

Diş Hekimliği Dekanları Konseyi Eğitim ve Araştırma Alt Kurulu'nun Ülkemizdeki Akademik ortamın iyileştirilmesi ile ilgili görüş ve önerileri aşağıdadır.

1. Kadro ve yönetim kademelerinden beklenen performans ölçütlerinin ve düzeylerinin önceden belirlenmiş olması uygun olacaktır. Önceden belirlenmiş olan performans ve atama kriterlerine göre yapılacak objektif değerlendirmelerle liyakatın ön plana alınmasının sağlanması mümkün olabilir.
2. Akademik yaşamın ve hizmetlerinin niteliğinin zenginleşmesi, akademisyenliğin teknik nitelik kazanmasını zorunlu hale getirmiştir. Sanayileşmenin artması ve ARGE (Üniversite-Sanayi ilişkisinin giderek artması) hizmetlerinin yaygınlaşması sonucunda akademisyenlerin üstlendiği görevler artmaktadır ve yerine getirebilmek için daha nitelikli elemanlara ve çok yönlü akademik kimliğe ihtiyaç duyulmaktadır.
3. Fakültelerin yönetim sistemlerinin daha esnek bırakılarak sonuç odaklı denetlemelerin yapılması kaliteyi ve verimi artıracaktır. Örneğin rektör yardımcısı ve dekan yardımcılarının sayısı daha esnek bırakılabilir. Üniversitenin ve fakültelerinin büyüklükleri ve ihtiyaçlarına göre bu sayı belirlenebilmelidir. Örneğin diş hekimliği fakültesinde, ilgili alanda uzmanlığı bulunan (işletme, maliye vb) kadroların sorumlu olarak atanması teşvik edilebilir.
4. Alt yapı ve insan kaynakları planlanırken, sağlık bilimleri ile ilgili alanların (tıp, diş hekimliği, eczacılık vb) ortak çalışma yapma imkânlarının en üst düzeyde düşünülmesi yararlı olacaktır. Buna ek olarak sağlık ile fen ve mühendislik gibi diğer alanlarda da ortak çalışma kültürünün geliştirilmesi teşvik edilmelidir. Günümüzde mühendislik ve sağlık alanlarının daha yakın çalışması, aynı yemekhaneyi kullanabileceği, aynı ameliyathaneye girebilecekleri, ortak çalışma konularını yerinde müşahade edebilecekleri çalışma şartlarının sağlanması ve teşvik edilmesi ülkemizin gelişmesi açısından yararlı olacaktır.
5. Araştırma, eğitim, klinik hizmet ve hatta idari hizmetlerin tek bir kişi tarafından layıkıyla yerine getirilmesi mümkün değildir. Bu nedenle iş

yükünün dağıtılması ve kişilerin daha mutlu ve verimli olacakları alanlara yönlendirmelerinin sağlanması, ülke çıkarları için gereklidir. Bu amaçla aşağıdakine benzer yapılanmalar göz önüne alınabilir.

- a. Araştırma ağırlıklı çalışacak olan **Araştırma Kadrosu** veya dengi geçici (gerçek anlamda) olan sözleşmeli kadroların ihdas edilmesi yararlı olacaktır. Asıl görevleri proje desteği ile araştırma projelerinin gerçekleştirilmesidir. Talebe göre kısıtlı bir klinik çalışma zamanı ve eğitim zamanı verilmesi uygun olabilir. Özel sektör ile ortak projeler yürütülebilmesi için tam veya kısmi zamanlı çalışma imkanı sağlanabilir. Bu kadrolar için herhangi bir alanda doktora veya üstü eğitime sahip olması beklenmektedir.
  - b. Eğitim ağırlıklı çalışacak olan **Eğitim Kadrosu** veya dengi geçici (gerçek anlamda) olan sözleşmeli kadroların ihdas edilmesi yararlı olabilir. Temel görevi mezuniyet öncesi ve sonrası eğitim hizmetinin verilmesi olacaktır. Sınırlı bir klinik hizmet ve araştırmalara katılım öngörülebilir. Bu kadrolar için herhangi bir alanda doktora veya üstü eğitime sahip olması beklenmektedir.
  - c. Klinik hizmet ağırlıklı çalışacak **Klinik Kadro** veya dengi geçici (gerçek anlamda) ve tercihen kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli kadroların ihdas edilmesi uygun olabilir. Bu şekilde hem özel sektör hem de üniversitede çalışmak isteyen akademik personelin verimli bir şekilde çalışması sağlanmış olacaktır. Bu kadrodaki akademisyenler klinikte hasta bakmak ve öğrencilerin takibinden sorumlu olabilirler. Araştırma ve ders sorumlulukları olması beklenmemektedir. Doktora veya uzmanlık eğitimi alınmış olmalıdır.
6. Alternatif Kadro yapılanmasına bir örnek de aşağıda verilmiştir.
- a. **Araştırmacı ve eğitimci kadrosu:** Bu kadroya ilgili alanda **doktora** yapmış kişiler atanabilir. Temel amaç bilimsel araştırma ve öğrenci eğitimi olmakla birlikte sınırlı bir klinik çalışma imkânı olmalıdır.
  - b. **Klinisyen ve eğitimci kadrosu.** Bu kadroya ilgili alanda **uzmanlık** yapmış kişiler atanabilir. Temel amaç klinik hizmet ve pratik öğrenci

eğitimi olmakla birlikte, bilimsel çalışmaların klinik aşamalarında görev alabilirler.

7. Araştırma ve Eğitim kadroları maaşlarının göreceli olarak yüksek olması ve temelde kendi alanları (araştırma veya eğitim) ile ilgili, Klinik Profesörlerin gelirleri ise temelde klinik ve konsltanlık performansları ile ilişkilendirilmiş olması yararlı olacaktır.
8. Araştırma kadrolarının aldıkları proje desteklerinden elde edilecek kurum paylarının, kişilerin kendi maaşları dahil olacak şekilde, araştırmacı istihdamında kullanılması vb daha esnek şekilde kullanılabilmesinin sağlanması yararlı olacaktır.
9. **Kalıcı kadroların** anabilim dalının çekirdek kadrosunu oluşturacak şekilde **sınırlı sayıda belirlenmesi** ve bu kadrolara performans ve liyakat kriterlerine göre atamaların sınırlı gerçekleştirilmesi, diğer ihtiyaçların geçici kadrolarla sağlanması esas olmalıdır. Akademik alışma ortamı daha cazip hale geldikçe, yurt dışında ğretim yesi ataması yapılması da kolaylaşacaktır.
10. Geçici veya kalıcı kadrolara alım ölçütlerinin ilgili üniversitelere bırakılması, ancak performans takiplerinin yapılması ve gerektiğinde yaptırımlar uygulanması tüm birimlerde kaliteyi yükseltecektir.
11. Gerek kurumlar, gerekse akademik personel değerlendirmeleri, sonuç odaklı olmalı ve performans durumuna göre, yaptırımlar veya ödüllendirmeler gerçekleştirilmelidir. st kuruluş tarafından kurumların, kurumlar tarafından kişilerin performans takibi tutarlı ve kararlı şekilde takip edilemezse hiçbir sistem etkili olmayacaktır.
12. Üniversitelerin ve fakültelerin öncelikli alanlarına göre hazırlanmış olan stratejik planlarının uygulanması ve performansının takip edilmesi yararlı olacaktır.
13. Akademik hayat boyunca farklı üniversitelere geçiş yapmanın özendirilmesi yararlı olacaktır.