

TÜRK ÜNİVERSİTEL ERİNDE DOÇENTLİK VE PROFESÖRLÜĞE YÜKSELTİLME NASIL YAPILABİLİR? -YENİ BİR YAKLAŞIM-

Doç. Dr. İbrahim KOYUNCU (*)

I) GİRİŞ

Son zamanlarda, üniversite öğretim üyelerinin değerlendirilmeleri ile ilgili tartışmalar yapılmaktadır. Doçent ve Profesör olmakla ilgili sık sık kanun ve yönetmelikler çıkartılmaktadır. Bir haksızlığı gidermek için çıkarılan bir yasa yeni bir haksızlık yaratmaktadır. Örneğin, on yıl önce doçentlik hakkını elde etmiş yüzlerce kişi kadrosuzluk nedeniyle Yr. Doçent olarak maaş almaktadır. Bunların durumlarını düzelten yeni yasa başkalarını mağdur etmiştir. 7 Haziran 1984'te doçent olan bir kişi kendi kadrosunda profesör olamamaktadır.

Doçent ve profesörlüğe yükseltme süreci de YÖK başlayılı 4-5 kez değiştirilmiştir. Şu anda uygulanan sistem de birçok haksızlık yarattığı için yine tartışma konusudur. Bu fırsattan yararlanarak daha gerçekçi bir sistemin nasıl oluşturulabileceğini incelemek, tartışmak istiyoruz..

II) DEĞERLENDİRME VE TÜRKİYE'DEKİ SİSTEM

Bir meslekte çalışanların değerlendirilmediği bir iş alanını düşünmek mümkün değildir.. Her iş alanında değerlendirme ve ödüllendirme yapılmazsa kişilerin motivasyonsuz ve gagesiz olmaları ortaya çıkar. Bir görevi, en iyi yapan kişileri bulma ve getirmenin, sistemin etkinliğini artırdığı görülmektedir.

A) Mevcut Değerlendirme Sistemi ve Sorunları

Şu anda uygulanan Değerlendirme ve yükseltme sistemi kısaca nedir ve hangi tarafları sorunlara sebep olmaktadır?

Bildiğiniz gibi, bir öğretim üyesinin bir üst akademik düzeye (doçentliğe veya profesörlüğe) yükseltilmesi Üniversitelerarası Kurul'a verilmiştir Bunun en önemli sebebi, bütün değerlendirmelerin aynı tarzda yapılması standardizasyonunun sağlanması idi.

Örneğin, profesör olmak için başvuran bir öğretim üyesinin **araştırma ve yayınları**, Üniversitelerarası Kurul'un oluşturduğu bir jüri tarafından incelenmekte ve bu kişinin profesör olup olamayacağına karar

(*) ODTÜ Eğitim Fakültesi.

verilmektedir. Başvuranın alanında açık bir kadro varsa (veya başka bir üniversitede ayarlanabilirse) yeniden bir jüri kurulup, 6 aya yakın bir süre içerisinde, aday başvurular içerisinde en çok beğenilirse, ataması yapılabiliyor. Adayın, daha önce yabancı dil sınavına da girmiş ve başarılı olmuş olması gerekmektedir. Aslında, aday üniversiteye ilk girerken ve bilhassa Yr. Doçent olurken, yabancı dil sınavına girmiş ve başarılı bulunmuş olması gerektiğini biliyoruz. Yeniden herşeyin tekrar etmesi pek tutarlı gözükmemektedir. Y. Doçentken kişinin yabancı dilini unutup unutmadığını mı anlamak istiyoruz.? Pek aşikar değil.

Ayrıca, mevcut Değerlendirme ve Yükseltme Sistemi'nde kişinin akademik faaliyet ve özelliklerinden sadece biri (araştırma ve yayınları) değerlendirilmektedir .

Burada gözönünde tutmamız gereken pekçok değişken mevcuttur. Bu hususları bir tüm olarak birleştirmeyi tesbit etmemiz de ayrıca diğer bir sorundur.

Şimdi bu hususlara değinelim.

B) Bir Öğretim Üyesinin Değerlendirilmesi

Bir öğretim üyesinin değerlendirilmesi ve buna göre yükseltilmesi, onun yaptığı tüm akademik faaliyetlerin ve özelliklerin yeterli olup olmadığının tesbiti ile yapılabilir Bu mantık icabıdır. Şu anda uygulanan sistemimizde yaptığımız gibi, öğretim üyesinin sadece araştırma ve yayınlarını gözönünde tutarak onu değerlendirmemiz geçerli değildir, zira değerlendirme gereken değişkenleri kapsamamaktadır.

Araştırma ve yayınların değerlendirmesinde kullanılan en önemli kıstas ise, araştırma sayısı ve bunlardan kaç tanesinin yurtdışında yayınlanmış olduğu ile ilgilidir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, değerlendirme, öğretim üyesinin tüm faaliyetlerini kapsamadığı için geçerli olmadığı gibi araştırma ve yayınları da rasyonel bir tarzda değerlendirilmemektedir. Bu hususu açıklamaya çalışalım.

Yurtdışı dergilerde yayınlanmayı önemli bir kıstas (kriter) saymak bazı gerçekleri görmezlik demektir. Örneğin:

a) Bazı alanlardaki ve bilhassa uzun ve karmaşık araştırmaları, isenmedikleri için, yurtdışı dergilerde yayınlamak kolay değildir.

b) İkinci önemli gerçek, bütün dünyadaki öğretim üyeleri de bu dergilerde araştırmalarını yayınlamak istedikleri için, birçok araştırmancının geri çevrilmesi kaçınılmaz durumdadır .Bunun önemli sebebi, şu anda moda haline gelmiş olan ve birçok üniversitenin kabul ettiği. "Publish or Perish" gereksiz sloganıdır.

c) Üçüncü önemli bir husus da bazı yazıların ikinci sınıf dergilerde (hakemli de olsa) para karşılığı yayınlandıklarıdır.

d) Ve nihayet, pek çok kişinin yaptığı gibi, yazınızı tanıdıkların yardımı ile bazı dergilerde yayınlamak mümkündür. Ama maalesef herkesin böyle tanıdıkları yoktur.

Görüldüğü gibi, yurtdışı dergilerde yayın yapmak, sanıldığı kadar basit olmadığı gibi, eserin kalitesini de göstermeyebilir. Öyle ise, araştırma ve yayınları değerlendirmekte farklı bir yöntem gerekmektedir.

Öğretim üyesinin bütün eserlerini inceleyeceğimize, gerçekçi olup, onun önerdiği 2-3 eserini (yayınlansın veya yayınlanmasın) alanının uzmanlarının incelemesi yeterli olacaktır. Önemli olan, öğretim üyesinin alanının sorunlarını biliyor ve onların anlaşılmasına katkıda bulunan incelemeler yapıyor olmasıdır. Herkesin, yeni teoriler ortaya koyması mümkün değildir.

Her öğretim üyesinin araştırma ve yayın konusunda önemli eserler üretmesini bekleyemeyiz. Herkesin becerileri aynı monoton tarzda dağılmış değildir. Bazı hocalar, başkalarını yetiştirmeyi, tez yönetmeyi en iyi yaparlar. Araştırmayı yaparlar fakat bir türlü bitirip eser halinde başkalarına sunmayı sevmezler, beceremezler. Eserlerinin mükemmel olmasını isterler, fakat bu işi sık sık yapamazlar.

Toparlarsak, bir öğretim üyesinin en iyi değerlendirilmesi, onun sadece araştırma ve yayınlarını incelemekle yapılmamalıdır. Optimal bir değerlendirme sistemi, öğretim üyesinin tüm faaliyetlerini kapsayan ve onları birleştirici bir tarzda bir araya getiren bir sistem olmalıdır.

Şimdi böyle bir sistemi nasıl oluşturabileceğimize bakalım.

III) SEÇENEKLERİN OLUŞTURULMASI

Problemimize kısaca değindik ve onun sorunlu olan taraflarını tartıştık. Şimdi Değerlendirme sistemimizin elemanlarını tesbit edip çeşitli değerlendirme yaklaşımlarının neler olabileceklerini görelim ve optimalini tesbit etmeye çalışalım.

A) Öğretim Üyesinin Tüm Akademik Faaliyetleri

Bir öğretim üyesinin tüm akademik faaliyetlerini kısaca şöyle özetleyebiliriz.:

- 1) Her türlü araştırma ve yayınları
- 2) Verdiği dersler; kurduğu ve yönettiği araştırma laboratuvarları
- 3) Yönettiği veya jürisinde bulunduğu tezlerle ilgili faaliyetler
- 4) İdari görevleri ve üyesi olduğu akademik kurullar

5) Kişisel özellikleri (Öğretim elemanları ve öğrencilerle olan ilişkilerindeki yeterlikler)

B) Seçenekler ve Değerleri

(A)- şıkkında belirttiğimiz değişkenleri gözönünde tutarak bazı değerlendirme yaklaşımları oluşturabiliriz Bu yaklaşımlara kısaca değinip optimal olanı seçip geliştireceğiz

1) Araştırmacı Öğretim Üyesini Değerlendirme Yaklaşımı:

Öğretim üyesini araştırmacı ve bilgi üreticisi gibi görüp, onu, sadece araştırma ve yayınlarını inceleyerek değerlendirmek mümkündür. Eskiden beri ve şu anda Türkiye'de uygulanan yaklaşım buna pek yakındır. Bazı Avrupa ülkelerinde (Almanya, Rusya, İngiltere, Fransa gibi...) bu yaklaşımın değişik uygulamaları mevcuttur. Ama bu ülkelerde sistemi değiştirmek için bir arayış mevcuttur (King,1973).

Daha önce de tartıştığımız gibi, bir öğretim üyesinin vaktinin ve enerjisinin en büyük kısmını alan faaliyet, araştırma değildir. Araştırma, öğretim üyesinin derslerinde açık olmayan bazı kavram ve prensipleri daha iyi anlayabilmek için veya doğru gözükmeyen kısımları üzerinde yaptığı teorik ve/veya deneysel çalışmalardır.

Dikkat edilirse, öğretim üyesinin en önemli görevi bir grup öğrenciyi bir meslek alanında yetiştirmektir. Ayrıca mezunlar arasından en yeteneklilerini seçmek ve onlara daha ileri konuları ve araştırma yaklaşımlarını öğretmek ve araştırmalar yaptırmak da öğretim görevinin bir parçasıdır

Gördüğümüz gibi bu değerlendirme yaklaşımı, öğretim üyesinin en önemli faaliyetlerini gözönünde tutmadığı için aslında geçerli değildir ve kullanılmamalıdır. Bu yaklaşımın bazı büyük ülkelerde kullanılmasının en önemli sebebi, öğretim üyesinin yaptığı diğer işleri değerlendirmenin vakit alıcı ve zor gözükmesidir. Elle tutulan birkaç araştırma ve yayınına bakmak daha kolay gelmektedir.

Aslında, ciddi araştırmalar, araştırma merkezlerinde ve kendisini tamamen bu işe hasredenler tarafından daha iyi yapılır. Einstein, Bloom, Tyler, Piaget gibi büyük araştırmacılar, hemen bütün vakitlerini araştırmaya ayırdıkları için önemli bulgular yapmışlardır.

2) Eğitici Öğretim Üyesini Değerlendirme Yaklaşımı:

Yukarıda belirttiğimiz tartışmada, öğretim üyesinin en önemli görevini, meslek sahibi ve araştırma yapmayı bilen kişileri yetiştirmek olarak gösterdik. Bu önemli hususları gözönünde tutarak, öğretim üyesinin verdiği derslerin sayısını, düzeyini ve öğrencilerde geliştirebildiği bilgi ve becerileri ve motivasyonu değerlendirerek onun hakkında bir karara varmak mümkündür.

Bu yaklaşımın, oldukça geçerli olmasına karşın, karmaşık sorunları da getirdiği için pek kullanılmadığını iddia edebiliriz. Örneğin, bir öğretim

üyesinin, öğrencilerde geliştirdiği bilgi ve becerileri uyguladığı öğretim yöntemini tesbit etmek oldukça zordur. Öğrencilerin edindikleri, onların zekâları sosyo-ekonomik durumları sonucu mu, yoksa öğretim üyesinin yaptıklarının ürünü müdür? Bu hususları ayırdetmek zor ama imkânsız değildir.

Bu yöntem de, öğretim üyesinin önlemleri tek faaliyetini gözönünde tutarak değerlendirme yaptığı için geçerlidir, fakat onun diğer faaliyetlerini kapsamadığı için yeterli değildir

3) Eğitici/Araştırmacı Öğretim Üyesini Değerlendirme Yaklaşımı

Bu yaklaşımda öğretim üyesini temelde bir eğitici ve yan faaliyeti ışığında da araştırmacı (bilgi üretici) olarak görüyoruz. Burada en önemli husus, öğretim üyesinin kendi karakter ve kafa yapısına uygun olarak, öğretim ve/veya araştırma faaliyetlerinden birisine (veya bir grup faaliyete) ne kadar ağırlık vereceğinin kendisine bırakılması ve değerlendirilmesinin de buna paralel bir tarzda yapılmasının benimsenmesidir.

Böyle bir ön-kabule sebep, "kişinin, en iyi yaptığını düşündüğü alanda faaliyetlerini sürdürmesinin, en iyi sonuçları ortaya çıkartacağını" kabul etmemizdir.

Öğretim üyesinin faaliyetleri, okul-dönemlerinin başında Bölüm Başkanı ile birlikte kararlaştırılır ve kendisine bir program tesbit edilir.

Bölüm Başkanı ile öğretim üyesi, beraberce öğretim üyesinin vereceği derslerin düzeyini de kararlaştırırlar. Araştırmaya pek meyilli olmayan öğretim üyelerine tez danışmanlığı da verilmeyebilir. Görüldüğü gibi, burada öğretim üyesini zorlamak yerine, ona yapmak istediği görevler verilir. Örneğin, fazla araştırma yapmayan ve tez danışmanlığında pek başarılı olmayan öğretim üyelerine, durumu incelenerek fazla ders verdirilir. Ders vermekte de başarılı olmayan öğretim üyelerinin emekli olmaları veya ayrılmalarına en son çare olarak bakmak gerekmektedir.

Eğitici/Araştırmacı Kişiyi Değerlendirme Yaklaşımı'nda birçok faktör mevzu bahis olduğu için, hangi faktöre hangi ağırlığın verilmesi gerektiği bir sorun olarak ortaya çıkar.Yani:

a) Öğretim üyesini değerlendirirken, öğretim üyesinin verdiği derslerin ağırlığı, idare ettiği tezler, yaptığı araştırmalar ve yayınları karşılaştırılınca hangi ağırlıklar kullanılacaktır?

b) Bu farklı faaliyetlere bir bütün olarak nasıl bakabiliriz gibi sorular bizi meşgul edecektir.

Bu hususları gözönünde tutarak, aşağıda açıklamağa çalıştığımız

Değerlendirme İndeksi'ni (DI) geliştirmek önemli bir çözüm olarak gözükmektedir.

Şimdi bu indeksin nasıl oluşturulabileceğini tartışalım.

IV) DEĞERLENDİRME İNDEKSİ (DI)

Yukarıda belirttiğimiz gibi, bir öğretim üyesini değerlendirirken onun tüm akademik faaliyetlerini gözönünde tutmak şarttır. Bunun için III/A)-şikkında belirtilen tüm faaliyetleri bir birleştirici indeks oluşturularak bir araya getirebiliriz. Bu indeks Denk 1'de genel hali ile gösterilmektedir.

$$DI = C1A+C2T+C3D+C4L+C5G+C6K+C7P \quad \text{Denk. 1}$$

Burada, : A,T,D,L,G,K,P : Öğretim Üyesinin faaliyetlerini (Her biri ayrıca açıklanacaktır) gösterir.

:C1.....C7: Bu sabiteler, faaliyetlerin ağırlıklarını göstermektedirler (Bu ağırlıkların gerçek değerleri Denklem 2'de gösterilmiştir.)

A= Araştırma ve Yayın Puanı (1-5)
(Araştırma Raporu, dergilerdeki yayınlar, alan ile ilgili kitapları, jüri değerlendirir.)

- 1:Araştırma orta/Yayın yok
- 2: Araştırma iyi/Yayın az
- 3: Araştırma iyi/Yayın yeterli
- 4: Araştırma/Yayın var. Kaliteli
- 5: Araştırma/Yayın var. Üstün kaliteli

T=Tez Yönetimi/Katılımı Puanı (1-3)
(Yönettiği tez adedi, katıldığı tez jürileri, öğrenci fikirleri de alınır)

- 1: Tez yönetmedi/katıldı.başarılı
- 2: Tez yönetti/katıldı/başarılı
- 3: Çok tez yönetti/katıldı/üstün

D= Verdiği Dersler için Puan
(Öğrenci değerlendirmesi, Bölüm Bşk. görüşü)

- Lisans: 1: Konuya az hakim/anlatım orta
(1-3)
- 2: Konuya hakim/anlatış iyi
 - 3: Konuya çok hakim/anlatış üstün

Lisansüstü 1/2: Konuya az hakim/
(1-5) anlatım orta.

3/4: Konuya hakim/
anlatış iyi

5: Konuya çok hakim/
anlatış üstün.

L= Kurduğu/ldare ettiği Laboratuvar (1-3)

1: Mevcut lab'da/orta

(Alanı ile ilgili araştırma lab. kurmak
ve yönetmek)

2: Mevcut lab'da/iyi

3: Lab'ı kurdu/üstün

G= İdari Görev Puanı (1-3)

(Puan, Bölüm Elemanları ve
öğrencilerle yapılacak
araştırmada bulunur.)

Bölüm Başkanı/orta: 1

Bölüm Başkanı/iyi: 2

Bölüm Başkanı/üstün: 3

K= Kıdem Puanı (1-3)

(Bulunduğu düzeydeki
tecrübesi)

1: Bulunduğu görevde 1 fazla yıl

2: Bulunduğu görevde 2 fazla yıl

3: Bulunduğu görevde 3 fazla yıl

P= Kişisel Özellik Puanı (0-3)

(Öğrenci ve öğretim üyeleri
ile ilişkisi araştırma ile
tespit edilir)

0: Geçimsiz/kavgacı

1: İlgisiz

2: Eksikleri var/iyi

3: Çok beğenilen

Ci= Bir faaliyetin diğerleri yanındaki ağırlığını gösterir.

(Bunları ayrı ayrı tesbit edelim):

C1= Araştırma ve yayın faaliyetinin tüm faaliyetler içerisindeki önemi (katsayısı): 5 olarak kabul edildi, zira bir öğretim üyesinin alanında ilgili sürede en az 2-3 araştırma yapmış olması gerekir. Üniversite öğretim üyelerinin alanlarının açık olmayan kısımlarına ışık tutucu araştırmalar ve

yayınları yapmaları diğer faaliyetlerinden daha fazla ağırlığa sahip olmalıdır. Bu araştırmaları alanında üstünlük göstermiş Doçent ve Profesörlerden oluşan bir jüri inceler/değerlendirir.

Not: 1) Oluşturulacak üç kişilik değerlendirme jürisi, ilgili alanda doktora yapmış ve en aşağı birkaç ciddi araştırması ile temayüz etmiş öğretim elemanları arasından, değerlendirilecek öğretim elemanının üniversitesince tesbit edilir.

2) Jüri, değerlendirmesini, nicelikten çok niteliğe önem vererek yapmalıdır. Eserlerde originalite,alanına yeni bir görüş veya yöntem geliştirme hususları aranmalı ve değerlendirilmeli.

C2= Tez yönetimi/Tez jüri üyesi olma katsayısı: Yine araştırma ile ilgili, fakat bu defa lisans-üstü öğrencilerinin araştırmalarını yönlendirme veya katkı: Ağırlığının araştırmadan daha az olması gerek: 3 katsayı alınabilir.

C3= Öğretim üyesinin verdiği derslerin katsayısı: Daha önce de belirttiğimiz gibi, dersler, bir öğretim üyesinin en çok vaktini alan ve topluma katkısı olan faaliyettir. Onun için ağırlığının bütün faaliyetlerden üstün olması gerekir. 6 katsayısı alınabilir.

C4= Öğretim üyesinin kurduğu veya yönettiği araştırma laboratuvarı katsayısı: Bu faaliyet, hem araştırma ve hem de dersleri ilgilendirir. 2 katsayısı alınabilir.

C5= İdari görev ağırlığı diğer akademik faaliyetler yanında, ikinci derecede kalmasına rağmen, birimin faaliyetlerini yürütmesi açısından önemlidir. Ağırlığı 2 olarak alınabilir.

C6= Öğretim üyesinin kişiliği ile ilgili katsayı: Kişilik hem öğrenci hem de öğretim üyesi ile olan ilişkilerde son derece önemlidir. Öğrencinin öğrenmesine etkili olabilir. Katsayısı: 2 olarak alınabilir.

C7= Öğretim üyesinin kıdemi ile ilgili katsayı: Görevinde uzun yıllar bulunmak ve sisteme hizmet etmek insanı olgunlaştırır;onu daha iyi bir hoca ve araştırmacı yapabilir. Bu durum bazı sebeplerle bir öğretim üyesinin ölçülen faaliyetlerinde görünmeyebilir. Bu katsayı ile bu özelliği değerlendirebiliriz. Katsayı 1 olarak alınabilir.

Öyle ise Denk.1'i yeniden organize ederek kullanılabilir şekline getirebiliriz.

$$DI = 5A + 3T + 6D + 2L + 2G + 2P + K.....Denk.2$$

V) DEĞERLENDİRME İNDEKSİ (DI)'NİN UYGULANMASI ÜZERİNE TARTIŞMALAR

A) Model Üzerine

Denk 2'nin oluşturulması, belirtilen faaliyetlerin sınırları ve kabul ettiğimiz katsayılar (C1....C7) elbette tartışmaya açıktır. Bazı faaliyetlere

verilen ağırlıklar herkes tarafından kabul edilen değerlere eşit olmayabilir.

Hem faaliyetler ve hem de ağırlıkları ile ilgili tesbitlerimizden daha ras-yonel ve gerçeğe yakın olan değerler gösterilebilirse onları da kullanmak mümkündür. Bizim burada yapmaya çalıştığımız, bir öğretim üyesinin tüm akademik faaliyetlerini formüle etmek ve ilgili faaliyetleri çeşitli kategoriler olarak ölçmek ve tamamen tahminlere dayanan şimdiki Değerlendirme sisteminden uzaklaşmaktır.

Örneğin, bir öğretim üyesinin verdiği derslerdeki başarısını ölçmek basit değildir. Ama öğrencilerin öğretim üyesini değerlendirmeleri ve öğretim üyesini iyi tanıyan Bölüm Başkanı veya Anabilim Dalı Başkanının görüşü, öğretim üyesini hiç görmemiş kişilerden çok daha sağlıklıdır. Elbette burada çeşitli ölçme araçları geliştirmek yapılanı daha iyileştirecektir. Ayrıca, böyle bir model ve değerlendirme yaklaşımının uygulanması, öğretim üyelerinin öğrencilerle ilişkilerini ve derslerdeki hareketlerini daha dikkatle yapmalarına sebep olacaktır.

B) Uygulama Kıstasları

Bu modeli uyguladığımızda öğretim üyesinin başarılı veya başarısız olma sınırları nasıl tesbit edilecektir?

Denk. 2'yi kullanarak elde edilecek en düşük en yüksek puanları hesap edelim.

$$\begin{aligned} DI(\min) &= 5A+3T+6D+3L+2G+2P+K \\ &= 5 \times 1 + 3 \times 1 + 6 \times 1 + 2 \times 1 + 2 \times 0 + 2 \times 1 + 1 \times 1 \\ &\quad \downarrow \\ &\quad \text{Görevsiz} \\ &= 5+3+6+2+0+2+1 = DI_{\min} = 19 \text{ olur} \end{aligned}$$

$$DI_{\max} =$$

$$5 \times 5 + 3 \times 3 + 6 \times 5 + 2 \times 3 + 2 \times 3 + 1 \times 3 = 25 + 9 + 30 + 6 + 6 + 6 + 3 = 85$$

$$DI_{\max} = 85$$

Bir öğretim üyesinin bir üst akademik sıfatı alabilmesi için bu puanların çoğunluğundan orta yerde olması, yani $DI_s \geq 40$ olması birçok değerlendirme sisteminde olduğu gibi kabul edilebilir

NOT: 1) Bir öğretim üyesinin ilgili anabilim dalının Değerlendirme jürilerinde yer alabilmesi için, Araştırma Ders ve Kişilik puanları en az : A 4, D 3 ve P 2 olmalıdır

2) Değerlendirme jürilerinin üyeleri, yaptıkları görevler için bir ders okutuyormuş gibi muamele görerek yükleri azaltılmalıdır. Bu kişilerin sadece buldukları bölge öğretim üyelerinin değerlendirmelerinde görevlendirilmeleri yerinde olur kanısındayız. Tabii nadir istisnalar olabilir.

C) SONUÇLAR

Bu yazımıza, sistem yaklaşımı çerçevesinde, sırasıyla Türk Üniversitelerindeki değerlendirme sisteminin sorunlarını belirterek başladık. Daha sonra böyle bir değerlendirme sistemini oluşturacak önemli faktörleri (değişkenleri) belirttik. Üçüncü bir faaliyet olarak, bu değişkenlerin çeşitli tarzlarda birleştirilmelerinden oluşan üç alternatif değerlendirme yaklaşımını tartıştık. Ve nihayet, bunlardan en geçerli ve yeterli üçüncü yaklaşımı bir matematiksel model olarak geliştirdik. Uygulanması ile ilgili sorunları ve ileride yapılması gerekli hususları vurguladık. Bu modelin en önemli özelliği, bir öğretim üyesinin akademik olan tüm faaliyet ve özelliklerinin ölçülebilir tarzda bir matematik modele yerleştirilmesi ve son derece kullanılabilir olmasıdır.

REFERANSLAR

- Banghart, Frank, N. "Educational Systems Analysis" N.Y, MacMillan,. 1969.
- Chorafas, Dimitris, N. "Systems and Simulations"NewYork, Acad.Press, 1965.
- Cruickshank, Donald R., "Simulation-New Directions in Teacher Preparation" in Phi Delta Kappan (Sept. 1966), p23-24.
- King, Edmund J. "Other Schools and Ours". N. Y. Holt-Rinehart+Winston,1973.
- Markel, G.A. Towards a General Methodology for Systems Evaluation HRB Singer,1964.
- Wilson, Frank C. "Simulation :Goodway to Cut Risks in Management Decisions",Textile World CXIV, (Aug. 1964)