
İLÇELERDEKİ FAKÜLTELER: "AŞIL TENDONU" MU ? YEREL KALKINMA KUTUBU MU?

Hakan ALTINTAŞ*

ABD'deki üniversite sayısının 4 bin 182, Türkiye ile aşağı yukarı aynı nüfusa sahip olan İngiltere'deki üniversite sayısının 114, ülkemizde ise henüz öğrenci alacak durumda olmayan yeni üniversiteler ile bu sayı 170'e yükselmiştir. Yine, bugün Türk Yükseköğretim Sisteminde sayısı 60'ı aşkın fakülteler ilçelerde kurulmuştur. Bu fakülte türlerini incelediğimizde şu alanlara yönelik olduğunu görürüz: Mühendislik Fakültesi, Mühendislik Ve Doğa Bilimleri Fakültesi, Eğitim Fakültesi, İşletme Fakültesi, Sanat Ve Tasarım Fakültesi,

* Prof. Dr., Gaziantep Üniversitesi Islahiye İİBF Dekanı ve Kamu Yönetimi Bölüm Başkanı

Turizm Fakültesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Ziraat Fakültesi, İşletme Fakültesi, Denizcilik Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İletişim Fakültesi, Su Ürünleri Fakültesi, Su Ürünleri Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Havacılık Ve Uzay Bilimleri Fakültesi. Bu fakültelerin 4'ünde birini İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri oluşturmaktadır.

Taşra üniversiteleri ve ilçelerdeki fakülteler AK Parti Hükümetlerinin en önemli icraatları olarak nitelendirilmektedir. AK Parti döneminde çok sayıda yeni üniversite açıldı. Başbakan Erdoğan'ın görüşü şudur: "Bugün artık her ilde bir üniversitenin kurumsal bazda henüz oluşmamış olsa bile yasal olarak kurulmuş vaziyette olduğunu ve şu anda da süratle kurumsal hale getirildiğini belirtmektedir. Bunu eleştirenler olduğunu ifade ederek, "Üniversite sayısı çok dediler, altyapı yok, öğretim elemanı yok dediler. Haklı olabilirler fakat bizim süratle mesafe almaya ihtiyacımız var" demiştir.

Diğer yandan, Tarihçi Prof. Dr. İlber ORTAYLI'ya göre ise "Eğitim kurumlarımıza dikkat edelim. Kötü olan YÖK değildir. YÖK'ün kötü idare edilmesidir. Bütün mesele bu. Üniversite tabii ki açacaksın, ama Hakkari'nin dağına değil, Kastamonu'nun dağına değil. İcabında Ankara'ya 20 üniversite kurarsın. Doğudan gelen çocuklar o şehrin kültürünü görür. Her yere gidip üniversite kurulur mu ya? Bu bir ahlaksızlıktır. Bunu anlattık. Evvela bakkal çakkal çocukları kandırıyor. Ondan sonra oradaki ev sahipleri kazıklıyor çocukları. Ondan sonra her şehirde vardır onlardan bir sürü pis herifler genç kızları kovalıyor. Bunu söylediğim zaman bizde olmaz öyle şeyler diyor. Yok ya dedim. Üniversite okuyan adam kültür görecektir. Dağın başına çocuk yollar mı üniversite okutuyorum diye. Bir sürü barlar açılmış Çanakkale'de. Böyle bir kepezelik tasavvur edemiyorum. Bunun hizmetle filan alakası yok. Bu aşağı yukarı 40 yıldan beri bütün Türkiye hükümetlerinin ortak kusurudur. Bizim en kıymetli varlıklarımız olan genç beyinlerimizi bu şekilde telef etmeye kimsenin hakkı yoktur." demiştir.

Taşra üniversitelerin kalitesine yönelik çok sayıda itiraz olmasına rağmen, üniversite eğitimine ilgi duymayan, yaşadıkları zamanı değerlendirmek için bilimsel imkânları geliştirmemiş ve o bilimsel imkânlarla göre de çeşitli yorumlar yapmamış kentlerin varlıklarını sürdürmesi mümkün değildir. Özellikle Aydınlanma kökenli ideolojilerin ve fikirlerin dayandığı kavramların (özgürlük, refah, insan hakları, egemenlik, temsil ve demokrasi gibi) etkin olduğu alan kentlerde kendisini göstermektedir. Bu sayede, toplumları ve toplulukları bir arada tutan kökensel ve mekânsal yakınlıklar ortaya çıkmaktadır. Yeni kurulan Cumhuriyette memleketin çeşitli illeri Osmanlı döneminde çok önemli iken zamanla önemini

yitirmiş, bazı vilayetler ise bu dönemde önem kazanmıştır. Kırıkkale bu illerden biridir. Osmanlı döneminde Erzurum, Van büyük vilayetler konumunda iken (Çevrelerindeki iller Van ve Erzurum'a bağlı idi) bugün eski değerlerini koruyamamışlardır. Bu bir süreçtir. Kastamonu da geçmişte devlet adamı yetiştiren bir vilayet iken bugün bu önemini kendisine bağlı bir kasaba durumunda olan Ankara'ya bırakmıştır. Yine İslahiye ilçesi, 19. yüzyıl sonlarında Adana vilayetinin Cebelibereket (Osmaniye) sancağına bağlı bir kaza merkezi iken, 1933'te Cebelibereket kaldırılmış, İslahiye de Gaziantep'e ilçe olarak bağlanmıştır.

Üniversite yerel ekonominin bir sosyal kurumu olup, bu kurum akademik ve idari personel, öğrenciler ve tüzel kişiliği ile bulunduğu şehrin ekonomisini etkilediği gibi şehrin sosyal, kültürel, siyasal, bilimsel ve fiziki çevresiyle devamlı etkileşim halindedir. Eğer üniversitelerin sosyal birlikteliğe, ekonomik büyümeye katkıda bulunmaları isteniyorsa, üniversitelere daha fazla özerklik verilmeli, kaliteye ilişkin değerlendirmeler birleştirilmeli ve rekabet ortamı yaratılmalıdır.

Yükseköğretim kurumları (özellikle taşrada kurulan üniversiteler) hem yerel ekonomi hem de ülke ekonomisi için en önemli tetikleyici unsurlardandır. Üniversiteler hem gelir/harcama akımları hem de istihdamla önemli bir ekonomik birimdir.

Ülkemizde, Yükseköğretim sistematığının kent merkezlerinde ve ilçelerdeki işleyişindeki kırtasiyecilik, prosedürlerin çokluğunun yarattığı zaman kaybı ve masraf, işlerin yavaş yapıldığı görülmektedir. Aşıl tendonu gibi sistemin en zayıf halkası olarak görülen İlçelerde kurulan fakültelerin yönetsel, mali ve kadro sorunları konusuna önemle el atılmaması, klasik, 24 derslikli, gri binalardan oluşan okullar, eğitimin okulda verilen bilgilerin hele yükseköğretim çağında yeterince kullanılamaması, etkileşimli akıllı sınıflar kurulamaması, idari ve akademik kadrolarda psikolojik ve çaresizlik ikileminde yaşanan sıkıntılar nedeniyle öğrencilerin sorunlarına gereken önemi verilememesi: Öğrenciler bu üniversitelere ilk birkaç tercihleri içinde girmiyor. Taşra üniversiteleri, "Hiç olmamasından ya da hiç yoktan iyidir" şeklinde düşünülerek tercih listesinin son sıralarına yazılıyor. Bu nedenle öğrenciler daha başlarda bu üniversitelere kötü bir moralle başlıyor, motivasyonları düşüyor. Öğrenciler genelde istemedikleri bir yerde okudukları için ilk amaçları en kısa zamanda bu okullardan kurtulmak oluyor. Bunun için yatay geçişle başka bir üniversiteye geçmeye çalışıyorlar ya da birbiri ardına üniversite sınavlarına girerek başka bir yeri tutturmaya çalışıyorlar. Bunların hiçbirini yapamayanlar da girdikleri bölümden pek bir şey kazanmadan yalnızca mezun olmaya çalışıyor.

İlçelerdeki fakülte yönetimlerine etki eden bu dış ve iç unsurlar, bir sistem özelliği gösteren ilçelerdeki fakülte yönetiminin değişerek yeniden yapılanmasını gerekli kılacaktır.

YÖK'unun ilçelerdeki fakültelerin sorununu ciddi olarak ele alınamaması (halbuki bu sorun çözülsün şikayet, dava ve idari soruşturmaların büyük bir çoğunluğunu teşkil eden sorunlar için zaman ve emek harcanmaz), nitelikli akademik ve idari personel için geliştirme ödeneklerinin kalkınmışlık endeksine göre yeniden yapılandırılmasının önceliği, ilçelere tahsis edilen akademik ve idari kadroların alması istenen hizmet içi eğitim uygulamasının gerçekleştirilmesine dair şikayetler her zaman dile getiriliyor olsa da demokratikleşme ve özgürlüklerin artmasıyla bu yakınlıklar daha çok dikkate alınır olmuştur. Bununla birlikte ilçelerdeki fakültelerinin örgüt içi kurallar, personel, bütçe, fiziki ve maddi olanaklar açısından da yetersizlikleri vardır. İlçelerdeki fakülte yönetimlerine akademik personel ve orta düzey yöneticilere karar verme yetkisi tanınmamaktadır. Gerçekte, çalışanların da böyle bir sorumluluk almada istekli olmadıkları gözlenmektedir. Bütçe yönetiminin her alanı kesin ve ayrıntılı kurallarla belirlenmiştir. Bir işi kurallara bağlı kalarak yapmak, daha verimli, etkili ve tutumlu yapmaktan önemli ve geçerlidir. Kuralların ayrıntıları düzenlemesi, kuralların bürokrasi tarafından bir amaç olarak benimsenmesi sonucunu doğurmaktadır. Bütçe ödeneklerinin yetersizliği, tahsisinden harcanmasına kadar zaman alan ve çok sayıda işlem içeren süreç, finansal yapıyla ilgili karşılaşılan sorunlardır. Yine, personelin işe alımında liyakata dikkat edilmemesi, norm kadroların belli olmaması, personel dağılımının hizmet gereklerinden sapmalarla belirlenmesi, hizmet içi eğitim yetersizliği, yeniliklere kapalılık, teşvik ve ödüllendirme sisteminin yetersizlikleri de yürütülen hizmetlerin niteliğini ve kalitesini etkilemektedir.

Kısa Çözüm Önerileri

1. Performansı kötü, bozgunculuk yapan, derslere girmeyen, öncelikli işi eğitim olmayan, öğrencilere analitik düşünmeyi öğretemeyen, ders boyunca öğrencilere sırtı dönük olarak konu anlatıp tahtaya yazan, kitabı veya sunumları tepegözden alıp okuyan, sınavlarını baştan savma hazırlayan, değerlendirmeyi keyfi yapan (hep aynı kalıpla not veren), öğrencilerin sınavlarda yorum yapmasını kısıtlayan, öğrencilere yeterli danışmanlık hizmeti sunamayan, öğrencilerine güzel, kaliteli sorular üretmeyen, güncel gelişmeleri izlemeyen ve bunları öğrencilere yansıtmayan, ideolojik düşüncesini yayarak öğrenciler arasında sağ-sol ve etnik ayrımları körükleyen akademik personeli taşradaki üniversitelerde istihdam etmemek, istihdam edilenleri başka birimlere göndermek gerekir. Yine herhangi bir bilgi ve beceriye sahip olmayan idari personelde istihdam edilmemelidir. Bu durum bir ikilem olarak da

görülebilmektedir. Öğrenci alımı için hukuki olarak olması gereken üniversitede kadrolar nasıl doldurulacak? Doldurulduğunu düşünsek bile yeni kadroların (akademik ve idari) eskilerden farklı olup olmayacağını (çaresiz ve psikolojik problemleri, önemsenme duygusunu) nasıl garanti edebiliriz? Kanaatimce üniversitelerin içsel olarak getireceği teşvik sistemi, ikinci öğretim ve uzaktan eğitim programlarının açılması, Bakanlar Kurulu'nun geliştirme ödeneklerinde ve temel maaşlarda yapacağı iyileştirmeler olmazsa olmaz öneme sahiptir.

2. Öğretim elemanlarına seçimlik rotasyon uygulaması yapılmalıdır. Yeni kurulan üniversiteleri bu yöntemle cazip hale getirerek öğretim üyelerini gönüllü olarak çalıştırmak mümkündür. Örneğin emeklilik yaş sınırı artırılabilir, emeklilik maaşından kesinti yapılmaması, 2547 sayılı YÖK yasınının 34 maddesinde yabancı öğretim elemanlarına sağlanan imkanlarda olduğu gibi, temel maaşın 2-5 arası katları ödenebilir, zorunlu ders yükü düşürülebilir, kısmi yabancı dilde eğitime geçilmesi, İngilizce, Rusça, Çince, Arapça dillerinin öğretilmesine yönelik bir eğitim kadrosunun görevlendirilmesi, Bilimsel Araştırma Projeleri, TÜBİTAK, Bölgesel Kalkınma, AB Projelerine başvuruda avantajlı kılacak bir prosedür uygulanabilir. Yine öğrencilerin tercihlerinde cazibe merkezi olması için burs ve ilgili teşvikleri uygulayabilecek bütçe imkânları tanınmalıdır.

Taşra Üniversitesi kaygısının giderilmesi yoluyla her birey, fakülte sistemi için daha etkili çalışabilir. İnsanları özgürce konuşabilmeye cesaretlendirilecek bir ortamı kurarak öğrenci haklarını korumak ve geliştirmek için yeni düzenlemeler yapılabilir. Şikâyet mekanizmasının işler hale getirilmesi, sınav kâğıtlarının nesnel değerlendirilmesinin sağlanmalıdır.

3. Öğrencilerin, akademisyenlerin ve idari personelin, yönetimin ve fakülte personelinin çalışan bireyler olarak yaptıkları işten zevk alma ve haz duyma haklarını engelleyen faktörlerin yok edilmesi. Herkes için güçlü bir eğitim ve kişisel gelişim programı oluşturulması gereklidir.

4. Yeni eğitim felsefesinin benimsenmesi. İlçelerdeki fakülte yönetimleri, güçlülere karşı uyanık olmak zorundadır, sorumluluklarını öğrenmek ve değişim için gerekli liderliği başarmak zorundadır. Öğrencilerin ve sunulan hizmetin geliştirilmesine yönelik tutarlı bir amacın oluşturulması. Amaç, her türlü sürecin gelişiminde yetenekli ve toplumda önemli pozisyonlara gelebilen en iyi kalitede öğrencinin yetiştirilmesidir. Örneğin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde bu yeni eğitim felsefesinin temeli şu amaçlara yönelik olmalıdır. Bilişsel Hedefleri: • Analitik düşünebilmek, • Eleştirel bir bakış açısıyla problem tanımlayabilmek, • Problemlere yaratıcı çözümler üretebilmek, • Başta, Kamu Yönetimi, İşletme, Maliye, Uluslararası İlişkiler, İktisat, Ekonometri, Lojistik, Kent, Bölge, Politika,

Tasarım ve Kuram bilgisi olmak üzere, alanıyla ilgili bilgi donanımına sahip olmak, • Kaynak kullanımını fiziksel-sosyal-ekonomik çevreye uygun yönlendirebilmek, • Planlamayla ilgili hukuki bilgilere sahip olmak ve bunları kullanabilmek, Duyuşsal Hedefleri: • Kamu Yönetimi, İşletme, Maliye, Uluslararası İlişkiler, İktisat, Ekonometri, Lojistik Mesleğini sevdirmek, sosyal bilim bilgi düzeyini yaşamın güncel her alanına yansıtabilmek, sorumluluk ve inisiyatif sahibi olmak, girişimci olmak, • Çok yönlü, özgüvenli, dürüst, etik, toplumla ve kendisiyle barışık, kendini eleştiren, tarafsız, özgür olmak, • Hayat boyu sürekli eğitime önem vermek. Devinsel Hedefleri: • Sentez yapabilme becerisine sahip olmak, • Mesleki bilgi ve becerisini aktarabilmek, • Disiplin içi ve disiplinlerarası takım çalışması yapabilmek, örgütlülüğü benimsemek, • Sahip olduğu bilgi ve becerileri uygulamak.

5. Genelde tüm fakültelere özelde ise taşrada kurulan fakültelere tüzel kişilik tanınmalıdır. Üst yönetimin yetkileri ve bütçe imkânları güçlendirilmelidir. Kamu gücü ayrıcalıkları; Tek yanlı işlem yapma yetkisi, Resen icra yetkisi, özerk bütçe yetkisi ve Hukuka uygunluk karinesi gibi imtiyazlar tanınmalıdır.

6. Akademik personelin performansı (fakülte bazında ve beş temel alanda tanımlanan esaslara göre değerlendirilmeli ve şu yöntem izlenmelidir. Bunlar: eğitim-öğretim, araştırma-uygulama, hizmet, proje ve genel değerlendirmedir) her bir öğretim yılı (1 Eylül-31 Ağustos) dikkate alınarak hesaplanmalıdır. Değerlendirmeye tabi öğretim elemanları bireysel performans değerlendirme formlarını ve ilintili belgeleri her yıl en geç 15 Eylül tarihinde bağlı oldukları bölüm başkanlıklarına teslim etmeli. Bölüm başkanlarının en geç 1 hafta içerisinde dekanlık/müdürlüklere teslim edecekleri formlar, her yıl en geç 30 Eylül tarihinde rektörlüğe iletmelidir. Bölüm Başkanları ile Dekan/Müdürler değerlendirmelerini yaparken ilgili öğretim elemanları ile bire bir görüşerek, kendileri hakkındaki yorum ve değerlendirmeler konusunda öğretim elemanlarının görüşlerini de forma eklemelidir. Her bir öğretim elemanı için hazırlanacak kısa (1 yıl), orta (2 yıl) ve uzun (3 yıl ve üzeri) dönemli performans planlamaları da forma eklenir. Bu plan öğretim elemanlarından beklenen araştırma ve yayın performansı, ders verme, ders geliştirme, üniversite hizmetlerine katılım ve sair görev ve beklentileri içerecektir. Performans değerlendirme dilimleri sözleşme yenilenmesinde, performansa dayalı yıllık ücret artışının belirlenmesinde, teşvik ve ödüllerin dağıtımında, üniversite araştırma fonundan yararlanmada, bireysel araştırma fonunun belirlenmesinde, akademik yükseltmelerde, akademik ve idari görevlendirmelerde dikkate alınmalıdır.

7. Elimizdeki üniversitelerden en iyi sonucu alabilmek için yukarıda kısa bir özetini verdiğim benzer çözümler üretmemiz olmazsa olmaz öneme sahiptir. Üniversiteleri lise benzeri kurumlar olmaktan çıkarıp öğrenciye ve ülkeye değer katan kurumlara dönüştürerek yerel kalkınmanın motoru yapmak önceliğimiz olmalıdır.
