

Akademik Değerlendirme Kıstasları'nın Doğu Akdeniz Üniversitesi İçin Önemi, Avantajları, Dezavantajları ve İlgili Kıstasların İyileştirilmesi İçin Öneriler

Doç. Dr. Hasan AMCA
Bilgisayar ve Teknoloji Yüksek Okulu Müdürü

1. Giriş

Bu çalışma, Doğu Akdeniz Üniversitesi Yönetim Kurulu'nda, Akademik Değerlendirme Kıstasları'nın (Kriterleri'nin) akademik yükseltmelerde yetersiz olduğu ve sistemde tıkanıklık yarattığı iddialarının ortaya atılmasıyla yaratılan kavram kargaşasını ortadan kaldırmak amacıyla hazırlanmıştır. Sorun; yönetim yetmezliğinden ve uygulama yanlışlıklarından kaynaklanan hatalardan dolayı ortaya çıkan olumsuz sonuçlardan haksız yere ADEK'in sorumlu gösterilmesinden kaynaklanmaktadır. Doğu Akdeniz Üniversitesi tarihinin en başarılı uygulama örneklerinden biri olan ADEK'in bu tür yanlış ve asılsız saptamalarla hedef haline getirilmesinden DAÜ'nün kurumsal anlamda büyük zarar göreceği aşikardır.

Bu rapor, ADEK'in kuruluş amaçlarını, gelişmiş akademik yapılarıdaki ADEK benzeri uygulamaları, ADEK'in DAÜ'ye kazandırdıklarını ve yönetim ile öğretim üyeleri arasında akademik barışın tesisine nasıl olumlu katkı koyduğunu açıklayabilmek amacıyla hazırlanmıştır.

2. DAÜ'de Akademik Değerlendirme Sistemi

Doğu Akdeniz Üniversitesi akademik değerlendirme sistemi, öğretim üyelerinin akademik performanslarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu sistem esas alınarak,

- Yeni atanan öğretim üyelerinin ünvanlarının eşdeğerliliği ve ilk atanmanın hangi ünvanla yapılacağı
- Üniversitede görev yapmakta olan öğretim üyelerinin akademik yükseltmeleri
- Öğretim üyelerinin yıllık baremiçi artışlarının belirlenmesi
- Doktora mezuniyetlerinde aranan yayın kıstaslarının belirlenmesi

gibi hususların düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Öğretim üyelerinin akademik performanslarının değerlendirilmesine olanak sağlaması amacıyla öğretim üyelerinin geçmişteki etkinliklerini ve başarılarını **objektif** bir puanlama sistemi ile değerlendirebilmek amacıyla '**Akademik Değerlendirme Kıstasları**' oluşturulmuştur. Bu puanlama sisteminde ağırlık, araştırma ve yayın etkinliklerine verilmekle birlikte aşağıdaki etkinliklerin tümü dikkate alınmaktadır:

- Makale ve kitap yayınları
- Sonuçlandırılmış araştırma projeleri
- Mimari eserler
- Sanat sergileri
- Yönetilen doktora ve yüksek lisans tezleri
- Laboratuvar geliştirme
- Öğrenci değerlendirmeleri
- Bilim ve başarı ödülleri
- Yöneticilik hizmetleri

3. DAÜ'de Yükseltme Süreci

Akademik koşulları sağlayan akademik personel mevzuatta açık olarak belirtilmiş olan belgelerle birlikte Yardımcı Doçentlik, Doçentlik veya Profesörlük için Rektörlüğe başvurur. Yükseltme ile ilgili işlemleri Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcısı başkanlığında görev yapan ve Senato tarafından görevlendirilen profesörlerden oluşan ADEK isimli 5 kişilik bir kurul yürütür. Yükseltmeler aşağıdaki kişi ve kurulların görüşü/onayı alınarak gerçekleştirilir.

- Bölüm Başkanı
- Dekan
- ADEK tarafından görevlendirilen bilim jürisi
- ADEK
- Rektör
- Vakıf Yöneticiler Kurulu

Bölümlerde ihtiyaç bulunan alanlara, DAÜ Yükseltme koşullarını sağlayan öğretim üyesi bulunmadığı hallerde, Bölüm Başkanı ve Dekan'ın önerisi, Rektörün onayı ile 'Misafir' öğretim üyeleri atanabilir.

4. DAÜ'de Kullanılan Akademik Değerlendirme Sisteminin Gereksinimleri

DAÜ'de kullanılan Akademik Değerlendirme Sisteminin gereksinimleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öğretim üyeleri tarafından bilinen **objektif** bir değerlendirme sistemi olması
- Öğretim üyelerinin **tüm etkinliklerinin** değerlendirilmesi
- Öğretim üyelerinin hedefleyebileceği minimum kıstasları belirlemesi
- Şeffaf ve adil** bir yükseltme sistemi olması
- Üniversitenin uluslararası yayın performansının yükseltilmesine hizmet etmesi

5. Benzeri Sistemleri Kullanan Üniversiteler

Türkiye'nin önde gelen devlet üniversiteleri akademik kadrolarının oluşturulmasında DAÜ'dekine benzer sistemler kullanılmaktadır. ODTÜ, Boğaziçi Üniversitesi, İTÜ, Ankara Üniversitesi gibi üniversiteler bu tür sistemleri uzun yıllardan beri uygulamaktadırlar. Bu üniversitelerdeki yükseltme sistemleri birbirinden kimi farklılıklar gösterebilmesine rağmen hepsinin ortak noktası objektif puanlama sistemlerine dayanıyor olmasıdır. DAÜ'deki yükseltme sistemi ODTÜ'nün kullandığı sistem esas alınarak geliştirilmiş olduğu için en fazla ODTÜ'de halen uygulanmakta olan sisteme benzemektedir.

6. Akademik Yükseltmelerde Rakamlara Dayalı Ölçme Sisteminin Gereksinimi

Üniversitelerde öğretim üyelerinin değerlendirilmeleri doğal olarak akademik etkinliklerinin ölçülmesi yoluyla yapılır. Ancak ölçme işleminin sonucunun ölçmeyi yapan kişiye bağlı olmaması için yani subjektif sonuçları ortadan kaldırmak için, herkes tarafından kabul edilen sabit bir ölçü birimine gereksinim vardır. Örneğin 'metre' gibi herhangi bir ölçü birimi kullanılmadığı zaman, Mağusa ile Lefkoşa arasındaki mesafeyi kimisi uzun,

kimisi kısa, kimisi ise çok uzun veya çok kısa olarak değerlendirilebilir. Ancak bu hesaplamayı belirli bir ölçü birimi kullanarak yaparsanız söz konusu mesafe herkes için 50 kilometre olarak belirlenecektir ve hiç kimse bu mesafenin keyfi olarak belirlendiği yolunda itiraz edemeyecektir. Çünkü ölçüm nihayetinde belirli bir birim üzerinden yapılmış durumdadır. İtiraz eden olsa bile yeni ölçüm de nihayetinde yine herkesin takip edebileceği, anlayabileceği ve sınavabileceği objektif bir yöntem ile yapılmış olacaktır.

Benzer biçimde üniversitelerde akademik atama ve yükseltmelerde öğretim üyelerinin akademik etkinliklerinin ölçülmesi eğer rakamsal olarak ifade edilmezse bir öğretim üyesinin değerlendirme sonucunun herkese göre farklılık göstereceği aşikardır. Ölçme işlemi rakamlara dayanmıyorsa Profesörlüğe başvuran bir öğretim üyesini kimi jüri üyeleri olumlu değerlendirirken kimileri ise doğal olarak olumsuz değerlendirebilecektir. Hatta, bir jüri tarafından Profesörlüğe layık görülen bir öğretim üyesi başka bir jüri tarafından rededilebilecektir. Ortada belirli bir ölçü birimine dayalı rakamsal bir değerlendirme sistemi olmadan hangi jürinin doğru kararı verdiğini bilmek de doğal olarak olanaksız olacaktır. Böyle bir durumda haksızlığa uğrayan bir öğretim üyesine yönetimin vereceği cevap hazırdır: 'Büyük jüri seni yetersiz buldu'. Öğretim üyesi açısından hukuksal zemin burada sona erecektir.

Akademik değerlendirmelerin rakamsal olarak yapılmadığı bir sistem ise doğal olarak dışarıdan gelebilecek müdahalelere açık olacaktır. Ülkemizde 'torpil' ve 'kayırmacılık' gibi yöntemlere kolayca başvurulabileceği hepimiz tarafından bilinen açık bir gerçektir. Jürinin değerlendirmesinin hiç bir rakamsal temele dayanmadığını ve yükseltimle ilgili kararın jüriden jüriye değişebileceğini bilen etkili çevreler, değerlendirme sonucu üzerinde belirleyici olmak isteyebileceklerdir. Amerika veya Avrupa üniversitelerinde öğretim üyeleri 'tenure' sistemiyle iş güvencesine sahip olduklarından yukarıdan gelen baskılara karşı direnebilirler. Herkesin sözleşmeli olarak çalıştığı ve iş güvencesinin bulunmadığı bir üniversitedeki bir jüri, yukarıdan gelebilecek 'telkinlere' her zaman açık olabilecektir. Yukarıdaki etkili bir makamdan gelebilecek bu tür bir 'telkin'e yıl sonunda sözleşmesinin yenilenip yenilenmeyeceği endişesi taşıyan kaç öğretim üyesi, ne kadar süreyle dayanabilir?

DAÜ'de şu anda akademik yükseltmeler her akademik faaliyetin belirli bir puanla değerlendirildiği "Akademik Değerlendirme Kıstasları" (ADEK) esas alınarak yapılmaktadır. Bu sistemde en az 120 puanı toplayamayan bir öğretim üyesini hiçbir jüri Profesörlüğe yükseltmez. Jürinin bu konuda yapabileceği bir şey olmadığı için sistem torpil mekanizmasına karşı bütünüyle kapalıdır. Sistem aynı zamanda yukarıdan gelebilecek baskılara karşı da kapalıdır. Çünkü herkes jürinin bu konuda yapabileceği bir şeyin olmadığını iyi bilmektedir. Bu sistemde profesörlüğe başvuruda bulunan adayın kaç puana sahip olduğu rakamsal olarak kesinlik ifade etmektedir. Mağusa-Lefkoşa arasındaki mesafenin ölçümünde olduğu gibi, başvuru sahibi öğretim üyesinin puanlarını hesaplayan her jüri üyesi aynı rakamı bulacaktır. Bu sistemde nicelik bakımından yani sayısal olarak, jürinin yorumuna veya keyfine bırakılmış hiçbir şey yoktur. Sistem önceden belirlenmiş kurallar ve kriterler çerçevesinde otomatikçe bağlanmış olarak işlemektedir. Jürinin fonksiyonu, daha ziyade, puan hesaplamalarının kriterlere uygunluğunu denetlemekten ibarettir.

Akademik değerlendirmelerde puanlama sisteminin kaldırılması durumunda yükseltmelerde jüriler çok önemli bir roller üstlenebilecektir. Değerlendirmeler puan sistemine dayanmadığı zaman jüri kararlarının oluşmasında jüri üyelerinin kendi yorum ve düşüncelerine ek olarak yukarıdan gelmesi fazlasıyla muhtemel telkinlerin de sonucu belirleyici rolünün olacağı açık bir gerçektir. Yukarıdan aşağıya atama sistemine dayalı DAÜ yasasına göre; Rektör, üniversitedeki üst düzey yöneticilerin

atanması ve üniversite içindeki kurul, komisyon ve jürilerin oluşmasında etkin bir role sahiptir. Akademik yükseltmelerde puan sisteminin kaldırılması ve bunun sonucunda kaçınılmaz olarak jürinin öneminin artmasıyla birlikte jürilerin atanmasında söz sahibi makam(lar) güçlerini kullanacaklardır. Böyle bir durumda Rektör akademik yükseltmelerde belirleyici bir konuma gelecek, yönetim ise şimdi olduğundan daha da merkezileşecektir. Şu anda DAÜ'de hiçbir Rektör'ün gücü somut ölçütlere göre hesaplanmış toplam 120 puanı bulunmayan bir öğretim üyesini 'profesör'lüğe yükseltmez, çünkü böyle bir süreci herkes kolaylıkla denetleyebilir. Ancak puan sisteminin kaldırılması durumunda, değerlendirmelerde rakamla ifade edilen ölçüt de ortadan kalkacağından, denetim bütünüyle olanaksız hale gelecektir. Böyle bir sistemde Rektör'ün veya Rektörlüğün de muhtemel baskılara maruz kalacağı göz önünde tutulunca, yükseltmelerdeki değerlendirmelerin rakamlara dayalı olduğu bir sistemi şaibeleri peşinen önlemek için Rektörlük de tercih etmelidir.

7. ADEK Objektif Değerlendirme Kriterlerinden Oluşmuştur

Akademik yükseltmelerde puan sisteminin kaldırılması Doçentlik ve Profesörlüklerin subjektif değerlendirilmelere göre keyfi biçimde dağıtılabileceği bir sisteme yeniden geri dönmek anlamına gelecektir. Böyle bir sistem daha önce 2000 yılına kadar DAÜ'de denenmiştir. Şu anda DAÜ'de bilimsel yayın sayısı bakımından yetersiz (veya sıfır uluslararası yayınlı) Profesör veya Doçentlerin tümü 2000 yılından önce, yani akademik yükseltmelerde puan sisteminin bulunmadığı dönemde atanmışlardır. Eski sistem; DAÜ'deki Profesörlerin %50'sinin SCI, SCI expanded, SSCI veya AHCI türü uluslararası yayın endeksleri tarafından taranan dergilerde hiçbir yayınlarının olmadığı bir tabloyu ortaya çıkarmıştır. DAÜ, akademik yükseltmelerde puan sisteminin olmadığı, sadece yükseltme jürilerinin verdiği subjektif değerlendirmelere dayalı ünvan veren eski sistemden hiçbir fayda elde etmemiştir. Akademik yükseltmelerde puan sistemini kaldırmak isteyenler, 2000 yılı öncesinde DAÜ'de yapılan yükseltmeleri ciddiyetle araştırmalıdır. Akademik yükseltmelerde puan sistemini ortadan kaldırmanın vebali ağır olacaktır.

8. Akademik Yükseltmelerde Günümüzde Yaşanan Tıkanıklığın Sebebi ADEK Değildir

Akademik yükseltmelerde değerlendirmelerin puanlama sistemine dayalı olduğu bugünkü sistem için 'tıkanık' ifadeleri kullanılmaktadır. Oysa sorun ADEK adı ile bilinen sistemde değil, son on yılda hiçbir uluslararası yayın yapamayan öğretim üyelerindedir. Akademik yükseltmelerde puan sıkıntısı yaşayan öğretim üyelerinin var olduğu bilinmektedir. Bu sorunun nedeni puan esasına dayalı yükseltme sistemi veya bazı alanlarda yayın yapma zorluğunda değil, uygulanan istihdam politikasında aranmalıdır.

9. PDS Dosyaları Rakamsal Olarak Değerlendirilemez; Hesaplanabilirlik Özelliği Yoktur

Akademik yükseltmelerde SCI, SCI expanded, SSCI veya AHCI türü uluslararası bilimsel yayına ağırlık veren sistem tüm dünyada kabul görmüştür. DAÜ'de bugün uygulanan yükseltme sistemi de aynı anlayışa dayanmaktadır. Değerlendirme sonuçları puan sistemi ile rakamsal olarak ifade edilebilmekte ve neticede ortaya değerlendirmeyi yapan kişilerden bağımsız bir sonuç çıkmaktadır. Akademik personel değerlendirilmesinde bu yıl uygulamaya konan PDS dosya sistemi puan esasına dayanmadığından kesin bir sonuç verememektedir. Yani, örneğin Profesörlüğe başvuran bir adayın PDS dosyasını inceleyen iki ayrı kişinin farklı yargılara varması kuvvetle muhtemeldir. PDS dosya sistemi değerlendirme işlemine keyfiyet getireceği için söz konusu değerlendirmeyi yapan kişi bağımsız bir sonuç veremeyecektir. Değerlendirmeler rakamsal puan sistemine dayanmadığı için bu tür süreçlerin denetlenmesi de son derece

güçtür. Ayrıca, PDS dosya sistemi kendini yazılı olarak ifade etme yeteneği güçlü olanlara, değerlendirme yapan kişiyi etkileme bakımından avantaj sağlamaktadır. Bu tür subjektif bir avantajın ise objektif ölçütlere göre hesaplanması mümkün değildir.

10. ADEK'in Yasal Statüsü ve DAÜ Mevzuatı İçerisindeki Yeri

Doğu Akdeniz Üniversitesi Akademik Değerlendirme Kurulu (ADEK), ilk olarak, Nisan 2000'de Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Akademik Personelin Ünvan Tüzüğü'nün gereği olarak, Üniversite Yönetim Kurulu'nun 11 Mayıs 2000 tarihli toplantısında alınan 00/232-6 sayılı karar uyarınca oluşturuldu. Tüzük değişikliğine gidilmesine ve tüzükle birlikte düşünülmesi gereken Akademik Değerlendirme Kıstasları'nın mevcut şekliyle oluşturulmasına temel oluşturan yaklaşım; hesabı son derece zor olan akademik etkinlik değerlendirmelerinin ancak sayısal biçimde ifade edilebilen ölçütlere dayandırılması halinde objektif sonuçlar doğurabileceği biçiminde özetlenebilir.

11. ADEK Kuruluş Amacına Uygun Olarak Başarıyla Çalışmaktadır

İlk toplantısını 18 Ocak 2001 tarihinde yapan ADEK, son toplantı tarihi olan 22 Ocak 2004'e kadar geçen üç yıl içerisinde 31 kez toplanmıştır. Bu süre zarfında, çeşitli konuların yanı sıra, 16 adayın profesörlüğe yükseltilme başvuruları, 20 adayın doçentliğe yükseltilme başvuruları ve 13 adayın yardımcı doçentliğe yükseltilme başvuruları ADEK tarafından işleme alınmıştır. Yapılan yükseltilme başvurularının dökümü ve işlenen süreçte ortaya çıkan durum aşağıda listelenmektedir:

Profesörlük Başvuruları

1.	Daoud Daoud	Matematik	Juri raporları nedeni ile RED
2.	Huriye İcil	Kimya	Olumlu Sonuçlandı
3.	Omar Mustafa	Fizik	Olumlu Sonuçlandı
4.	Mehmet Tahiroğlu	İşletme	SÜREÇTE BEKLİYOR
5.	Serhan Çiftçioğlu	İşletme	ÖNERİLDİ BEKLİYOR
6.	Derya Oktay	Mimarlık	Olumlu Sonuçlandı
7.	Şener Uysal	E.E. Mühendisliği	Olumlu Sonuçlandı
8.	Osman Kükrer	E.E. Mühendisliği	Olumlu Sonuçlandı
9.	Yuri Rogovchenko	Matematik	Olumlu Sonuçlandı
10.	Elvan Yılmaz	Kimya	Olumlu Sonuçlandı
11.	Gürkan Doğan	Türk Dili ve Ed.	Olumlu Sonuçlandı
12.	Hikmet Aybar	Makina Müh.	ÖNERİLDİ BEKLİYOR
13.	Derviş Deniz	E.E. Mühendisliği	SÜREÇTE BEKLİYOR
14.	Hasan Ali Bıçak	Bankacılık ve Finans	SÜREÇTE BEKLİYOR
15.	Mehmet Altınay	Turizm	SÜREÇTE BEKLİYOR
16.	Osman Yılmaz	Kimya	SÜREÇTE BEKLİYOR

Doçentlik Başvuruları

1.	Abdulrezzak Mohammed	İnşaat Müh.	Kıstaslara Uymadığından RED
2.	Hasan Kömürcügil	Bilgisayar Müh.	Olumlu Sonuçlandı
3.	Mustafa Uyguroğlu	E.E. Mühendisliği	Juri raporları nedeni ile RED
4.	Nuran Tezcan	Türk Dili ve Ed.	Süreç Durduruldu (kurumdan ayrılma nedeniyle)
5.	Majid Hashemipour	Makina Müh.	Olumlu Sonuçlandı
6.	Eric Li	Ekonomi	SÜREÇTE BEKLİYOR
7.	Omar Ramadan	E.E. Mühendisliği	Olumlu Sonuçlandı
8.	Turgay Avcı	İşletme	Olumlu Sonuçlandı
9.	Mehmet Çağlar	Eğitim Bil.	Değerlendirilemedi (*)
10.	Özgür Eren	İnşaat Müh.	Olumlu Sonuçlandı
11.	Necdet Osam	İngiliz Dili Eğ.	Olumlu Sonuçlandı
12.	Şahin Karasar	İletişim	Değerlendirilemedi (*)
13.	Hüseyin	E.E. Mühendisliği	Olumlu Sonuçlandı

	Özkaramanlı		
14.	Yılmaz Çolak	Siyaset Bilimi	SÜREÇTE BEKLİYOR
15.	Naciye Doratlı	Mimarlık	SÜREÇTE BEKLİYOR
16.	Slobodan Ilic	Tarih	SÜREÇTE BEKLİYOR
17.	Şebnem Hoşkara	Mimarlık	Olumlu Sonuçlandı
18.	Özay Gürtuğ	Fizik	Olumlu Sonuçlandı
19.	John MacKay	Müzik	SÜREÇTE BEKLİYOR
20.	Habip Alipour	Turizm	SÜREÇTE BEKLİYOR

Yardımcı Doçentlik Başvuruları

1.	Zalihe Nalbantoğlu	İnşaat Müh.	Olumlu Sonuçlandı
2.	Erdinç Soyer	İnşaat Müh.	Olumlu Sonuçlandı
3.	Uğur Atıkol	Makina Müh.	Olumlu Sonuçlandı
4.	Hüseyin Araslı	Turizm	Olumlu Sonuçlandı
5.	Osman Karatepe	Turizm	Olumlu Sonuçlandı
6.	Matthew A. Gould	Müzik	Olumlu Sonuçlandı
7.	Huriye Bilsel	İnşaat Müh.	Olumlu Sonuçlandı
8.	Senem Deviren	Mimarlık	Kıstaslara Uymadığından RED
9.	Rasime Uyguroğlu	E.E. Mühendisliği	Olumlu Sonuçlandı
10.	Fuat Egelioglu	Makina Müh.	Olumlu Sonuçlandı
11.	Emine Atasoylu	Endüstri Müh.	Olumlu Sonuçlandı
12.	Özgür Dinçyürek	Mimarlık	Olumlu Sonuçlandı
13.	Alper Doğanalp	BTYO	Olumlu Sonuçlandı

Listeler incelendiğinde şu noktalar göze çarpmaktadır.

1. Üç yılda toplam 49 yükseltileme başvurusu yapılmıştır.
2. 29 başvuru süreçten geçirilerek sonuçlandırılmış ve yükseltileme gerçekleşmiştir.
3. ADEK sürecini tamamlamış ve yükseltileme için olumlu karar alınmış 2 başvuru halen Vakıf Yöneticiler Kurulu'na önerilmeyi beklemektedir.
4. 4 başvuru kıstaslara uymadığından, ya da bilim jürisi raporlarına dayanılarak red edilmiştir.
5. Sürecin çeşitli aşamalarında bulunan 11 başvuru, ADEK'in Şubat 2004'den bu güne kadar toplanmamış olması nedeni ile halen beklemektedir.
6. İletişim ve Eğitim Fakültelerinin 1.1.1.04 sınıfına giren dergiler listelerinin ilgili fakültelerce henüz oluşturulmamış olması nedeni ile 2 başvuru değerlendirilememiştir.
7. Yükseltilemek için başvuran ilgili öğretim üyesinin üniversitemizden ayrılması nedeni ile bir başvuru için süreç durdurulmuştur.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, düzenli olarak toplanabildiği dönemlerde ADEK sürecinde hiçbir tıkanıklık yaşanmamıştır. Yalnızca iki başvuru gecikmeli olarak sonuçlanmıştır. Ancak, her iki durumda da gecikme nedeni ADEK sürecinin aksamaması değil, komisyonca alınan ilk kararın ilgili başvuruların kriterleri sağlamadığı yolunda olmasıdır. Tıkanma olarak adlandırılan ve halen 13 başvuru sahibini yakından ilgilendiren sıkıntılı durum ise, Şubat 2004'den bu güne kadar Akademik Değerlendirme Komisyonu'nun henüz bir kez dahi toplanmamış olmasından kaynaklanmaktadır.

12. Sonuç

Doğu Akdeniz Üniversitesi, Üniversite Yönetim Kurulu'nda başlatılan bir tartışma sonucu, Yönetim Kurulu tarafından Bilgisayar ve Teknoloji Yüksek Okulu Müdürü Doç. Dr. Hasan AMCA'dan ADEK'in neden DAÜ için faydalı olduğu, 2000 yılında ADEK kurulduğundan bu yana kıstasların kullanımından dolayı Üniversite'de ne gibi gelişmelerin kaydedildiği ve Akademik Değerlendirme Kıstasları olmasaydı aynı gelişmelerin olup olmayacağı konularını içeren bir rapor hazırlaması istenmiştir.

Bu raporun ortaya koyduğu hususlar ışığında; özellikle ADEK adı ile bilinen Akademik Değerlendirme Sistemi'nin tıkanığı ve akademik yükseltileme alması gereken öğretim üyelerinin mağdur

edildiği konusundaki iddiaların temelden yersiz olduğu, TC'deki ve genel olarak dünyadaki gelişmiş üniversitelerin normlarına paralel şekilde, öğretim elemanlarının haksızlığa uğramadan yükseltmelerinin yapılabildiği açık olarak görülmektedir. Sözü edilen tıkanıklığın ise, gerçekte, kişisel ilişkilerle akademik birimlerde "misafir" sıfatıyla çalışırken gerekli akademik performansı yerine getiremeyen öğretim elemanlarından kaynaklandığı gözlenmiştir. "Misafir" statüsündeki elemanların desteklenerek gerekli akademik çalışmalarını tamamlamalarına fırsat verme yerine, onları yönetici konularına getirerek daha da çaresiz bir durumda bırakılmış olmaları da problemin daha vahim bir hale gelmesine sebebiyet vermiştir.

ADEK sistemindeki değerlendirme sürecinde ilk aşama tamamen sayısal değerlere dayandığı için hiçbir şüpheye mahal vermeden tamamlanabilmektedir. Söz konusu değerlendirme bütünüyle sayısal olduğu için de sonuç tamamen objektif olmaktadır. Akademik Değerlendirme sisteminin tek sorgulanabilecek tarafı, art niyetli kişilerin elinde ikinci aşamada ortaya çıkacak subjektif değerlendirme olgusudur; ki burada yapılan hatalar veya kasıtlı tutumlar şeffaf olan ADEK raporlarının incelenmesinden kolayca anlaşılabilir. Böylelikle, ilgili şahıslar ve aldıkları kararlar denetlenebilmekte ve bir hata var ise böyle durumlar kolaylıkla düzeltilenmektedir.

Sonuç olarak, Akademik Değerlendirme Sistemi günümüzde mümkün olabilecek en objektif seviyeye getirilmiştir. Eğer bazı noktalarda sorunlar var ise bile, bütün sistemi ortadan kaldırma girişimlerinde bulunmak yerine bu tür sorunlu noktalar üzerinde durmak daha yerinde bir tutum olacaktır. Doğru yol, var olan ve çok iyi bir biçimde çalışan ADEK sisteminin DAÜ'ye kazandırdıklarını gözardı ederek ilgili sistemi tamamen feshetmek değil, sorunlu olabilecek taraflarını elbirliğiyle geliştirerek sistemi daha başarılı hizmet verebilecek hale getirmektir.