanabilir mi?*
- Bazı bölümlerde, alt-alanların (anabilim dallarının) yayın frekansları arasında önemli farklar bulunmaktadır. “Bölüm yayın ortalaması” uygulaması, yayın frekansı daha düşük olan alt-alanlarda (anabilim dallarında) çalışan öğretim üyelerinin yükselmesini zorlaştırmakta ve öğretim üyelerinin bu alanlardan “kaçmalarına” neden olmaktadır. Bu sonuç, hangi öğretim üyesinin yükselip yükselmediğinin dışında, yayın frekansı düşük alt-alanların zayıflamasına ve hatta boşalmasına neden olmaktadır.*

Son 10 yıllık deneyim ışığında, yukarıda değinilen iki ana konunun değerlendirilmesinde yarar görülmektedir.

Bu ana konulara ek olarak, “bölüm yayın ortalaması”nın hesaplanması, güncellenmesi ve yeni sayının geçerli olacağı tarihin belirlenmesi uygulamaları gözden geçirilmelidir. İlke olarak, adayların önüne ani olarak yükselen hedefler konulmaması açısından, güncellemelerin sık aralarla yapılması, ancak geçerlilik için yeterli bir önel (süre) verilmesi uygun görülmektedir.

Bu madde hakkında Enstitü görüşü şöyledir:

Bölüm yayın ortalaması konusunda ise, kimi formüller ve ortalamalar ile bulunacak bir sayının yükseltmelerde kullanılmasını akademik bulmamaktayız. Terfi edecek olan akademisyenin özellikleri ve yetkinlikleri en sağlıklı şekilde “peer-review” ile belirlenmeli ve karar buna göre verilmelidir.