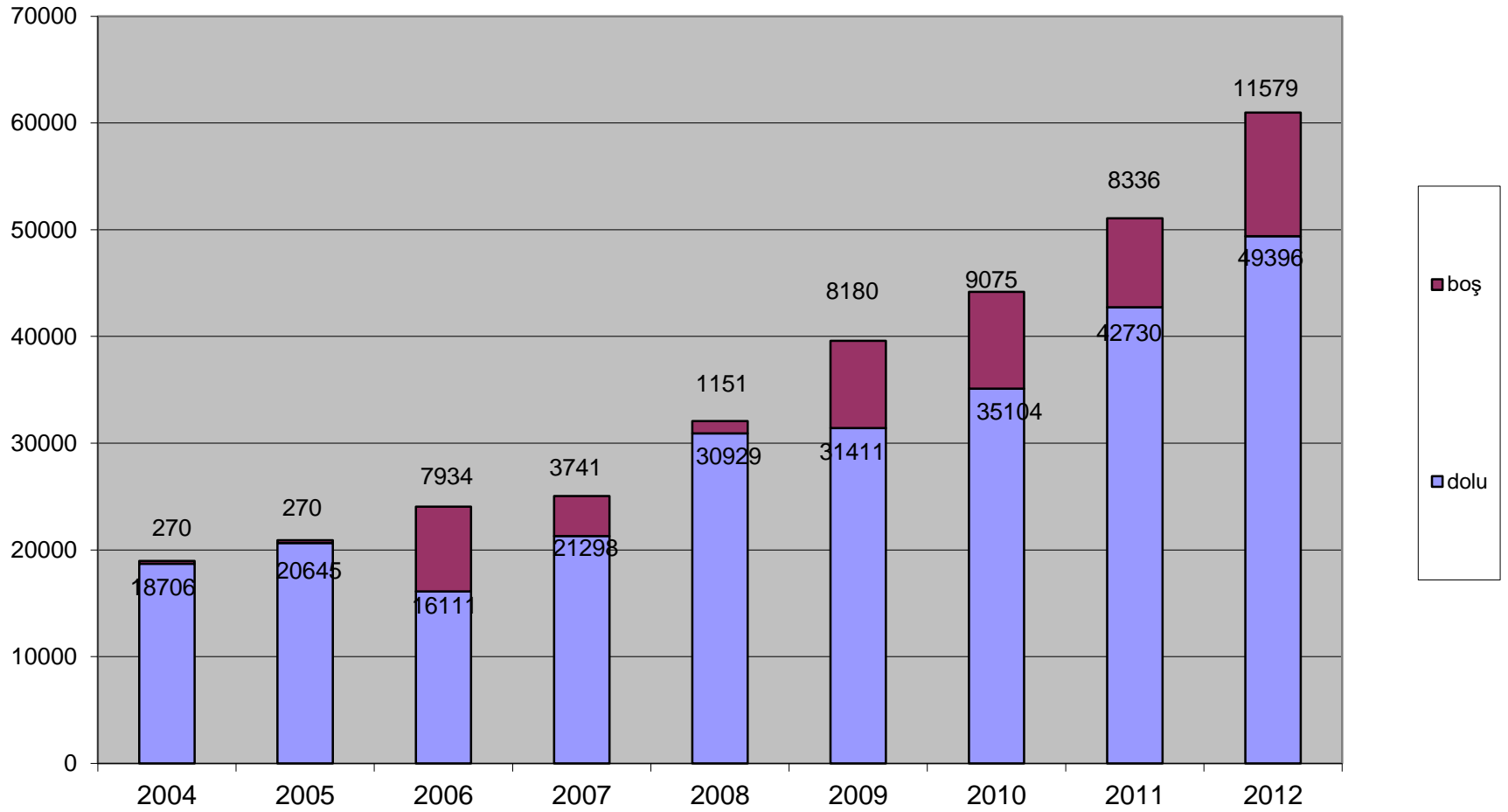


Vakıf Üniversitelerinin Rolü ve İşleyişı

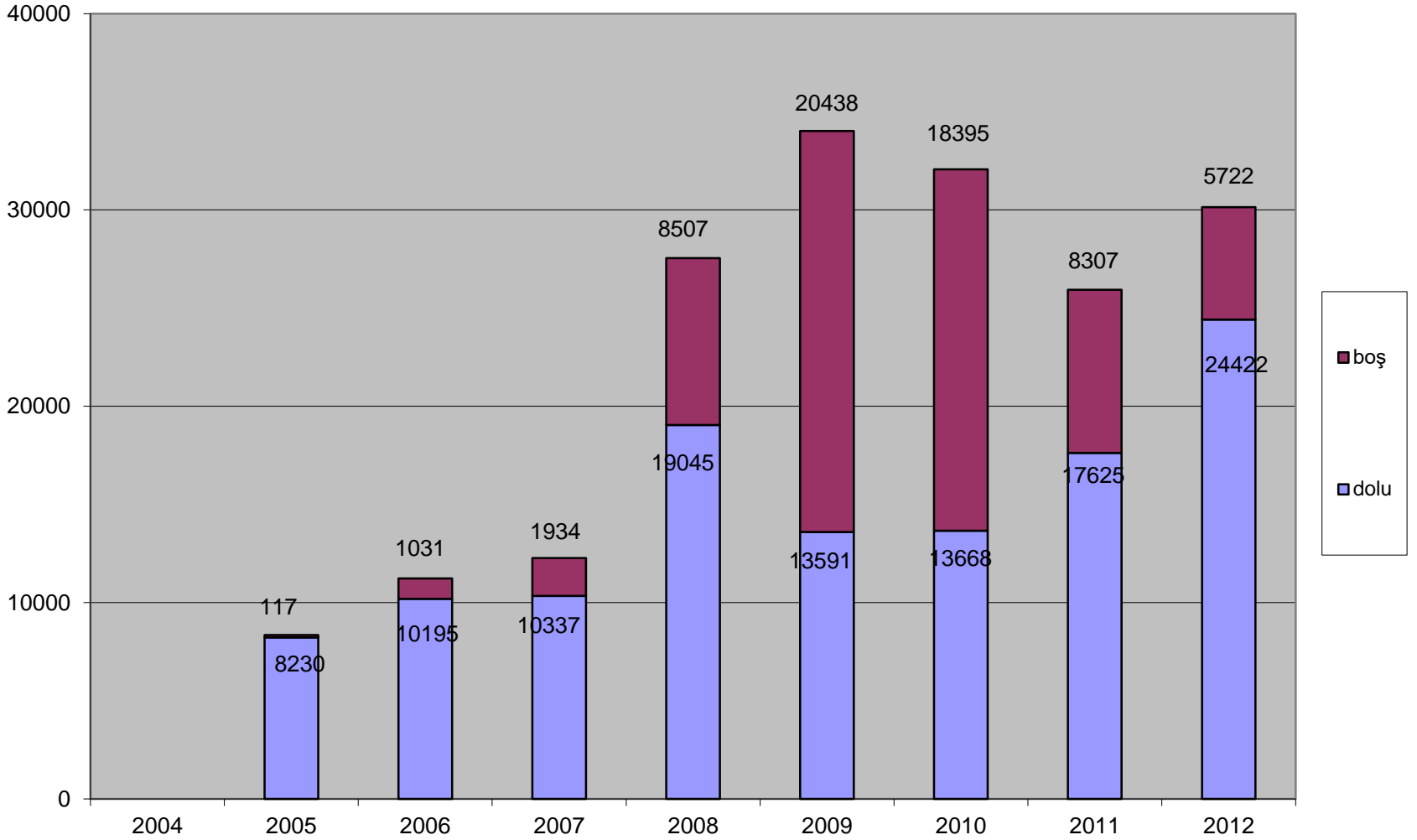
Aksaray, 18.10.2012

Prof Dr.Öktem Vardar / TED Üniv., Rektör

vakıf üniversiteleri, lisans kontenjanları



vakıf üniversiteleri, önlisans kontenjanları





1. Dünyada

Kar amacı gütmeyen özel üniversitelerin konumu ve bunların diğer iki büyük kategori olan devlet üniversiteleri ile kar amacı güden özel üniversiteler arasındaki farklılıkları iyi irdelenmelidir... Berkeley, Stanford, Phoenix.

Devlet-vakıf ayrımı vurgusu, vakıf üniv için yasal düzenleme talebi anlamlı değil. Aynı havuza, aynı paydaşlara hitap ediyoruz. Rekabet gelişmek için önemli, bundan kaçmamak lazım. Hatta çok benzer kurgulanmalıdır.

YÖ açısından örnek alınması gereken sistem K. Amerika, Avrupa değil...

Dünyada yükseköğretimin %69'u devlet eliyle yapılıyor. Özel adı altında bilinen ünivlerin çoğu bizim vakıf dediğimiz gruptan, Hindistan, Polonya, Colombia, ... kar amacı zaten yasak. Ancak bu ünivlerin yine çoğu aşırı talebi talebi emen, yani devlete giremeyen öğrencilere hizmet veriyor. Ama elit, semi-elit de var.

2. Türkiye’de

Vakıf Üniversitelerinin Türk Yükseköğrenim sistemine çok önemli katkılar yapma potansiyeli vardır.

Yükseköğrenime olan talebin bir kısmını karşılaması –
erişimi kolaylaştırması

Devlet üniversiteleri eliyle alınamayan öğrenim ücretinin
tahsil edilmesine olanak sağlaması.

Bunların yanında, sisteme getirdiği rekabet, dinamizm ve
Öğrenci tercihlerine duyarlılık çok daha çarpıcıdır.

Örnek: BÜ tecrübesi / “öğrencinin önemini yeni öğrendik” ...



3. Nasıl yönetiliyor?

Rektörün üstünde, onun rapor edeceği-hesap vereceği bir kurul olmalıdır... iki değil!!

Ülkemizde Mütevelli Heyet sistemi yeni olduğundan rolü pek bilinmemektedir. Bunun vurgulanmasında fayda vardır. Mütevelli heyet üyeleri birşeyler vakfetmeli – aynı veya nakdi... Türkiye bir öğrenme sürecinden geçiyor, bunun üzerinde çalışmak lazım.

Mütevelli Heyet,

1. Kurumun misyonunu ve stratejik vizyonunu , uzun vadeli iş planını, temel performans göstergelerini ve yıllık bütçeyi onaylar
2. Rektörü atar ve onun performansını izler.

3. Nasıl yönetiliyor? (devam)

3. Hesap verme ve kontrol sistemlerini (mali ve işletme risk değerlendirmeleri dahil) kurulup çalışmasını sağlar ; iç şikayetlerin ve çıkar çatışmalarının ele alınış prosedürlerinin açık olarak belirlenmesini sağlar.
4. Kurumsal performansın, plan ve temel göstergelere uygun gelişmesini izler ve diğer kurumlarla karşılaştırır.

Günlük yaşam üniversite yönetiminde yürütülmelidir; devamlı üniversitenin içindeki olaylara müdahil olan, her hareketi/ her harcamayı kendi kontrolünde bulundurmak isteyen mütevelli heyetleri üniversitenin olgunlaşamamasına ve kurumsallaşamamasına neden olurlar. Türkiye'deki uygulamaların bazıları daha çok özel üniversitelerin yönetim biçimini çağırıştırıyor.



4. farklar/benzerlikler

	<u>Devlet</u>	<u>Vakıf</u>
Maaş	az	çok
Öğrenim ücreti	az	çok
Çalışanın İş güvencesi	çok	az
Mali esneklik	az	çok
Bölüm-fakülte yapısı	tam teşekküllü	butik
Piyasa mantığı	arz	talep
Kurumsal politikaların sürekliliği . . .	az	çok
Öğrenci memnuniyetine önem	az	çok
Gelenek	çok	az
Mezun desteği	çok	az
Yarışmacı karakter	az	çok
Yaşam, var olma savaşı	az	çok
Yönetim sorumlulukları	aşağıya	yukarıya
Yönetişim	meslekdaş	iş yönetimi
Özerklik	az	çok gibi...



5.Çeşitliliğe inanmalıyız

Sistemin tek tip anlayışı vakıf üniversitelerine de sirayet etmiştir; çoğu vakıf üniversitesi devlet üniversiteleri gibi davranmakta, davranmaya çalışmaktadır. R ve Öğretim üyeleri devletten gelen alışkanlıklardan kopamıyor... MH ile polarizasyon yaşanıyor. Çeşitliliği özendirmek herşeyden daha acildir. Tabii bu farklılığı kontrol etmenin tasarımı da beraberce yapılmalıdır. **Tüm 4 yıllık diploma veren kurumlar aynı değildir... geniş bir yelpazede, farklı ve çeşitli kurumlar ve bu kurumların ürünleri olacaktır. Önemli olan kurumların yanlış bilgi vermemesi, adayları kandırmaması...** Amaç tüm vakıf üniversitelerini aynı seviyeye getirmekten ziyade bunların durumunu kamuoyunun bilmesini sağlamak, diploma verdikleri için bir minimum standardı yakaladıklarını garanti etmek olmalıdır. Çeşitlilik ister istemez farklı çıktı/ ürün verecektir. Bununla savaşmak ve aynı yapmaya çalışmak yerine regüle mesleklere (doktor, veteriner, mühendis, avukat, ...) **yetkinlik sınavı** getirmek hedeflenmelidir.

6. Güven

Ülkemizde yükseköğrenim sistemi genelde, ama vakıf üniversiteleri özellikle, kamuoyu nezdinde bir güven ve beğeni eksikliği yaşamaktadır. Sadece diploma veren kuruluşlar olmaktan kurtulmaları için ciddi reformlara ihtiyaç vardır.

Akreditasyon ile güven ... Ulusal kalite ajansı çok geç kalmıştır.

Şeffaflık ve hesap verme mekanizmalarına işlerlik kazandırmak önceliklidir. Bunun için sadece yasal düzenleme yetmez, sosyal farkındalık- medya desteği sağlanmalıdır. Şeffaflıktan zarar gelmeyen bir sistem oluşturmak öncelikli; sonra şeffaflığı sağlamak(veri paylaşımı), daha sonra da verileri analiz ederek sağlıklı yargıya varmak!!

Şeffaflık : **girdi** (öğretim üye kadrosu, ...) -**süreç** (yazılı olması, yazıldığı gibi uygulanması, memnuniyet anketleri, ...) - **çıktı** (istihdam takibi- Trackit!!) – **mali** (genel gelir-gider tablosu, cari bütçe, yatırım bütçesi, öğrenci başına cari harcama, yeni yıla aktarılan kaynak/ borç)¹⁰

6. Güven (devam)

Stratejik planları var mı? Bu planın yıllık programları, bunların gerçekleşme seviyeleri var mı?

Atama ve Yükseltme Kriterleri var mı?

Yıllık faaliyet raporları kamuya ilan ediliyor mu?

Öğrenci memnuniyet anketleri var mı?

Senato/ Üniversite Yönetim Kurulu tutanakları var mı?

Sekiz dönemlik ders programları var mı?

Tüm açılan derslerin içerikleri var mı?

Üniversite kataloğu, güncel akademik personel listeleri, CV'leri var mı?

Her dönem açılan derslerin, öğretim elemanı, derse kayıtlı öğrenci sayıları, dönem sonu not ortalaması (başarı seviyesi) var mı?

Her bölümdeki öğrenci sayısı, tam zamanlı öğretim üyesi sayısı, saat ücretli öğretim elemanı sayısı var mı?

Üniversiteye giren, mezun olan, eşdeğer tam burs alan öğrenci sayıları var mı?

Yayınların listesi, atıf sayıları- listeleri, projelerin dökümü, araştırma girdisi fonların dökümü var mı?

Mezuniyet sürelerinin (hazırlık ve dört yıllık program olarak ayrı ayrı) yıllar içinde değişimi var mı?

Mezunların iş bulma / eğitime devam etme istatistikleri var mı?



6. Güven (devam)

Tüm izleme- değerlendirme, **sürekliliği** ön plana çıkaracak şekilde planlanmalıdır. Kurumsallaşma üzerinde durulmalı, **sürdürülebilirlik** sorgulanmalı, beklenmelidir; kurumsal kimliğin oluşması, kurumların zig zaglar çizmesi yerine düz bir çizgide hedeflerine ilerlemesi, buna uygun kadroları yetiştirmesi teşvik edilmelidir.

Vakıf üniversitelerinin araştırmacı öğretim üyelerini çekebilme becerisi sadece ücret ile alakalı değildir. Yaratılan ortam, sürdürülebilirlik, güven, lisansta muhatap olacak iyi öğrenci kaynağı, lisansüstü programlar ve bunların getirdiği araştırmacı havuzu, sağlanan imkanlar, bunların hepsi ücretten daha önemli olabilmektedir. Akademik kalite diye özetlenebilen bu nitelikleri dolaylı olarak ölçen genç öğretim elemanlarının/ üyelerinin teveccühüdür. Bu nedenle kadro yapısının yıllar içinde değişimi de üniversitenin gelişme çizgisini gösteren bir diğer unsurdur.



7. Muhtelif ...

Endowment (ana fon - yastık) yaratılmasının yasal altyapısı ve teşvik edilmesi... Başka türlü yıllık krizler karşısında güvende olan kurumlar oluşturulamaz. Sürekliliğe olan güven tesis edilemezse uzun vadeli plan, program uygulamak, nitelikli araştırmacıları kadroda tutmak mümkün olmayacaktır.

Belirsizlik ve farklı uygulama algısı standartları aşındırıyor. Kriterlerin net açık, çabuk değişmeyen, herkese eşit uygulanan olması!! Program açmak için gereken min. koşullar hem Vakıf, hem Devlet üniversiteleri için geçerli olmalı ve ödün vermeksizin/ istisna yapmaksızın uygulanmalı ve bunun kanıtı olarak veriler YÖK web sayfasında ilan edilmelidir.

Zorunlu burs kalkmalıdır. Zaten fazlası verilecektir...

Merkezi kontrolün bir kısmını daha becerikli/ doğal olan piyasa kontrolüne kaydırmak... tam, doğru, güncel bilgi ve kamuoyunun bilgilendirilmesi/ bilinçlendirilmesi ... insan gücü projeksiyonları!!

Ortak lisansüstü programları teşvik / zorlama .. Ölçeklerinin küçük olması nedeniyle vakıf üniversiteleri ortak MA ve PhD programlarına teşvik edilmelidir. Böylece hem eksiklerin kapatılması (birinde olmayan öbüründe vardır), hem de işbirliği yapma alışkanlığı, büyük projelere beraberce başvurabilme altyapısının hazırlanması sağlanır.

Gelir kaynaklarını çeşitlendirmek için vakıf üniv'lerinin şirket kurmasını teşvik etmek lazım, yoksa sadece öğrenci gelirleriyle yaşar ... özerklik tanımına ters!! (ABD: devlet üniv ana kaynağı devletten gelen bütçe, ama sadece %36; vakıf üniv ana kaynağı öğrenim ücretleri, ama sadece %43...)

YÖK bşk Ankara'daki 2011 YÖ konferansında vakıf üniv gelir kaynaklarını (1) vakfın desteği, (2) ücretler, (3) devlet desteği olarak gösterdi; yetersiz/ değişmeli.

Mevcut Vakıf Üniv Yönetmeliğinde, on iki aylık tutarının en az %20'sinin tahsis edilip edilmediği ??? ; Mütevelli heyet, yükseköğretim kurumunda görevlendirilecek yöneticiler ve öğretim elemanları ile diğer personelin sözleşmelerini yapar, atamalarını, öğretim elemanı dışındaki personelin terfilerini ve görevden alınmalarını onaylar XXX.

Kredi imkanı için destek verilmelidir (income contingent loan?).

Merkezi yerleştirme sonrası **boş kalan kontenjanın** “sınavsız girişlerle” değerlendirilmesine imkan verilmelidir.

Devlet yardımının yeniden ihdası, buna destek miktarından ziyade statü tanımına yönelik anlam yüklemek doğru olacaktır. Vakıf ve özel farkı burada ortaya çıkmalı, vakıf üniversitesinin devlet gözetimi devletin yardımıyla ilişkilendirilmelidir.

Baraj koymak yanlıştır; sıralama mantığına terstir .. boş kalma ile ilişkilendirmek talihsizliktir (boşluk bir açıdan, sağlıklı bir gelişmedir; öğrencilerin seçiciliğini ortaya çıkarmaktadır. En azından bu durumu da iyi okumak lazımdır. Kontenjanı dolduramayan ünivler bu mesajın gereğini yapmalıdır – o programı geliştirmek ve ilerideki yıllarda kontenjanı düşürmek (mesela yarıya)... x üniv istatistik progr. YB. 2009'dan itibaren 6/35, 2/5, 8/26, 0/21 (??))

Vakıf MH'de devleti temsil eden unsurlar konabilir. Güven sağlayan ve rahat çalışan bir sisteme geçmeli!

8. Son söz

Geleneđi ve karakteri ile uyumlu, kendine özgü misyonu olan, iç kalite mekanizmaları yerleşik , değişen dünyanın tehdit ve fırsatlarını dikkate alan ve öğrenen vakıf üniversiteleri Türkiye için bir şans olacaktır.