

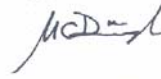
18.01.2008

İstanbul Teknik Üniversitesi Rektörlüğü'ne

İTÜ Araştırma Görevlisi Fakülte temsilcileri olarak bizden istenen ortak yazılı görüş ektedir.

Gereğini arz ederim.

Saygılarımla,



M.Cüneyd Demirel
Üniversite Temsilcisi

 DENİZCİLİK FAKÜLTESİ Araş.Gör.Özcan ARSLAN		 UÇAK VE UZAY BİL. FAKÜLTESİ Araş.Gör.Onur EREREN
 MİMARLIK FAKÜLTESİ Araş.Gör.Serkan YATAĞAN	 KİMYA METALURJİ FAKÜLTESİ Araş.Gör. Gülsu ŞİMŞEK	 İNŞAAT FAKÜLTESİ Araş.Gör. Ünal Anıl DOĞAN
 MAKİNA FAKÜLTESİ Araş.Gör.Gökhan BALIK	 İŞLETME FAKÜLTESİ Araş.Gör.Gülçin YÜCEL	 TEKSTİL, TERN. ve TAŞ. FAKÜLTESİ Araş.Gör. Nazan ERDURLU OKUR
 MADEN FAKÜLTESİ Araş.Gör. Serkan ANGI	 GEMİ İNŞAAT ve DENİZ BİL. FAK. Araş.Gör.Ceren BİLGİN GÜNEY	 FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ Araş.Gör.Ceren ALKİM
 ELEKTRİK ELEKTRONİK FAKÜLTESİ Araş.Gör.Tolga OVATMAN		
	SOSYAL BİL. ENSTİTÜSÜ MÜD Araş.Gör. Abdullah AKAT	TÜRK MÜSİKİSİ VE DEVLET KONS. Araş.Gör.Ali TÜFEKÇİ
 MİLİŞİM ENSTİTÜSÜ MÜD Araş.Gör.Oğuzhan CEYLAN		
	AVRASYA ve YER BİL.ENS. MÜD Araş.Gör. Kenan AKBAYRAM	 ENERJİ ENSTİTÜSÜ MÜD Araş.Gör.Candemir SEÇKİN

Eki: Görüş Raporu (Yazılı ve Cd'de)

İTÜ Rektörlüğü'ne,

Bizler İTÜ araştırma görevlileri olarak üniversitemizin araştırma gücünün temelini oluşturan; 2006 verileriyle İTÜ'deki kadrolu akademik personel içerisinde 876 kişi ile %41'lik bir grubu oluşturmaktayız. Ancak görevlerimize, görev ve sorumluluklar bakımından birbiriyle aynı olan, özlük haklar açısından farklılık gösteren iki farklı kanun maddesine göre atanmış bulunmaktayız.

Üniversitemize araştırma görevlilerinin 50/d maddesine göre atanmasına 1998 senesinde başlanılmıştır. Bu seneden itibaren göreve atanan araştırma görevlilerinin lisans üstü eğitimlerinin yoğunlukla son bir kaç sene içinde tamamlanmaya başlaması yeni bir sorunu da gündeme getirmiştir. Görevleri, eğitimleri ile sınırlanan 50/d maddesi ile atanmış olan araştırma görevlilerinin bir çoğu, akademik hayata devam edebilmek için yardımcı doçent kadrosuna atanmadan önce, 33. maddeye geçerek üniversitemizde hizmete devam etmeyi amaçlamaktadır. Yakın zamana kadar kimi araştırma görevlileri doktora eğitimlerini henüz tamamlamadan 33. maddeye geçirilirken kimi araştırma görevlilerinin doktoralarını tamamladıktan sonra İTÜ ile ilişkisi kesilmiştir. 50/d maddesinden 33. maddeye geçişlerde herhangi bir standart olmaması nedeni ile bu durum huzursuzluklara ve araştırma görevlilerinde geleceğe dair güvensizlikten kaynaklanan motivasyon kaybına yol açmıştır. Bu bağlamda üniversitemizin bu türlü geçişler için ortak bir standart geliştirme çalışmalarını saygıyla ve minnettarlıkla karşılıyor, İTÜ rektörlüğü'ne ve üniversitemizin değerli değerli öğretim üyelerinden oluşan komisyona bu amaçla yaptığı çalışmalardan ötürü teşekkür ediyoruz.

Bizler İstanbul Teknik Üniversitesi'nin 235 yıllık geleneğini özümsemiş, İTÜ'ye bağlı çalışanları olarak, bu sürece katkıda bulunmak üzere hazırladığımız değerlendirme ile sorun olarak tespit ettiğimiz noktaları ortaya koymayı ve alternatif çözümler üretmeyi hedefledik. Bu değerlendirmemizde ana hatlarını ortaya koyduğumuz sorunlar, şu anda yalnızca bizlerle ilgili görünse de aynı zamanda üniversitemizin akademik potansiyelini de etkileyeceğine inandığımız sorunlardır. Söz konusu değerlendirmemizi ekte dikkatinize sunuyoruz.

Saygılarımızla,

İTÜ Araştırma Görevlileri Temsilcileri

50/d Maddesi'ne Tabi Araştırma Görevlilerinin Kadrolarının 33. Madde'ye Çevrilmesi Konusunda Hazırlanan Taslak ile İlgili Araştırma Görevlilerinin Görüşü

Üniversitemizde araştırma görevlilerin 50/d maddesine göre atanmaları ilk olarak 1998 senesinde gerçekleştirilmiştir. Yakın zaman kadar da bu madde ile atanan araştırma görevlilerine, doktora öğrenimlerini bitirdikten sonra, Yardımcı Doçent oluncaya kadar, Fakülte ve Bölüm Yönetimleri araştırma görevlisinin performansından memnun ise, İ.T.Ü.'ye aidiyetlerinin devam etmesi için 50/d maddesinden 33. maddeye geçirilecekleri güvencesi verilmiştir; istenilen bu performans ile ilgili bir kriter belirtilmemiştir. Yine yakın zamana kadar Üniversitemizin çeşitli fakültelerinde bu türlü geçişler gerçekleştirilmiştir. Şu anda söz konusu geçiş için yürürlüğe konulması planlanan kriterler doktora çalışmalarını tamamlamaya yakın araştırma görevlilerinin önüne hazırlıklı olmadıkları yeni şartlar getirmektedir. Bununla beraber Üniversitemiz araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun bu seçimlerini yaparken hedeflerinin akademik kariyer yapabilmek olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırma görevlileri geleceklerini bu çerçevede planlamış, maddi ve manevi zorluklara rağmen özel sektör yerine üniversitede kalmayı seçmişlerdir. Ancak Üniversitemizde akademik kariyer yapma yolunun birinci basamağı olan araştırma görevliliği kadrosu, yapılması planlanan değişikliklerle akademik kadro yetiştirmektense sadece lisans üstü öğrencilerini desteklemeye doğru yönelmiştir.

Üniversitemiz araştırma görevlilerinin taslak hakkındaki görüşleri taslaktaki maddeler uyarınca aşağıda verilmiştir.

1)

Teklif Edilen Madde:

Gerek duyulması durumunda, her bölümün araştırma görevlisi kadro sayısının belli bir oranının 33. Madde ile atanacak araştırma görevlilerine ayırması uygun görülmüştür. Bu oran %25'i aşmamalıdır.

Görüş:

- Halihazırda düzenli ve yeterli olarak Y.Doç. ve yeni 50/d kadroları açılmadığı ve açılması hususunda herhangi bir garanti olmadığı için, belirlenen oranda

ayrılan kadrolar her zaman dolu kalacak ve 33. Madde için ayrılan kadrolar boşalmayacaktır. Bu durum da, 50/d kadrosunda görev alan ve doktora çalışmalarını bitiren nitelikli ve deneyimli araştırma görevlilerinin kadrodan çıkartılmaları ve orta vadede alt kadroların boşalmasına neden olacaktır. Dolayısıyla bilimsel ve idari alanlarda birçok aksamanın ortaya çıkması olasıdır.

- %25 oranı tüm bölüm araştırma görevlileri için uygulanacaksa, bu durum anabilim dalları için eşitsizlik oluşturacaktır.
- Böyle bir sayısal kısıt araştırma görevlisinin başarısını yansıtmamakla birlikte, doktorasını aynı dönemde bitirmek üzere olan araştırma görevlilerini, çalışma yürüttükleri bilimsel alanlarda yetkinleşmek yerine kriteri sağlamak için bilim dışı ve etik olmayan bir yarış ortamına sokacaktır.

Çözüm Önerisi:

- Gelecek olan yeni Y.Doç ve 50/d araştırma görevlisi kadrolarının sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir.
- Bu hususta herhangi bir oran belirlenmemesi ve uygun kriterleri sağlayan bütün araştırma görevlilerinin anabilim dalı veya bölüm görüşü doğrultusunda 33. Madde kapsamında atanması önerilmektedir.
- Araştırma görevlisi ihtiyacı, yeni kadro açmak yerine öncelikli olarak mevcut yetişmiş araştırma görevlileriyle karşılanması düşünülmelidir.

2)

Teklif Edilen Madde:

Doktorasını yurt dışında bir üniversiteden almak ya da doktora sonrasında yurt dışında bir üniversitede en az bir yıl süre ile doktora sonrası araştırma yapmış olmak veya bunun kabul yazısını almış ve bunun için gerekli maddi desteğin sağlanmış olması gerekmektedir.

Görüş:

- Maddede belirtilen doktora sonrası araştırma çalışmalarının "sadece üniversitelerde" olarak belirlenmesinin çok kısıtlayıcı olduğu düşünülmüştür.
- Doktora çalışması sırasında yurt dışında geçirilen sürenin de dikkate alınması gerektiği görüşü belirtilmiştir.

- Y.Doç. Kriterlerini sağlamak üzere doktora çalışmaları sırasında en az 6 ay süre ile kesintisiz yurt dışına çıkmış olan araştırma görevlilerinin önüne Y.Doç. atama kriterlerini aşan bir şart getirilmektedir. Özlük haklar, akademik ünvan ve ekonomik açıdan Y.Doç.'liğin gerisinde bulunan bir kadroya atama yapılırken, kimi şartların Y.Doç.'lik şartlarından ağır olması uygun değildir.
- Bunun yanı sıra, Doktor ünvanı alınmadan doktora sonrası araştırma çalışmaları için başvurmak mümkün olmamakla birlikte, Doktor ünvanı alındığında 50/d kadrosu ile ilişik kesilmekte ve bu durumda bu kriterin sağlanması mümkün olmamaktadır.
- Bu kriter, doktora çalışmaları sırasında veya sonrasında İTÜ tarafından herhangi bir destek verilmemesi nedeniyle son derece zorlayıcı ve araştırma görevlilerinin önünü kapayıcı niteliktedir.
- İ.T.Ü. dışından destek bulma konusunda fırsat eşitsizliklerinin önünü açıcı olacaktır
- Yurt dışında araştırma yapmış olmak, akademik hayatta farklı bakış açıları yakalayabilmek açısından son derece büyük önem taşımaktadır, dolayısıyla araştırma görevlilerinin yurt dışına çıkmaları teşvik edilmelidir. Ancak önerilen bu kriter teşvik etmek yerine, yurt dışına çıkmayı zorunluluk haline getirdiği için amacından uzaklaşmaktadır.
- Ayrıca, doktora çalışmasını bitiren erkek araştırma görevlilerinin askerlik görevlerini yerine getirme zorunlulukları nedeniyle bu kriteri sağlamaları mümkün değildir.
- Doktora çalışması üniversitelerin prestiji açısından çok önemli bir yere sahiptir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, bir bölümde yapılan yayınların büyük çoğunluğu doktora çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, doktoranın yurt dışında yapılması yerine araştırma görevlilerinin doktora çalışmalarını üniversitemiz bünyesinde yürütmeleri desteklenmelidir.
- Son olarak, yurt dışında bulunmanın bilim insanı olmanın temel kriterlerinden sayılması gerçekçi bir yaklaşım değildir

Çözüm Önerisi:

Üniversitemizin araştırma görevlilerini yurt dışına çıkmaya zorunlu bırakmak yerine, yurt dışına çıkmak isteyen araştırma görevlilerinin maddi olarak desteklenmesi ve teşvik edecek imkanların yaratılması gerekmektedir.

3)

Teklif Edilen Madde:

50/d maddesinin 33.Madde'ye çevrilmesi için öngörülen dil şartının, Doçentlik atamaları için belirlenmiş yabancı dil yeterliğini sağlaması, olarak belirlenmiştir.

Görüş:

- 50/d maddesi ile göreve atanan tüm araştırma görevlileri, yüksek lisans eğitimi başlangıcında, araştırma görevliliği başvurusunda, doktora eğitimi başlangıcında, doktora yeterlik aşamasında defalarca İngilizce yeterliklerini ispatladıkları için, bu aşamada da tekrar dil şartının aranmasının zaman ve enerji kaybı olacağı düşünülmektedir.
- Bu öneri ile araştırma görevlilerinin önüne Y.Doç. atama kriterlerini aşan bir şart getirilmektedir. Özlük haklar, akademik unvan ve ekonomik açıdan Y.Doç.'liğin gerisinde bulunan bir kadroya atama yapılırken kimi şartların Y.Doç.'lik şartlarından ağır olması uygun değildir.

Çözüm Önerisi:

Bu kriterin tekrar gözden geçirilmesi ve 50/d'den 33. Maddeye çevrilme aşamasında uygulanacak seçim kriterlerinin arasından çıkarılması önerilmektedir.

4)

Teklif Edilen Madde:

50/d'den 33. Maddeye çevrilme aşamasında SCI tarafından taranan dergilerde en az bir ya da iki uluslar arası makale yayımlamış olmak şartı, ve 33. Madde'nin görev süresinin uzatılması aşamasında ise son iki yılda SCI tarafından taranan dergilerde en az bir yayın yapmış olmak koşulu aranmaktadır.

Görüş:

- SCIE'de taranan dergilerde makale yayınlanması sadece araştırma görevlisinin başarısının bir ölçütü değildir. Doktora tezinden çıkartılacak yayınların en başta tez danışmanının başlıca eseri sayılması ve bu yayınların hazırlanmasında danışmanın (motivasyon, zaman ayırma, yönlendirme vb.) etkisinin esas olması nedeniyle, bir doktora tezinden derlenerek SCIE'de yayınlanacak çalışmaların en önemli sorumlusu **tez danışmanıdır**.
- Bununla birlikte herhangi bir dergide yayın yapmak, yollanan makalelerin kabul süreçleri göz önünde bulundurulduğunda azımsanacak bir süre değildir, ve yüksek etki değerli dergilerde bu süre bir yılı aşabilmektedir. Önerilen kriter, düşük etki değerli ve kısa sürede yayın yapılabilecek dergilerin seçimine neden olacaktır

Çözüm Önerisi:

- SCI tarafından taranan dergilerde yayınlanmış makale şartı aranmaksızın, araştırma görevlilerinin yaptığı tüm çalışmalar (ders yardımcılıkları, araştırma projeleri, ulusal ve uluslararası bildiriler, ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde yayınlanmış makaleler ve idari görevler gibi), bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmelidir.
- Akademik Yükseltme Ölçütleri'ne benzer, araştırma görevliliğinin 33. maddeye bağlı olsa da Yardımcı doçentlikten alt bir kadro olduğu gözönünde bulundurularak, bir puanlama sistemi uygulanmalıdır.

Genel Değerlendirme

Bu rapor doğrultusunda önerilen atama kriterleri, günümüz koşullarında zaten zor şartlarda çalışmalarını sürdüren araştırma görevlilerini gelecekte umutsuz ve daha motivasyonsuz çalışmaya itecektir ve akademisyenliği itici hale getirecektir.

Yapılması planlanan değişiklikler ile akademik kadro yetiştirmektense, sadece lisansüstü öğrencilerin desteklenmesine yönelilmiştir. Bu yönelim, üniversitenin kısırlaştırılmasına neden olacaktır.

YÖK bursu ile 33. Madde'ye bağlı olarak yurt dışında doktora çalışması yapmak üzere gönderilen araştırma görevlilerinin bu kriterlerden muaf olması, araştırma

görevlileri arasında bir çifte standart yaratacak ve adil bir değerlendirme yapılmasını engelleyecektir.

Önerilen atama kriterlerinin sırtını dayadığı sistem yurt dışında bazı ülkelerde uygulanmaktadır, ancak bu ülkelerdeki koşullar ile ülkemiz koşulları örtüşmemektedir. Yurt dışında, doktora çalışmasının yapılmasının amacı, genellikle özel sektörde kariyer sahibi olmak ve yüksek pozisyonlara gelebilmektir, ancak ülkemizde, amaç akademik kariyer yapmaktır. Bunun nedeni, yurt dışında özel sektörde doktora büyük önem verilmesi iken, ülkemizde doktor ünvanının özel sektörde önemli bir avantaj sağlamamasıdır. Dolayısıyla, yurt dışında başarıyla uygulanan bu ve benzeri sistemler ülkemizde akademik hayatı zedeleyecek son derece büyük problemlere yol açabilecektir.

Söz konusu kriterler araştırma görevlisi olarak İ.T.Ü.'de doktora çalışması yapmayı cezalandırmak anlamına gelmektedir. Bu durumda araştırma görevlileri İ.T.Ü.'de doktora yapmayacaktır. Böylece İ.T.Ü.'de tamamlanacak doktora sayısı büyük oranda azalacak, İ.T.Ü.'nün bilimsel potansiyeli önemli ölçüde düşecektir.