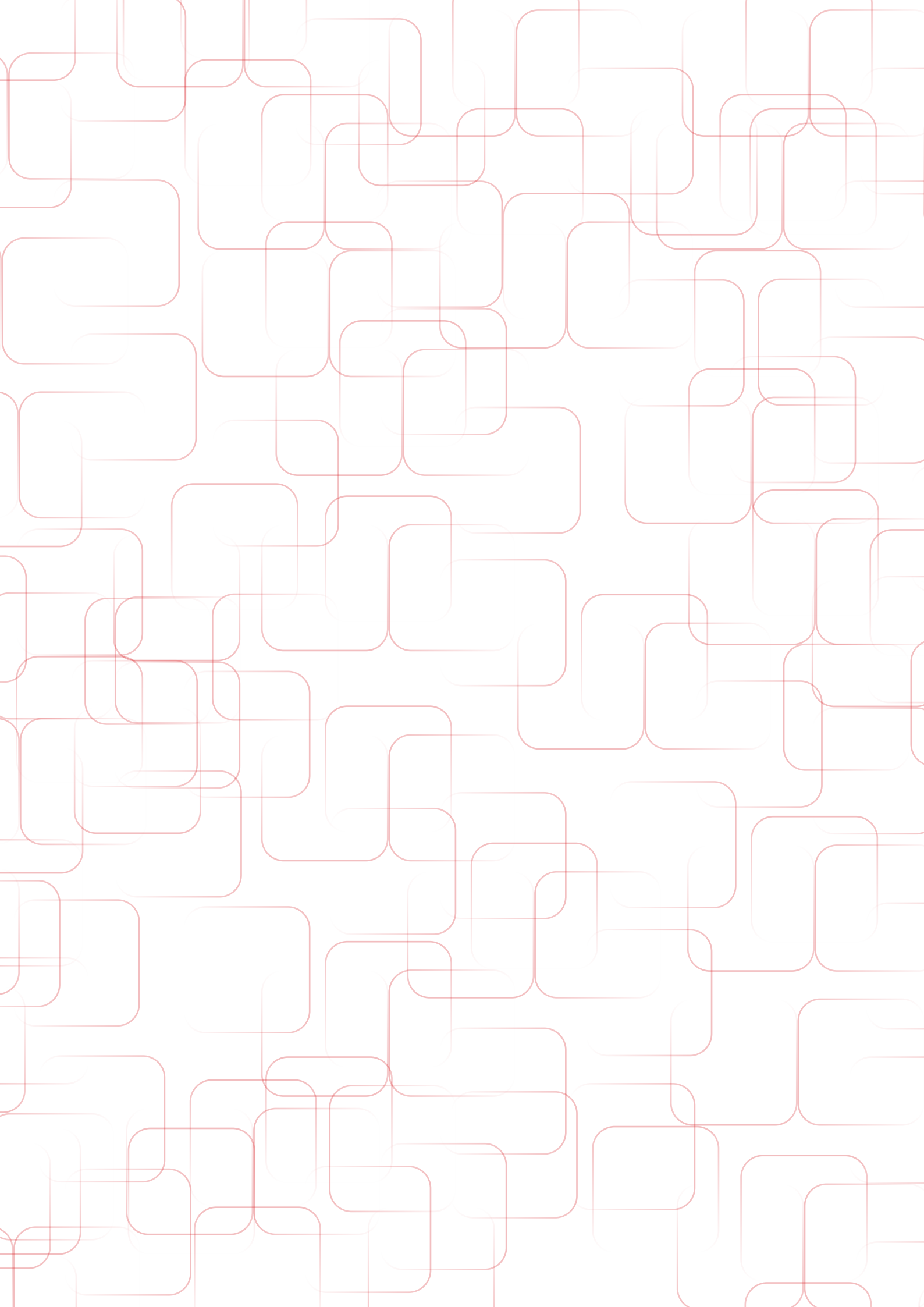


Türkiye'de Yükseköğretim

Sisteminin Mevcut Durumu,
Yapısal Sorunlar ve
Politika Önerileri





Türkiye'de Yükseköğretim Sisteminin Mevcut Durumu, Yapısal Sorunlar ve Politika Önerileri

Hazırlayanlar

Yükseköğretim Araştırmaları Çalışma Grubu

Editör

Amine Ertürk

Grafik Tasarım

Muhammed Seleş

Türkiye’de Yükseköğretim Sisteminin Mevcut Durumu, Yapısal Sorunlar ve Politika Önerileri

COPYRIGHT © 2026

Bu yayının tüm hakları Enstitü Sosyale aittir. Enstitü Sosyal’in izni olmaksızın yayının tümünün veya bir kısmının elektronik veya mekanik (fotokopi, kayıt ve bilgi depolama vd.) yollarla basımı, yayımı, çoğaltılması veya dağıtımı yapılamaz. Kaynak göstermek suretiyle alıntı yapılabilir.

NUN Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları

Sertifika No.: 79696

Baskı: Turkuvaz Haberleşme ve Yayıncılık A.Ş.

Güzeltepe Mah. Mareşal Fevzi Çakmak Cad. B Blok No: 29/1/1 Eyüpsultan, İstanbul

Tel: 0212 354 30 00

Sertifika No.: 46403

NUN Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları:

Enstitü Sosyal | Araştırma Raporu No. 10

1. Baskı: Haziran 2026

Burhaniye Mah. Hacı Reşit Paşa Sok. No:18 Üsküdar, İstanbul/TÜRKİYE

Tel: +90 216 422 00 22 | enstitusosyal.org | info@enstitusosyal.org

ÖN SÖZ

Yükseköğretim sistemleri, ülkelerin bilimsel, teknolojik ve iktisadi gelişmelerinin temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilir. Üniversitelerin misyonu; nitelikli insan kaynağı yetiştirmek kadar, bilgi üreten, yenilik geliştiren ve toplumsal dönüşüme yön veren stratejik yapılar olarak hizmet etmektedir. Bilgi ekonomisinin giderek yeterlilik ve yetkinlik temelli bir yapıya dönüştüğü günümüzde, ülkelerin rekabet gücü büyük ölçüde yükseköğretim sistemlerinin kişilere kazandırdığı bilgi, beceri ve yetkinliklerin niteliğine; araştırma kapasitesine, bilgiyi üretme ve uygulamaya aktarma kabiliyetine ve yenilik geliştirme potansiyeline bağlıdır.

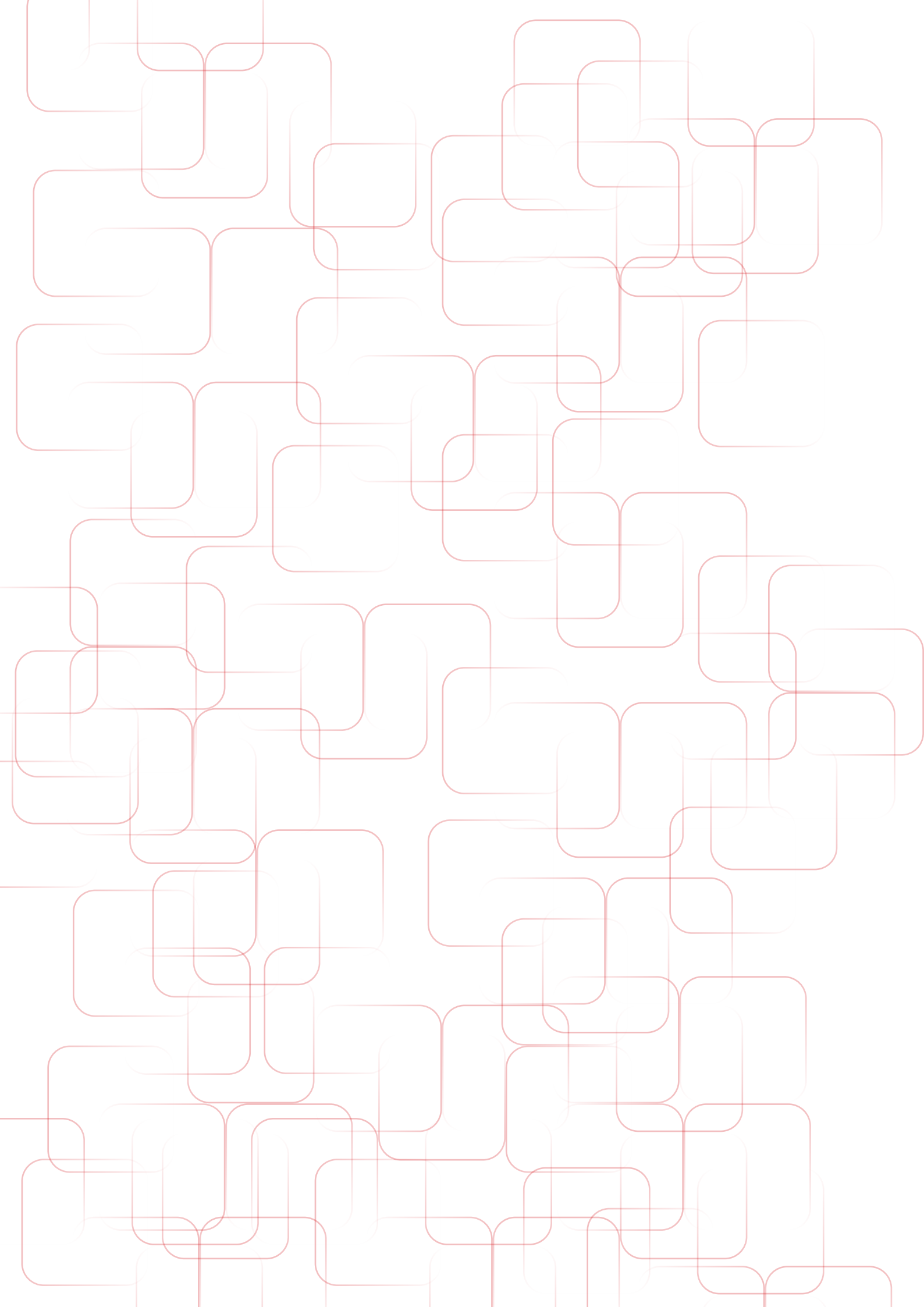
Türkiye’de Yükseköğretim Sisteminin Mevcut Durumu, Yapısal Sorunlar ve Politika Önerileri raporu bu noktada Türkiye’nin yükseköğretim alanındaki potansiyeline dikkat çekmek, gelişim ve yenilik bekleyen alanlarını analitik bir şekilde ortaya koymak için hazırlanmıştır. Bugün sayısı 208’e ulaşan üniversitelerin kişisel, toplumsal, bilimsel ve ekonomik düzlemlerde nasıl bir katma değer oluşturduğunu anlamak, bugünün ve geleceğin ihtiyaçlarına ne ölçüde karşılık verdiğini tespit etmek yükseköğretim sistemini stratejik konumlandırmak açısından önemlidir. Bu çerçevede raporda Yükseköğretim Kanunu, Yükseköğretim Kurulu (YÖK), yükseköğretim yönetimi, akademik yükselme, kadro yapısı ve kalitesi, eğitim süreleri, fakülte ve kontenjan sayıları ve uluslararasılaşma gibi önemli parametreler ışığında Türkiye’nin küresel yükseköğretim alanında lider ülkelerden biri hâline gelmesi için gerekli tespitlere ve reform önerilerine yer verilmiştir. Yükseköğretim alanında son yirmi yılda önemli bir sıçrama yaşayan Türkiye’nin bu yükselen ivmeyi sadeleşme, kalite ve yenilik odağında etki gücü yüksek bir hareket alanına dönüştürmesi için bütünlüklü bir reform vizyonuna ve adımlarına ihtiyacı vardır. Raporda bu vizyona katkı sunacak öneriler, ulusal ve uluslararası yükseköğretim alanından deneyimli kişilerle yapılan görüşmeler ve toplantılarda ortaya çıkan ortak akılla oluşturulmuştur. Bu vesileyle raporun oluşmasına katkı veren akademisyen, rektör, rektör yardımcısı, genel sekreter ve uzmanlara katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

Eğitim politikaları konusunda rapor ve analizleri ile Türkiye’nin eğitim stratejilerine kanıta dayalı modeller sunmayı sürdüren Enstitü Sosyal, bu raporla birlikte yükseköğretim araştırmalarında da düzenli araştırmalar yapmaya ve politika tasarımları/önerileri geliştirmeye devam edecektir.

Dr. İpek Coşkun Armağan

Genel Koordinatör, Enstitü Sosyal





YÖNETİCİ ÖZETİ

Türkiye, son yirmi yılda yükseköğretimde önemli bir niceliksel genişleme gerçekleştirmiş; artan üniversite ve kontenjan sayılarıyla yükseköğretime erişimi büyük ölçüde yaygınlaştırmıştır. Bu kazanımların ardından gündem, giderek erişimden niteliğe doğru evrilmektedir. Söz konusu yönelim; kurumsal farklılaşmaya imkân tanıyan bir yönetim modeli, performansı önceleyen bir finansman anlayışı ve süreden çok yetkinliğe dayanan bir eğitim yaklaşımı gibi alanlarda yapısal iyileştirmeleri öncelikli hâle getirmektedir. Bu rapor; yükseköğretim yönetimi, akademik yükseltme, kontenjan planlaması ve eğitim süresi, uluslararasılaşma gibi temaların birbiriyle ilişkili bir bütün olarak ele almakta ve sistemin niteliksel derinleşmesine katkı sağlayacak uygulanabilir politika önerileri sunmaktadır.

■ ■ Araştırmanın Kapsamı ve Metodu

Rapor, Türkiye yükseköğretim sistemini beş temel başlık altında incelemektedir: *2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) işleyişine dayanan yönetim modeli, akademik yükseltme ve kadro yapısı, kontenjan ile bölüm/fakülte/üniversite sayıları, lisans eğitiminin süresi ve uluslararasılaşma*. Bu başlıklar birbirinden bağımsız teknik düzenlemeler olarak değil, aynı yapısal mimarinin farklı boyutları olarak bütünsel ele alınmıştır.

Çalışma, nicel verilerle nitel verileri birlikte kullanan bir karma yöntem yaklaşımıyla tasarlanmıştır. Nicel boyutta, başta YÖK olmak üzere ulusal ve uluslararası veri tabanlarından elde edilen öğrenci sayıları, akademik kadro dağılımı, alan bazlı yoğunlaşmalar, mezuniyet oranları ve uluslararasılaşma göstergeleri betimsel istatistiklerle analiz edilmiştir. Nitel boyutta ise akademisyenler, üniversite yöneticileri, lisansüstü öğrenciler ve politika yapımcılar/uzmanlardan oluşan dört ayrı odak grubuyla, 19 Ocak-13 Şubat 2026 tarihleri arasında eğitim süreleri, akademik yükseltme, kontenjan ve yönetim başlıklarında yuvarlak masa toplantıları gerçekleştirilmiş; elde edilen veriler tematik analiz yöntemiyle değerlendirilmiş, tespitler yapılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

■ ■ Temel Tespitler

- Yükseköğretim sistemiyle Türkiye Cumhuriyeti, tarihinin en önemli büyüme atılımını son yirmi yılda göstermiştir. Bu büyüme Türkiye için istikrarlı bir katma değer üretme potansiyeline sahiptir.
- Yükseköğretim sisteminin katma değer üretmesi için mevcut yönetim perspektifinde, üniversitelerin araştırma ve öğretim, deneyim ve uzmanlaşma gibi kurumsal ihtiyaçlarına göre farklılaşmasını sağlayan esneklik sınırlı düzeydedir.



- Yükseköğretim sistemi hâlâ sanayi toplumuna dönük çalışmakta; süreye ve diplomaya dayalı yapı, dijitalleşme, yapay zekâ ve hızlı beceri dönüşümünün yaşandığı çağımızda giderek işlevini kaybetmektedir. Üniversiteler yalnızca bilgiye erişimin değil, bilginin doğrulanmasının ve değer üretiminin merkezi olmak zorundadır.
- Günümüzde yükseköğretimde finansman modelinin teşvikleri doğru yapılandırılmamıştır. Üniversitelere finansman desteği performans/etki yerine öğrenci sayısı, bina ve kadro üzerinden bir büyüme ve finansal destek sağlanmaktadır.
- Türkiye’de üniversitelerin misyonlarının farklılaşması önemlidir, bununla birlikte henüz mevcut farklılaşma girişimlerinin (araştırma desteği verilenler, bölgesel kalkınma desteği verilenler vb.) katma değeri ortaya konulamamıştır.
- Üniversitelerde araştırmaların önemli bir kısmı makale üretimiyle sınırlı kalmakta; patent, prototip, girişim ve bölgesel kalkınmaya dönüşme kapasitesi zayıf kalmaktadır.
- Üniversitelerin akademik kaliteyi koruma ve düşük performans durumlarında müdahale geliştirme kapasitesi sınırlıdır.
- Akademide ücretlerin düşük ve kariyer kademeleri arasındaki maaş farkının sınırlı olması, akademik yükselmenin finansal motivasyonunu zayıflatmaktadır.
- Profesörlüğe yükselme süreçlerinin yalnızca zamanın geçmesine bağlı bir ilerleme hattına dönüşmesi yükseköğretim sisteminde öncelikle düzenlemeye gidilmesi gereken sorunlardan biridir.
- YÖK’ün *Yükseköğretimde Uluslararasılaşma Strateji Belgesi 2024-2028* raporunda, 2025 yılı için uluslararası öğrenci sayısında %6,1’lik bir artış hedeflense de bu oran %0,2’lik oranla oldukça düşük bir düzeyde kalmıştır. Uluslararası akademisyenlerin toplam akademisyenler içindeki oranı ise %1,57 olmuştur. Bu oran, mevcut mevzuatın devlet üniversitelerinde yabancı uyruklu akademisyen istihdamı için öngördüğü %2’lik üst sınıra henüz ulaşamamıştır.
- Uluslararası yayın performanslarında hâlen yılda öğretim üyesi başına düşen yayın sayısı 1’in altında seyretmektedir.
- Yükseköğretim sisteminin uzun vadeli niteliği, yalnızca mevcut akademik kadronun büyüklüğüne değil, bu kadronun yenilenme mekanizmasına bağlıdır. Bu bakımdan doktora eğitimi, akademik insan kaynağının üretildiği ve sistemin sürdürülebilirliğini belirleyen temel aşamadır.
- Yükseköğretim reformu, doktora kapasitesini merkezine almadan sürdürülebilir bir dönüşüm sağlayamaz. Akademik kadro yapısındaki dengesizlikler ve yükseltme sistemindeki sorunlar, doktora sürecinin niteliği ile doğrudan ilişkilidir.
- Akademik verilerin yabancı platformlarda işlenmesi ve yerli yapay zekâ altyapılarının yetersizliği, yükseköğretim açısından bir “dijital egemenlik” sorunu yaratmaktadır. Veri güvenliği ve teknolojik bağımsızlık, yükseköğretimde akademik gelişmeler kadar stratejik öneme sahiptir.
- Bologna sisteminde lisans eğitimi 180-240 AKTS (*European Credit Transfer and Accumulation System-ECTS*) olarak tanımlanır. Türkiye’de fiilî kabul edilen 1 akademik yıl = 60 AKTS ve Lisans = 240 AKTS ve 4 yıl = “doğal norm” olarak uygulanır. Yani Türkiye en üst sınır değerini kullanır.

■ ■ Temel Öneriler

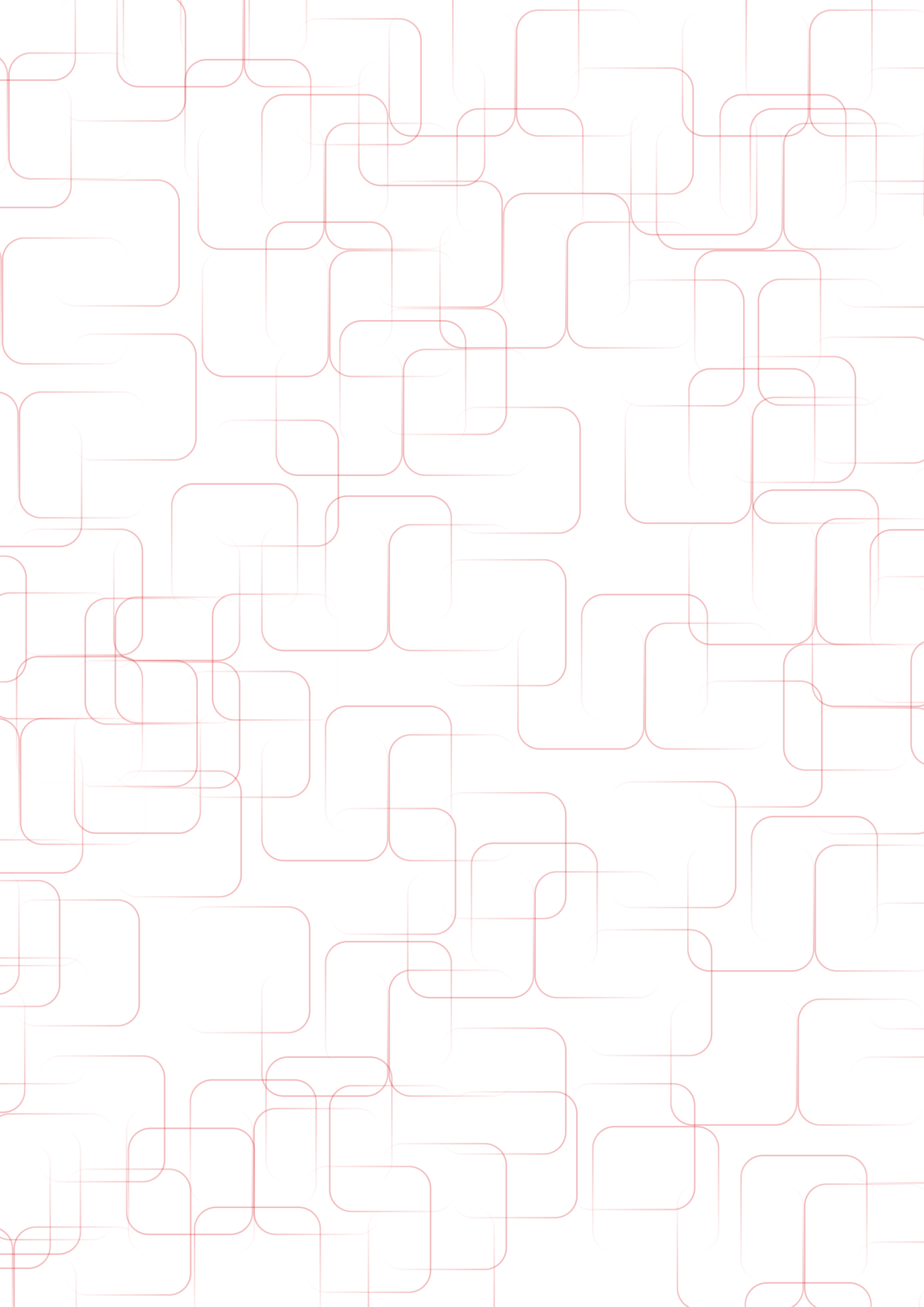
- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ve YÖK'ün Türkiye Yüzyılı Vizyonu'nun stratejik hedefleri doğrultusunda yeniden yapılandırılması önerilmektedir. Bu bakımdan Türkiye'deki mevcut akademik, sosyal, siyasal, jeopolitik ve iktisadi gelişimler dikkate alınarak yeni ve sade bir yükseköğretim kanununun hazırlanması ve sistemin reforme edilmesi gerekmektedir.
- Reformun merkezinde beş temel ilke yer almalıdır. Birincisi, kurumsal farklılaşmayı mümkün kılan dengeli bir yönetim modelinin inşasıdır. İkincisi, liyakat ve performans kültürünü güçlendiren, nitelik odaklı bir akademik yükseltme sisteminin kurulmasıdır. Üçüncüsü veri temelli planlama anlayışının kontenjan, program açma ve insan kaynağı politikalarına sistematik biçimde entegre edilmesi, dördüncüsü yetkinlik ve öğrenme çıktılarına dayanan bir model ile eğitim sürelerinin optimize edilmesi, beşincisi ise Türkiye'nin araştırma kapasitesini ve uluslararası rekabet gücünü artıran bütüncül bir uluslararasılaşma stratejisinin geliştirilmesidir.
- 2547 sayılı Kanun Türkiye'deki üniversitelerde dönüşen nicel ve nitel veriler ışığında daha sade ve işlevsel bir yasal çerçeve ile değiştirilmelidir.
- Yükseköğretim Kurulu, çeşitli kuruluşlardan temsiliyetin artırıldığı (Millî Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Enerji Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, TÜBİTAK, sektör temsilcileri vb.) Yükseköğretim Dönüşüm Koordinasyon Kuruluna dönüşmelidir. Yapısı sadeleşerek yükseköğretimde kalite ve verimliliğe odaklı çalışmalara yönelmelidir. Stratejik planlama merkezde kalabilir; ancak uygulama, performans değerlendirme ve akademik birim ve kadro politikalarında üniversitelere daha geniş hareket alanı tanınmalıdır.
- Regülasyon şişkinliği ve yoğun bürokrasiye dayanan ve akademik süreçleri yavaşlatan onay-kontrol anlayışı, günümüz rekabet ortamının gerektirdiği hız ve esneklik perspektifi doğrultusunda yeniden şekillendirilmelidir.
- Yükseköğretim sisteminde kurumsal kapasiteyi güçlendiren ve hesap verebilirliği sağlayan dengeli bir yönetim mimarisine ihtiyaç vardır. Bu kapsamda rektör, rektör yardımcıları ve genel sekreterlerin belirlenmesinde akademik alan kadar Türkiye'nin yüksek potansiyelli alanlarından da yükseköğretim liderleri görevlendirilmelidir.
- Rektör atamaları için değerlendirme kriterleri gelmeli ve rektörlerin yönetsel performansları objektif göstergelerle değerlendirilmelidir.
- 2547 sayılı Kanun'da yükseköğretimdeki eğitim yılı ile ilgili mevcut yıl/yarıyıl sistemi yerine yetkinlik ve çıktı odaklı esnek bir modele geçilmelidir.
- Lisans eğitimi süresinde yetkinlik temelli bir optimizasyona gidilmelidir. Bu doğrultuda "Lisans eğitimi, ortaöğretime dayalı, en az 180 AKTS'lik programdır" ifadesi üç yıla imkân tanır, Bologna ile uyumu sağlar, üniversiteyi hızlandırır ve yüksek lisans gerçek uzmanlık aşamasına dönüştürür. Bu bakımdan yükseköğretime ortaöğretimle birlikte değerlendirmeyi de zorunlu kılar.
- Eğitim süresi tasarımı yapılırken ortaöğretim sistemi de değerlendirmeye muhakkak katılmalı ve tasarımlar alan bazlı yürütülmeli; uygulamalı disiplinler için kalite riski oluşturan takvim sıkıştırılmalarından kaçınılmalıdır. Öğrencilerin program kredilendirme dengesi derslerle birlikte staj/deneyim programları ve sosyal girişimcilik çalışmalarıyla desteklenmelidir.



- Yükseköğretimde süre reformunda temel ilke esasen zaman değil, yetkinlik olmalıdır. Öğrenme çıktıları net biçimde tanımlanmalı, her program için asgari yeterlik seti belirlenmeli ve bu çıktılarla uyumlu kalite güvencesi mekanizmaları kurulmalıdır.
- Üniversitelerdeki durağanlığın önüne geçmek ve yetkinlikleri artırmak için eğitim, araştırma, mentörlük, kurumsal sorumluluk ve toplumsal etki boyutlarını birlikte değerlendiren bir “Akademik Katkı ve Gelişim Sistemi” hayata geçirilmelidir.
- Finansman modelleri üniversitelerin akademik ve sosyal katma değer üretme kapasitesine göre çeşitlendirilmeli, üniversitelere kendi finansal modellerini üretecek imkânların sağlanması hedeflenmelidir.
- Bölgesel kalkınma ve araştırma temelli misyon farklılaşması stratejisinin daha etkin ve kanıta dayalı izlenmesine ihtiyaç vardır. Yükseköğretim sisteminin homojen yapısının terk edilmesi gerekmektedir. Her kurumun kontenjan ve fakülte sayıları bu misyona göre belirlenmelidir. Misyon farklılaşması ayrıca çeşitlendirilmelidir. Bu bakımdan *araştırma üniversiteleri, eğitim odaklı üniversiteler, bölgesel kalkınma üniversiteleri ve vakıf üniversiteleri* için farklılaşmış misyonlar tanımlanmalı; her kurumun kendi güçlü yönlerine göre uzmanlaşması teşvik edilmelidir.
- Araştırma üniversitelerinde ders yükü planlaması diğer kurumlardan farklılaştırılmalıdır. Bu farklılaşma bir ayrıcalık değil, işlevsel bir zorunluluk hâline gelmiştir. Ders yükünün azaltılması, yayın kalitesini ve proje üretimini artıracak yapısal bir düzenlemedir.
- YÖK ve üniversitelerde artık klasik personel yönetimi değil, stratejik akademik insan kaynakları yönetimi dönemi başlamalıdır. Personel daireleri evrak, sicil, maaş, izin merkezli bir anlayış ile çalışmaktadır. Bu dönüşüm; insan kaynakları analitiği, organizasyonel gelişim, dijital İK, yetenek yönetimi, personel performans değerlendirme alanlarında ciddi kapasite geliştirmesi gerektirmektedir.
- Tek tip akademisyen tanımı yerine çoklu akademik kariyer yolları tanımlanabilir. Her biri farklı yükselme, ölçme ve teşvik kriterlerine sahip olabilir. Önerilen modelde; eğitim odaklı, araştırma odaklı, uygulama/sanayi odaklı ve girişimci odaklı akademisyen profilleri tanımlanmalıdır.
- Doktora eğitimi, akademik insan kaynağının kalite filtresi olarak tasarlanmalıdır.
- Doktora eğitiminin nicelik ve nitelik boyutları birlikte ele alınmalı; sistemli veri üretimi ve düzenli performans izleme mekanizmaları kurulmalıdır.
- Doktora ve doktora sonrası araştırmacılar için barınma, araştırma fonu ve kariyer güvencesi gibi destek mekanizmaları güçlendirilmelidir. Teşvik iklimi yalnızca ünvanla değil, çalışma koşullarıyla da şekillenir.
- Doçentlikte bilimsel değerlendirme kapasitesini güçlendirecek mekanizmalar tartışmaya açılmalı; özellikle yapay zekânın etkisi ile değerlendirme süreçleri şeffaf ve denetlenebilir hâle getirilmelidir.
- Yapay zekâ çağında doçentlik sisteminin temel sorunu, artık metin üretmenin zorlaşması değil, özgün düşüncüyü, araştırma yetkinliğini ve bilimsel katkıyı ayırt edebilmek olacaktır. Bu nedenle çözüm, yapay zekâyı yasaklamak değil, değerlendirme sistemini yeniden tasarlamak ve sözlü değerlendirme süreçlerini açık ve şeffaf tasarımlarla düzenlemektir.

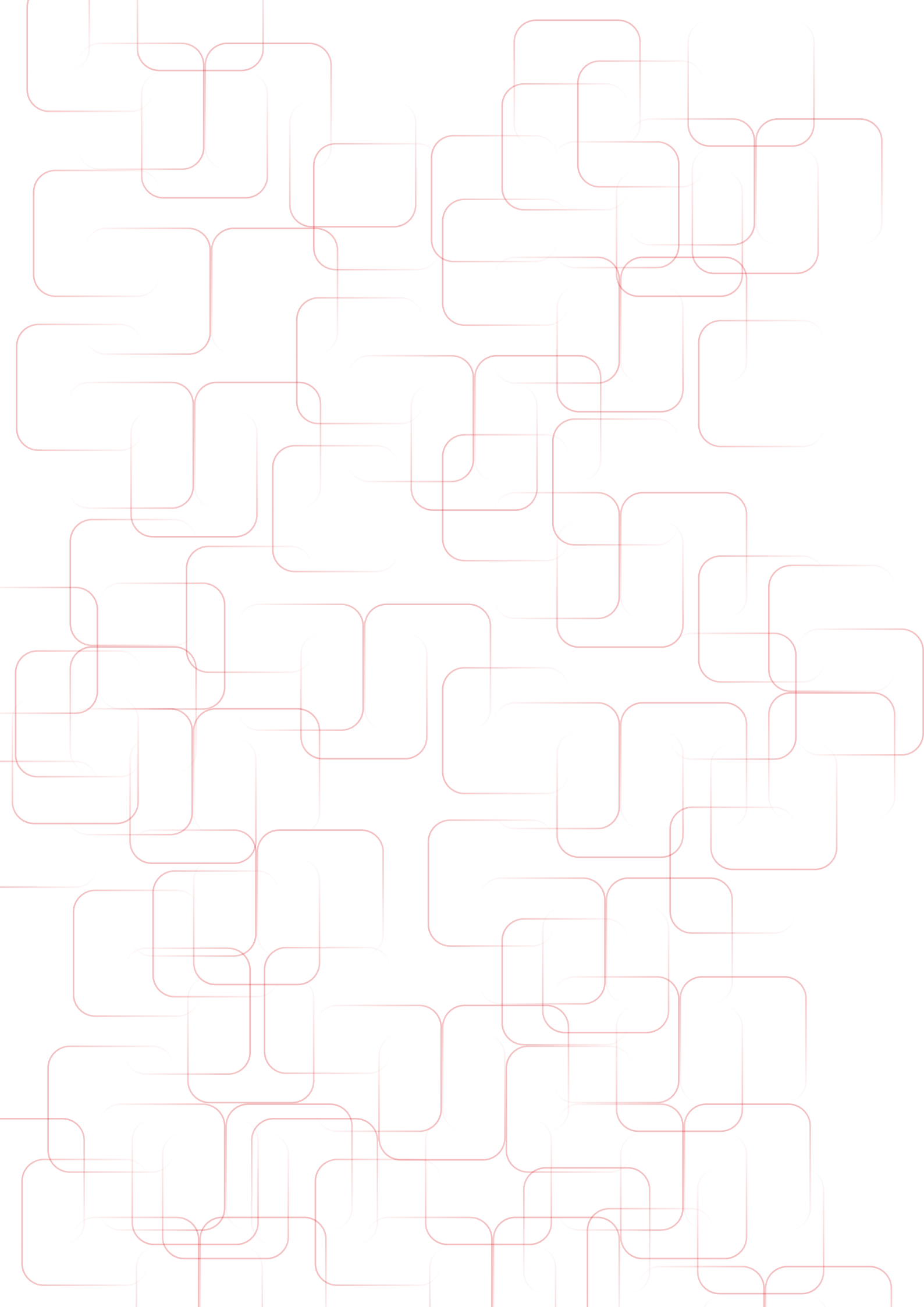
-
- Üretken yapay zekâ; ödev, sınav ve çıktı odaklı değerlendirme yöntemlerinin güvenilirliğini azaltmıştır. Bu nedenle öğrenme çıktısından çok öğrenme sürecinin değerlendirildiği yeni bir akademik dürüstlük anlayışına ihtiyaç vardır.
 - Kontenjanlar; mezun izleme mekanizmaları aracılığı ile tespit edilen istihdam durumları, alan uyumu ve kariyer geçişi verilerine dayandırılarak tespit edilmeli ve sanayi ve iş dünyası ile koordinasyon içinde yapılmalıdır.
 - Diploma değerinin korunması yalnızca kontenjan artırılması ya da azaltılmasıyla sağlanamaz. Asıl ihtiyaç, program açma kriterlerinin güçlendirilmesi, alan bazlı planlamanın yapılması ve kalite güvencesi mekanizmalarının etkin biçimde işletilmesidir.
 - Akademisyenlerin emeklilik yaş sınırları ile ilgili değerlendirmeler fakültelerin ihtiyaç durumuna göre yapılmalıdır. Topyekûn kararlardan uzak durulması gerekir. Emeklilik yaşının yükseltilmesi gerektiği kararı bu bakımdan yeniden değerlendirmeye alınmalıdır. Bununla birlikte emeklilik sonrası deneyimli hocaların üniversiteye katkı sağlamasına imkân sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.
 - Türkiye'nin küresel yükseköğretim sisteminde lider ülkelerden biri olabilmesi için öğrenci, akademisyen ve yayın sayılarında uluslararasılaşmayı artıran, araştırma kapasitesini, bilimsel görünürlüğü ve uluslararası iş birliklerini destekleyen bütüncül bir strateji benimsenmelidir.
 - Uluslararasılaşma konusunda yayın, öğrenci, akademisyen sayılarındaki hedefler uluslararası eğilimler göz önünde bulundurularak güncellenmelidir.
 - Türkiye'nin yükseköğretimde uluslararasılaşma stratejileri, ortaöğretimde MEB müfredatı ile uluslararası programları başarıyla tamamlayan öğrencileri de kapsamalıdır.
 - Önümüzdeki dönemde yükseköğretim politikalarının temel önceliği, niceliksel optimizasyon sağlanarak eğitim kalitesini, araştırma performansını ve uluslararası rekabet gücünü artıracak bütüncül bir kalite ekosistemi inşa etmek olmalıdır.





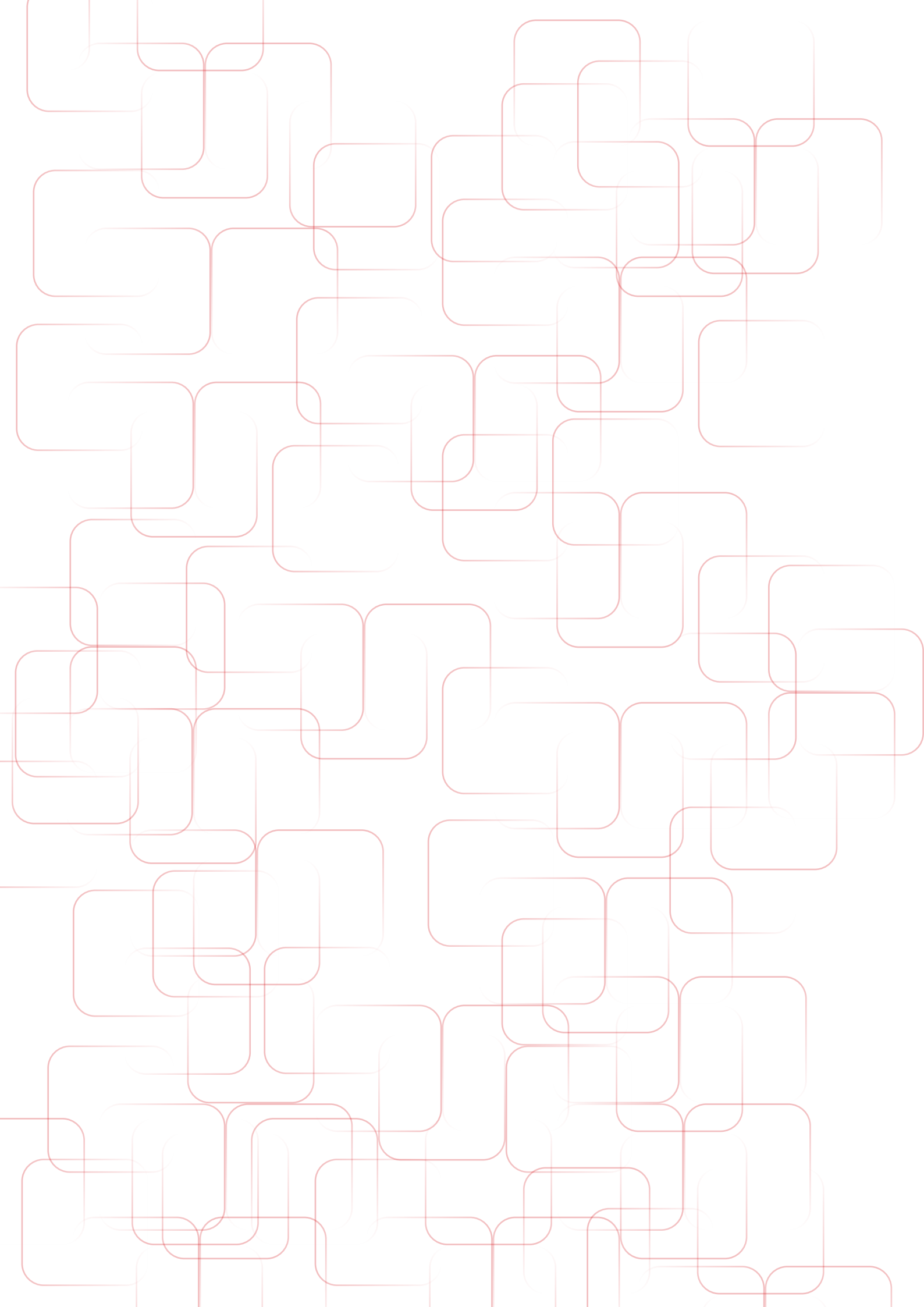
İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	3
YÖNETİCİ ÖZETİ	5
GİRİŞ	13
YÖNTEM	17
MEVCUT DURUM VE TESPİTLER	19
1. Yükseköğretim Kanunu, Kurulu ve Üniversite Yönetimlerinin İşleyişi	21
2. Akademik Yükselme, Kadro Yapısı ve Kalitesi	26
3. Kontenjanlar ve Fakülte Sayıları	31
4. Eğitim Süreleri.....	32
5. Uluslararasılaşma.....	35
TEMATİK REFORM ÖNERİLERİ	41
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	49
KAYNAKÇA	55



GİRİŞ





GİRİŞ

Yükseköğretim sistemi, bilimsel üretimin güçlendirilmesi, nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi ve toplumsal kalkınmanın sürdürülebilir biçimde desteklenmesi açısından stratejik öneme sahiptir. Üniversitelerin yönetim yapısı, akademik yükseltme mekanizmaları, eğitim süreleri, kontenjan planlaması, uluslararasılaşma gibi başlıklar, yükseköğretimin niteliğini doğrudan belirleyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Son yıllarda sistemin niceliksel olarak genişlemesine rağmen kalite, kurumsal farklılaşma ve performans kültürü alanlarında ortaya çıkan yapısal sorunlar, yükseköğretimin bütüncül bir perspektifle yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu bakımdan Türk yükseköğretimini, toplumun değişen ihtiyaçlarına yanıt verecek kapasite ve kaliteye ulaştırmayı önceliklerimiz arasında görüyoruz. Daha da önemlisi Türk yükseköğretim sistemini; kapsayıcılığı, kaliteyi, yenilikçiliği ve mükemmelliği teşvik ve temsil eden küresel bir yükseköğretim lideri olarak konumlandırıyoruz.

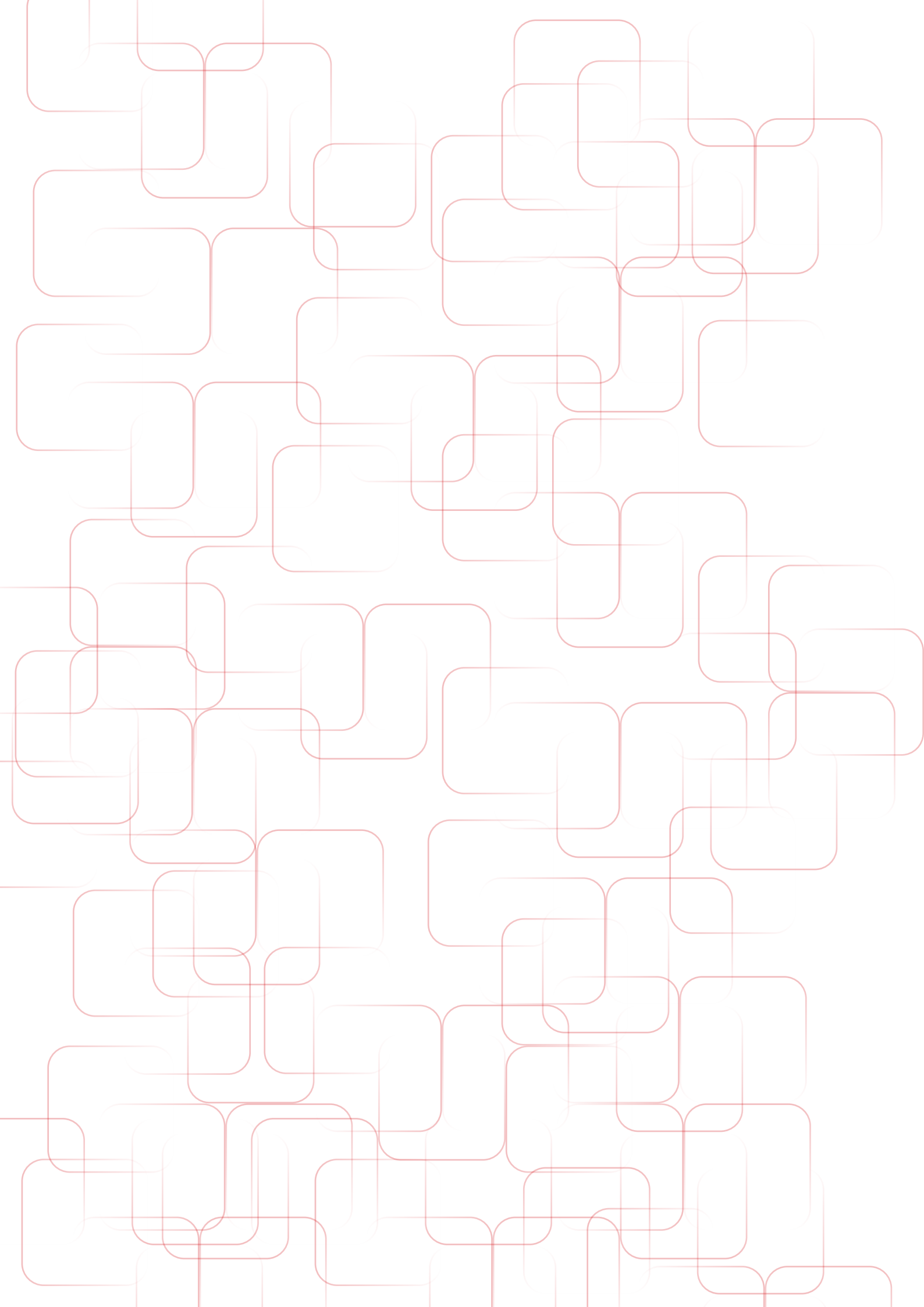
Bu doğrultuda Enstitü Sosyal, mevcut yükseköğretim verileri ile sahanın güncel ihtiyaçlarını da tespit etmek amacıyla, yükseköğretimde yöneticilik ve akademisyenlik pozisyonlarında uzun yıllar tecrübeye sahip kişilerden oluşan dört farklı çalışma grubu ile tematik odak grup toplantıları gerçekleştirmiştir. 19 Ocak 2026 tarihinde “Yükseköğretimde Eğitim Süreleri” başlıklı ilk yuvarlak masa toplantısında lisans süreleri, yetkinlik temelli eğitim tasarımı ve ortaöğretim ile üniversite arasındaki

geçiş ilişkisi ele alınmıştır. Ardından 28 Ocak 2026 tarihinde “Yükseköğretimde Akademik Yükseltme Süreçleri” başlıklı ikinci toplantı gerçekleştirilmiş; akademik kadro yapısı, liyakat ve performans değerlendirme mekanizmaları kapsamlı biçimde tartışılmıştır. Süreç, 6 Şubat 2026 tarihinde düzenlenen “Yükseköğretimde Kontenjan ve Bölüm, Fakülte ve Üniversite Sayıları” toplantısıyla devam etmiş; kontenjan planlaması, mezun arzı ile istihdam dengesi ve diploma değerine ilişkin yapısal sorunlar değerlendirilmiştir. Son olarak 13 Şubat 2026 tarihinde “Yükseköğretimin Geleceği ve Yükseköğretim Kanunu” başlıklı toplantı gerçekleştirilmiş; yükseköğretim sisteminin yönetim modeli ve mevzuat çerçevesi bütüncül bir reform perspektifiyle ele alınmıştır.

Toplantıların temel amacı, yükseköğretimde biriken sorunları parçalı başlıklar hâlinde tartışmak yerine, sistemin yapısal bütünlüğü içinde değerlendirmek ve uygulanabilir reform alanlarını belirlemektir. Eğitim süresi tartışmalarından akademik yükseltme süreçlerine, kontenjan planlamasından yönetim modeline kadar uzanan başlıklar arasındaki ilişki ortaya konmuş; yükseköğretimde kalıcı dönüşümün ancak koordineli ve veri temelli bir reform yaklaşımıyla mümkün olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

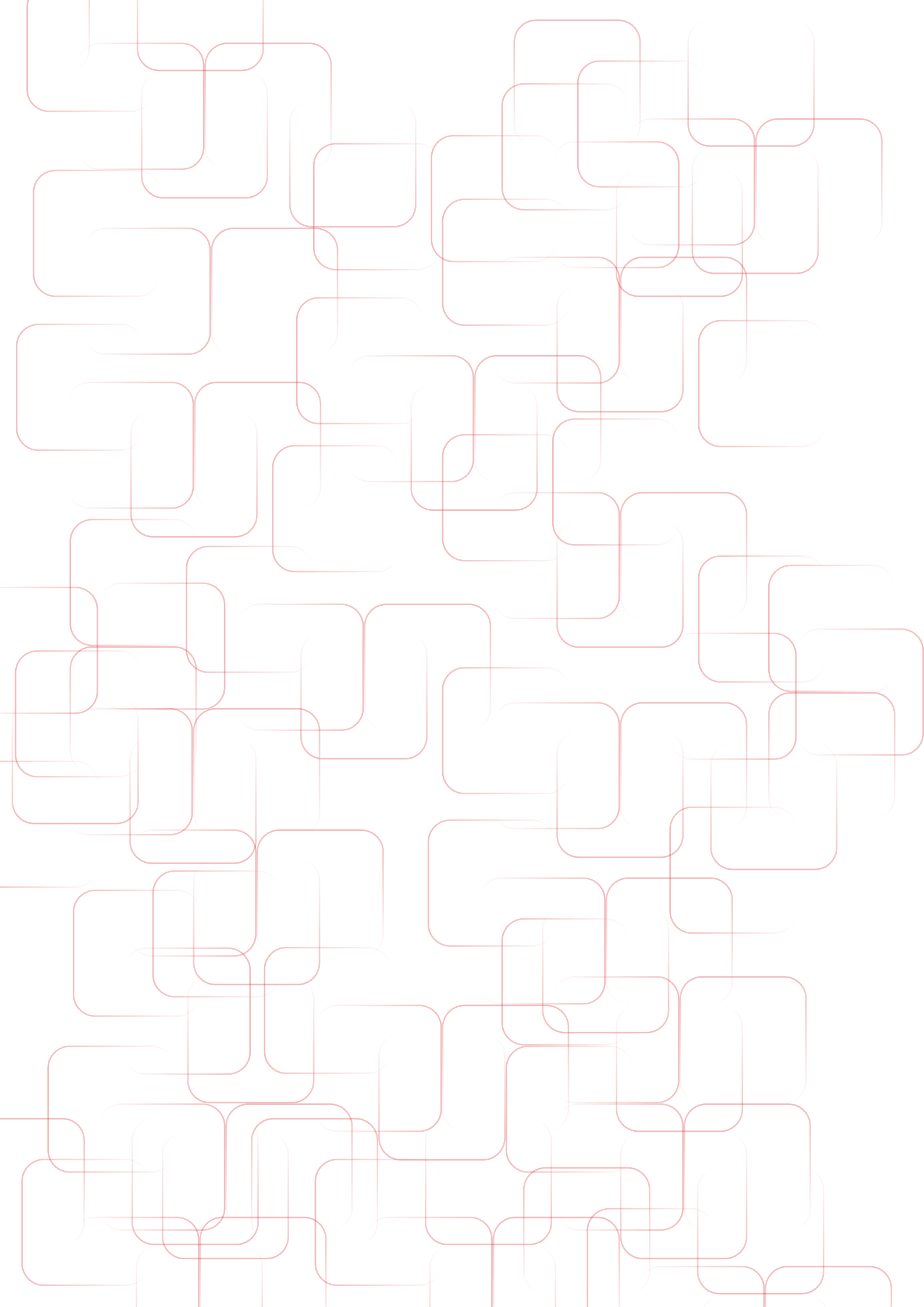
Bu rapor, söz konusu yuvarlak masa toplantılarında ortaya çıkan değerlendirme ve önerileri sistematik bir çerçevede bir araya getirmektedir.





YÖNTEM





YÖNTEM

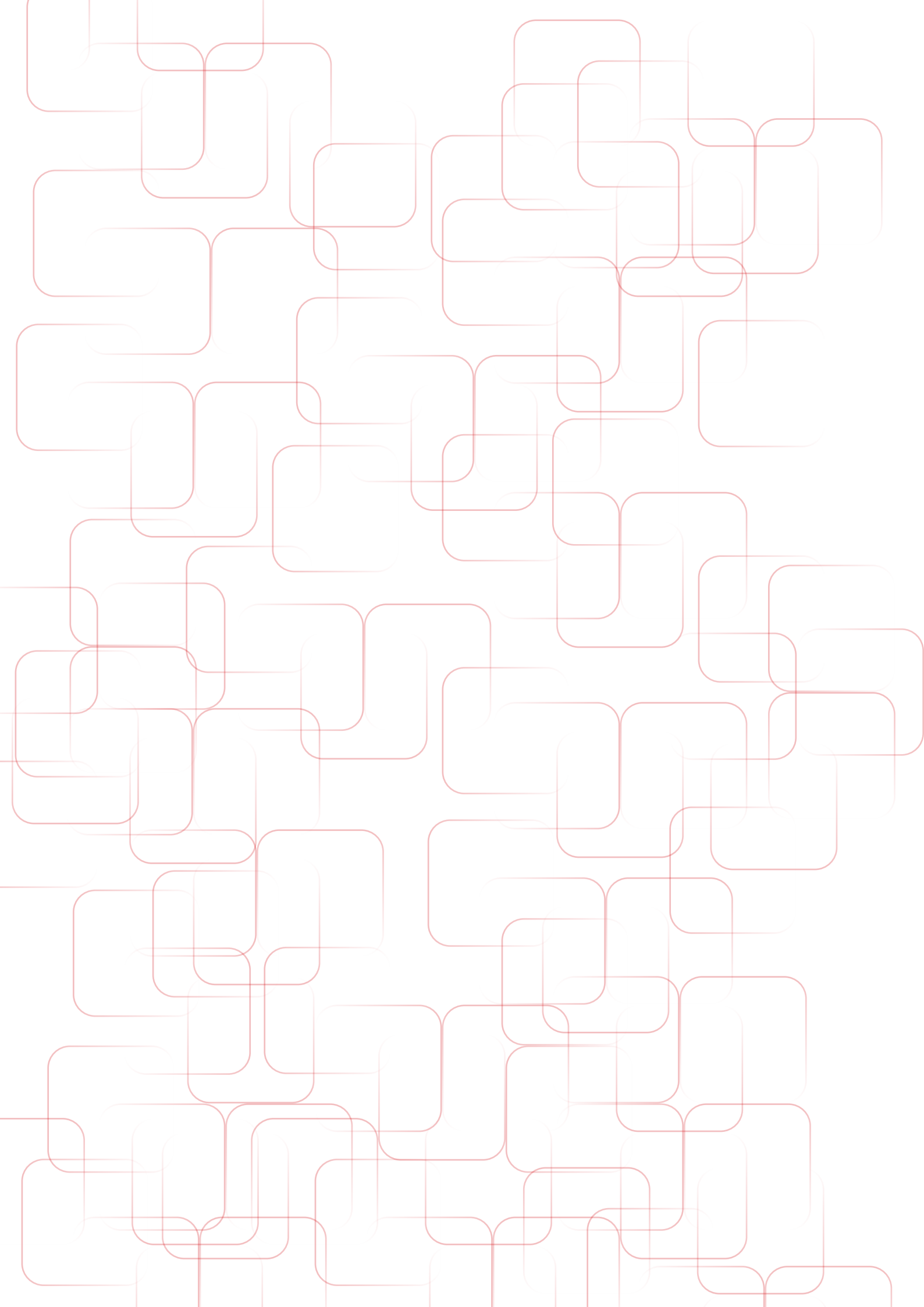
Bu çalışma, yükseköğretim alanına ilişkin nicel veriler ile nitel veri toplama tekniklerinden biri olan odak grup görüşmelerini bir arada kullanan **karma yöntem** yaklaşımı temelinde tasarlanmıştır. Çalışmanın nicel boyutunda, Türkiye yükseköğretim sistemine ilişkin güncel ve güvenilir veri setlerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda başta Yükseköğretim Kurulu (YÖK) olmak üzere ilgili ulusal ve uluslararası veri tabanlarından elde edilen istatistikler incelenmiştir. Analiz sürecinde öğrenci sayıları, akademik kadro dağılımı, alan bazlı yoğunlaşmalar, mezuniyet oranları ve uluslararasılaşma göstergeleri gibi temel parametreler dikkate alınmıştır. Elde edilen veriler, betimsel istatistikler yoluyla analiz edilmiş; grafikler ve tablolar aracılığıyla sistemin mevcut yapısı ortaya konmuştur. Bu analiz, odak grup görüşmelerinden elde edilen nitel bulguların yorumlanması için bir çerçeve sağlamıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda, yükseköğretim sisteminin farklı paydaşlarını temsil eden yüzden fazla katılımcıyla dört ayrı odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Bu gruplar, akademisyenler, üniversite yöneticileri, lisansüstü öğrenciler ve politika yapımcılar/uzmanlar gibi farklı perspektifleri içerecek şekilde çeşitlendirilmiştir. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiş; alanında deneyimli ve konuya dair bilgi sahibi profesyonellerin görüşlerine başvurulmuştur. Her bir odak grup görüşmesi, yarı yapılandırılmış soru formu çerçevesinde yürütülmüş ve yaklaşık 90-120 dakika sürmüştür. Görüşmelerde yükseköğretimin mevcut sorunları, bilgi üretim süreçleri, uluslararasılaşma, eğitim politikaları ve gelecek perspektifleri gibi temalar ele alınmıştır. Katılımcıların görüşleri ses kaydı ile kayıt altına alınmış ve ardından yazılı metne dönüştürülmüştür.

Elde edilen nitel veriler, **tematik analiz yöntemi** kullanılarak incelenmiştir. Bu süreçte öncelikle veri seti detaylı biçimde okunmuş, ardından anlamlı kodlar oluşturulmuştur. Benzer kodlar bir araya getirilerek ana temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Analiz sürecinde, araştırmacılar arası tutarlılığı sağlamak amacıyla kodlama ve tema oluşturma aşamaları, karşılaştırmalı olarak yürütülmüştür. Bu yöntem, farklı paydaş gruplarının ortak ve ayrışan görüşlerinin sistematik biçimde ortaya konmasına imkân sağlamıştır.

Nicel ve nitel bulgular, çalışmanın son aşamasında bütüncül bir şekilde değerlendirilmiştir. Nicel veriler, sistemin yapısal özelliklerini ortaya koyarken, nitel bulgular bu yapının nasıl deneyimlendiğine ve yorumlandığına dair derinlik kazandırmıştır. Bu entegrasyon sayesinde, yükseköğretim sistemine ilişkin hem veri temelli hem de deneyim temelli kapsamlı bir analiz sunulmuştur.





MEVCUT DURUM VE TESPİTLER

1. Yükseköğretim Kanunu, Kurulu ve Üniversite Yönetimlerinin İşleyişi

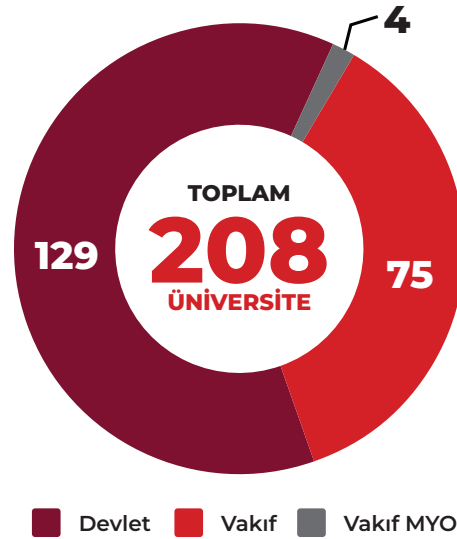
Türkiye, yükseköğretimde cumhuriyet tarihinin en önemli sıçramalarını ve büyüme yönelimlerini son yirmi yılda göstermiş ve nüfusunun önemli bir bölümünü yükseköğretim mezunu hâline getirmiştir. Nitekim bugün toplam 208 üniversite ile 25-34 yaş grubunda nüfusun %45,6'sı üniversite mezunudur; bu yaş grubunda her iki kişiden yaklaşık biri yükseköğretim diplomasına sahiptir (TÜİK, 2026). Türkiye yükseköğretimi son yirmi yılda öğrenci ve kurum sayısı bakımından tarihinin en büyük niceliksel genişlemesini yaşamış olsa da bu büyümenin istikrarlı bir akademik değere dönüşebilmesi, öğrenme çıktıları, araştırma kapasitesi ve mezun yeterlilikleri bakımından niteliksel bir derinleşmeyi gerekli kılmaktadır. Yükseköğretimde erişimin yaygınlaşması önemli bir başarı göstergesi olmakla birlikte, sistemin gerçek başarısı ancak üretilen bilginin niteliği, insan kaynağının yetkinliği ve toplumsal etki kapasitesi üzerinden değerlendirilebilir.

Dünyada yükseköğretim sistemleri, sanayi toplumunun ihtiyaçlarına göre şekillenmiş diploma merkezli yapısından çıkarak, dijitalleşme, yapay zekâ, veri ekonomisi ve hızlanan teknolojik dönüşümün gerektirdiği yeni bir modele geçiş sürecindedir. Türkiye'de ise yükseköğretimin yönetim modeli, güçlü bir merkezî koordinasyon anlayışına dayanır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu¹, bütün yükseköğretim kurumlarının organizasyon, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim-öğretim, araştırma, öğretim elemanları,

öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları büyük ölçüde standartlaştırmaktadır. Bu yapı, sistemin daha sınırlı ölçekte olduğu dönemde, düzenleyici ve bütünleştirici bir işlev görmüş olabilir. Ancak üniversite sayısının ve öğrenci kapasitesinin hızla arttığı mevcut yapıda, tek tip yönetim anlayışı kurumsal gelişimin önünde sınırlayıcı bir faktöre dönüşmüştür.

Merkezî modelin temel sorunu, üniversiteleri farklılaşmış kurumsal aktörler olarak değil, benzer idari birimler olarak ele almasıdır. Oysa Türkiye'de araştırma odaklı üniversiteler ile bölgesel öğretim ağırlıklı üniversiteler arasında hem kapasite hem misyon bakımından belirgin farklar bulunmaktadır. Buna rağmen organizasyon yapısı, kadro politikaları, yükseltme kriterleri, performans değerlendirme mekanizmaları ve mevzuat uygulamaları büyük ölçüde aynı çerçevede yürütülmektedir. Bu durum, güçlü yükseköğretim kurumlarının küresel rekabet alanını daraltmakta; gelişme aşamasındaki kurumlarda ise kapasite inşası yerine biçimsel uyum baskısı üretmektedir.

Grafik 1. Türlerine Göre Mevcut Üniversite Sayısı



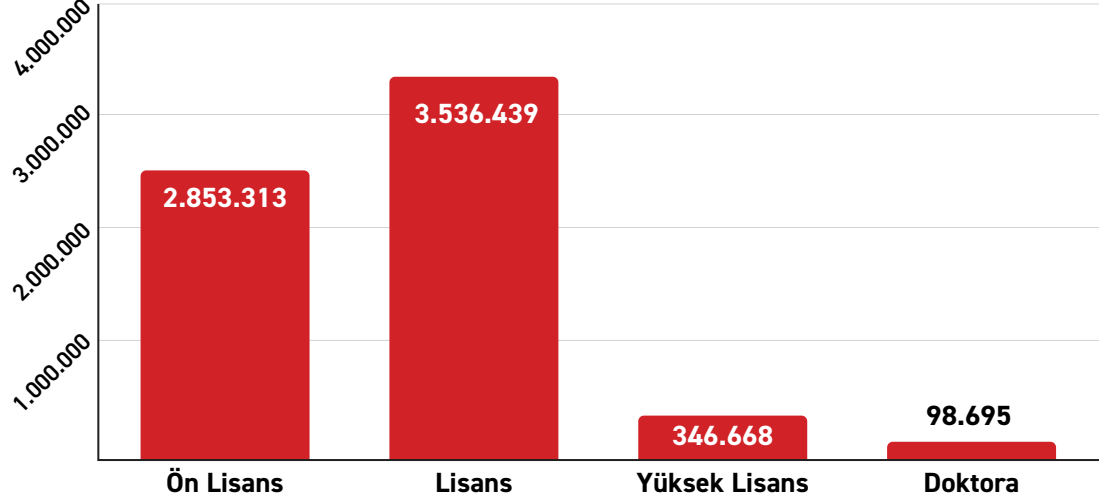
Kaynak: YÖK, 2025a

¹ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu. (1981). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2547&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.



Grafik 2. Öğrenim Düzeyine Göre Öğrenci Sayısı (2024-2025 Yükseköğretim İstatistikleri)

(Öğrenci Sayısı)



Toplam Öğrenci Sayısı: 6.835.115

Kaynak: YÖK, 2025a

YÖK, 1981 yılında tamamı devlet üniversitesi olan 19 üniversitenin ve 250 bin öğrencinin planlama ve eş güdüm işlevini yürütmek üzere kurulmuştur. Zamanla, devlet ve vakıf olmak üzere 208 üniversite ile yaklaşık 7 milyon öğrenciyi kapsayacak şekilde YÖK'ün rolü operasyonel karar süreçlerine doğru genişlemiştir. Ancak bu durum, ilgili kanunların esnek olmayan yapısı ve YÖK'ün kaynaklarının aynı oranda artmaması nedeniyle, kurul üzerinde önemli bir yük ve baskı oluşturmaya başlamıştır. Akademik birimlerin yapılandırılmasından, akademik kadro ilanlarına ve akademik yükseltme prosedürlerine kadar birçok alanda merkezî düzenlemelerin belirleyici olması, üniversitelerin kendi stratejik önceliklerini oluşturma kapasitesini sınırlamaktadır. Bu durum kurumsal özerkliği hukuki düzeyin yanı sıra fiilî düzeyde de zayıflatmaktadır. Ancak mesele yalnızca yetki değildir. Asıl ihtiyaç, kurumsal kapasiteyi güçlendiren ve hesap verebilirliği sağlayan dengeli bir yönetim mimarisidir. Bu bakımdan Yükseköğretim Kurulunun yapısı ve işlevi konusunda da yeni düzenlemelere ihtiyaç söz konusudur. Yükseköğretim Kurulunu kurullar

hiyerarşisinden çıkarıp vizyon ve misyonunda ifade ettiği gibi Türk Yükseköğretim Sistemini küresel bir yükseköğretim lideri olarak konumlandırabilecek etkilikte ve sadelikte bir yapıya dönüştürmek süreçteki en stratejik adımlardan biri olacaktır.

Merkeziyetçiliğin bir sonucu da performans değerlendirme sistemlerinin sadece sayısal verilere odaklanmasıdır. Akademik kadroda pozisyonların büyük ölçüde kalıcı olması ve düzenli performans gözden geçirme mekanizmalarının sınırlı kalması, kurumsal dinamizmi azaltmaktadır. Bu bakımdan üniversitelerdeki durağanlığın önüne geçmek ve yetkinlikleri artırmak için eğitim, araştırma, mentörlük, kurumsal sorumluluk ve toplumsal etki boyutlarını birlikte değerlendiren bir "Akademik Katkı ve Gelişim Sistemi" geliştirilmelidir.

Tablo 1. Bölgesel Kalkınma Desteği Verilen Üniversiteler ve Uzmanlaşma Alanları

	Üniversite	Uzmanlaşma Alanı
1	Aksaray Üniversitesi	Spor ve Sağlık
2	Artvin Çoruh Üniversitesi	Tıbbi ve Aromatik Bitkiler
3	Bartın Üniversitesi	Akıllı Lojistik ve Bütünleşik Bölge Uygulamaları
4	Batman Üniversitesi	Enerji
5	Bingöl Üniversitesi	Tarım ve Havza Bazlı Kalkınma
6	Bitlis Eren Üniversitesi	Turizm
7	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Hayvancılık
8	Çankırı Karatekin Üniversitesi	Sektörel Tuz ve Tuz Temelli Stratejik Ürünler
9	Düzce Üniversitesi	Sağlık ve Çevre
10	Giresun Üniversitesi	Fındık
11	Gümüşhane Üniversitesi	Madencilik
12	Hitit Üniversitesi	Makine ve İmalat Teknolojileri
13	Iğdır Üniversitesi	Katma Değeri Yüksek Tarımsal Ürünler
14	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	Hassas Tarım Uygulamaları ve Yenilikçi İşleme Teknolojileri
15	Kastamonu Üniversitesi	Ormancılık ve Tabiat Turizmi
16	Kırklareli Üniversitesi	Gıda
17	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	Tarım ve Jeotermal Enerji
18	Munzur Üniversitesi	Stratejik Hammaddeler ve İleri Teknoloji Uygulamaları
19	Muş Alparslan Üniversitesi	Hayvancılık
20	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Doğal ve Kültürel Miras Turizmi
21	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Yenilenebilir Enerji ve Batarya Teknolojileri
22	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	Çay
23	Siirt Üniversitesi	Tarım ve Hayvancılık
24	Uşak Üniversitesi	Tekstil, Dericilik ve Seramik Tasarımı
25	Yozgat Bozok Üniversitesi	Endüstriyel Kenevir



Tablo 2. Araştırma Üniversiteleri

Sıra	Üniversite
1	Ankara Üniversitesi
2	Atatürk Üniversitesi
3	Boğaziçi Üniversitesi
4	Bursa Uludağ Üniversitesi
5	Çukurova Üniversitesi
6	Dokuz Eylül Üniversitesi
7	Ege Üniversitesi
8	Erciyes Üniversitesi
9	Fırat Üniversitesi
10	Gazi Üniversitesi
11	Gebze Teknik Üniversitesi
12	Hacettepe Üniversitesi
13	İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
14	İstanbul Teknik Üniversitesi
15	İstanbul Üniversitesi
16	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
17	İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü
18	Karadeniz Teknik Üniversitesi
19	Koç Üniversitesi
20	Marmara Üniversitesi
21	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
22	Sabancı Üniversitesi
23	Yıldız Teknik Üniversitesi

Akademik Katkı ve Gelişim Sistemlerinin doğru ve istikrarlı şekilde kurgulanabilmesi için üniversitelerin misyonlarında farklılaşmaya gidilmesi önemlidir. 2015 yılından itibaren “misyon farklılaşması” stratejisi ile üç temel program hayata geçirilmiştir: (1) Üniversitelerde bulunduğu ilin ve bölgenin ekonomik ve sosyal potansiyelini harekete geçirmeyi amaçlayan Bölgesel Kalkınma Odaklı İhtisaslaşma Programı, (2) bilimsel AR-GE'ye odaklanan Araştırma Odaklı Misyon Farklılaşması Programı ve (3) kapasite ve yetkinliği merkeze alan ve belirli tematik konulara odaklanan Öncelikli Bilim Alanlarında Uzmanlaşma Programı (ilgili üniversiteler için bkz. Tablo 1, Tablo 2). Bölgesel kalkınma odaklı ihtisaslaşma programında 2015'ten beri beş çağrı dönemi yapılmış ve tamamlanmıştır. Ancak bu süreçlerin bölgesel kalkınmaya sağladığı katma değer konusunda açık erişilebilir gelişim raporları henüz yayınlanmamıştır. YÖK'ün 2024-2028 Stratejik Planı'nda da benzer tespitlere yer verilmiş ve bu konuda daha iyi bir izlenme yapılmasının önemine dikkat çekilmiştir (YÖK, 2023).

Ocak 2017'de başlatılan Araştırma Odaklı Misyon Farklılaşması Programı ile üniversitelerin belirli alanlarda, Türkiye'nin ihtiyaç ve hedefleri doğrultusunda araştırma odaklı uzmanlaşması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda 2017-2021 yılları arasında 16 üniversite desteklenmiş, 2021 yılında ise program revize edilerek araştırma üniversitelerinin sayısı 23'e çıkarılmıştır. Türkiye'nin en büyük yükseköğretim kapasitesini temsil eden araştırma üniversiteleri açısından da merkezî model belirgin bir gerilim üretmektedir. Bu kurumların ders yükü, kadro politikası ve uzmanlaşma stratejisi bakımından daha esnek bir çerçeveye ihtiyaç duyduğu açıktır.

Kaynak: YÖK, 2025a

Araştırma üniversitelerinde öğretim üyelerinin araştırmaya daha fazla zaman ayırabilmesi için ders yüklerinin farklılaştırılması gerekmektedir. Ayrıca kadro dağılımının piramit yapısına uygun biçimde planlanması, genç akademisyenlerin sisteme girişini ve yükselme motivasyonunu destekleyecektir. Mevcut durumda profesör, doçent dağılımındaki dengesizlik, akademik ilerleme hattını zayıflatmaktadır. Kurumsal farklılaşmanın sağlanması sadece sınıflandırma ile değil, bu sınıflandırmaların etkin modellerle uygulanması ile hayata geçirilebilir. Örneğin finansman modeli, teşvik mekanizmaları, sözleşmeli ve kadrolu istihdam seçenekleri, uzmanlaşma alanları ve performans ölçütleri kurum tipine göre ayrıştırılmalıdır. Aksi takdirde kalite güvencesi prosedürlerinin yerine getirilmesine indirgenmiş bir kontrol sistemine dönüşür. Bu durum uzun vadede sistemin bütününde verimlilik kaybına yol açar.

Bu nedenle çağımızın ve hedeflerimizin gerisinde kalan, 68 madde, 46 ek madde ve 84 geçiçi maddeden oluşan 1981 tarihli 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ve Yükseköğretim Kurulunun, Türkiye Yüzyılı Vizyonu'nun aşağıdaki stratejik hedefleri doğrultusunda reforme edilmesi önerilmektedir:

1. Ekonomik ve Endüstriyel Dönüşüm
2. Teknolojik/Dijital Egemenlik
3. Beşerî Sermaye ve Eğitim
4. Bilim ve AR-GE Kapasitesi
5. Küresel Güç ve Yumuşak Güç
6. Dijital ve Yeşil Dönüşüm

Bununla birlikte, yükseköğretim sisteminde öngörülen bu yapısal reformların sürdürülebilir ve etkili biçimde hayata geçirilebilmesi, güçlü bir üniversite yönetim modelinin oluşturulmasını gerektirmektedir. Üniversitelerin küresel rekabet gücünü artıran, araştırma kapasitesini geliştiren ve kurumsal performansı yükselten temel

unsurlardan biri, nitelikli ve hesap verebilir liderlik yapılarıdır. Bu nedenle rektör, rektör yardımcısı ve genel sekreter gibi üst düzey yöneticilerin atamasında şeffaf, ölçülebilir ve objektif kriterlere dayalı bir değerlendirme sisteminin geliştirilmesi önem taşımaktadır. Akademik liderlik deneyimi, araştırma ve eğitim alanındaki başarılar, kurumsal yönetim becerileri, stratejik vizyon ve uluslararası tecrübe gibi göstergeler atama süreçlerinde dikkate alınmalıdır.

Öte yandan, günümüz üniversiteleri hem eğitim ve araştırma faaliyetlerini yürüten kurumlar değil, hem de büyük ölçekli insan kaynağını, mali kaynakları ve uluslararası iş birliklerini yöneten karmaşık organizasyonlardır. Bu nedenle üniversite yönetim kadrolarının oluşturulmasında yalnızca akademik geçmişe sahip bireylerle sınırlı kalınmaması, kurumsal yönetim, finans, teknoloji, inovasyon ve insan kaynakları gibi alanlarda deneyim sahibi profesyonellerin de yönetsel süreçlere katkı sunabilmesine imkân tanınması gerekmektedir. Böyle bir yaklaşım, üniversitelerde yönetsel istikrarın güçlenmesine, kurumsal kapasitenin artmasına ve yükseköğretim sisteminin değişen küresel koşullara daha etkin biçimde uyum sağlamasına katkıda bulunacaktır. Aşağıda rektörlerin değerlendirilmesinde kullanılacak kriterlere dönük örnek bir çerçeve sunulmuştur. Bu çerçevedeki kriterler, her üniversitenin kurumsal gelişimi dikkate alınarak izlenmeli ve değerlendirilmelidir.



Tablo 3. Rektörlük Yönetim Performansı Değerlendirme Çerçevesi Örneği

Ana Boyut	Ağırlık	Alt Kriterler
1. Eğitim Kalitesi ve Öğrenme Çıktıları	%20	Program akreditasyonları, öğrenci memnuniyeti, mezun istihdamı, öğrenme çıktılarının izlenmesi, dijital öğrenme kapasitesi
2. Araştırma ve Bilimsel Üretim	%20	Uluslararası yayın performansı, atıf etkisi, dış araştırma fonları, patent ve ticarileşme, disiplinler arası araştırmalar
3. Akademik İnsan Kaynağı Gelişimi	%15	Genç akademisyen istihdamı, akademik yükselme süreçleri, doktora sonrası araştırmacı desteği, mentörlük sistemleri, akademisyen memnuniyeti
4. Kurumsal Yönetim ve Yönetişim	%15	Şeffaflık, ortak akla dayalı karar alma, stratejik plan uygulama başarısı, kalite güvence sistemleri, etik yönetim
5. Toplumsal Katkı ve Bölgesel Etki	%10	Kamu kurumlarıyla iş birlikleri, yerel kalkınma projeleri, yaşam boyu öğrenme faaliyetleri, sosyal etki çalışmaları
6. Uluslararasılaşma	%10	Uluslararası öğrenci oranı, uluslararası akademisyen oranı, ortak diploma programları, uluslararası proje ve ağlar
7. Mali ve Kurumsal Sürdürülebilirlik	%10	Kaynak çeşitliliği, bütçe etkinliği, bağış ve fon geliştirme kapasitesi, altyapı yatırımları, kurumsal risk yönetimi

Özetle, yükseköğretimin yönetim modeli, yükseköğretim kanunu, yükseköğretim kurulu, üniversitelerin misyon farklılaşması ve yönetim tasarımları konusunda kapsamlı düzenlemeler yapılmadan yükseköğretim sisteminin katma değer oluşturma potansiyeli

ve fırsatı sınırlı kalacaktır. Bu alanların tamamında kararlı adımların üniversitelerle yüksek istişare ile zaman kaybedilmeden atılması yükseköğretim sisteminin ve üniversitelerin geleceği açısından stratejik öneme sahiptir.

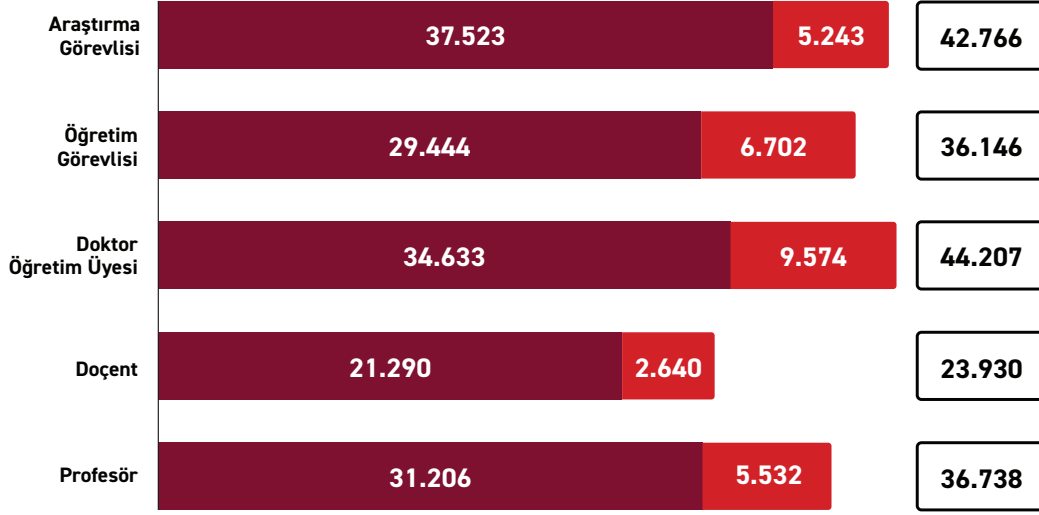
2. Akademik Yükselme, Kadro Yapısı ve Kalitesi

Yükseköğretim sistemlerinin niteliğini belirleyen en temel unsur, sahip oldukları akademik insan kaynağıdır. Üniversitelerin eğitim, araştırma ve toplumsal katkı alanlarındaki performansları, büyük ölçüde akademik personelin yetkinliği, üretkenliği ve kurumsal aidiyeti ile ilişkilidir. Türkiye'de son yirmi yılda yükseköğretimde yaşanan hızlı büyümeye paralel olarak akademik personel sayısında da önemli artışlar gerçekleşmiştir. Bu gelişme, yükseköğretime erişimin yaygınlaşması ve araştırma kapasitesinin güçlendirilmesi açısından önemli fırsatlar sunmuştur.

Bununla birlikte, niceliksel büyümenin niteliksel gelişimle desteklenmesi gerekliliği giderek daha görünür hâle gelmektedir. Akademik kadroların üniversiteler ve disiplinler arasındaki dağılımı, akademik yükselme süreçlerinin etkinliği, genç akademisyenlerin desteklenmesi, uluslararası akademik hareketlilik ve araştırma performansının sürdürülebilirliği gibi alanlarda çeşitli yapısal sorunlar ve gelişim ihtiyaçları bulunmaktadır. Ayrıca mevcut değerlendirme ve teşvik mekanizmalarının, akademik faaliyetlerin niteliğini, toplumsal etkisini ve eğitim katkısını yeterince yansıtmadığı da önemli bir tartışma konusudur.

Bu nedenle yükseköğretim politikalarının önümüzdeki dönemde temel önceliklerinden biri, akademik insan kaynağının nitelik, çeşitlilik, uluslararası rekabet gücü ve kurumsal etki bakımından güçlendirilmesini sağlayacak bütüncül bir gelişim çerçevesinin oluşturulması olmalıdır.

Grafik 3. Türkiye'de Akademik Ünvanlara Göre Öğretim Elemanı Sayısı (2023-2024)



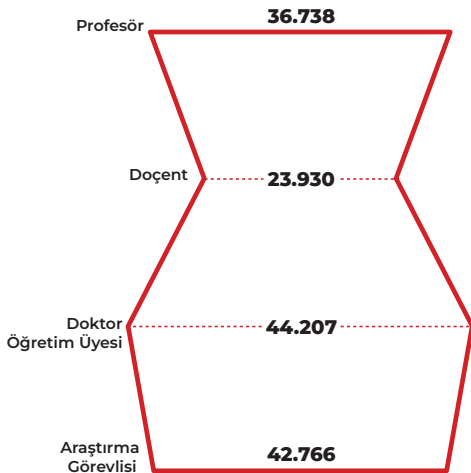
Genel Toplam: 183.787

■ Devlet ■ Vakıf □ Toplam

Kaynak: YÖK, 2025a

Yükseköğretim sistemindeki akademik ünvan dağılımı, akademik sistemde üst kadroların genişlediğini ve buna karşılık genç akademik akışın yapıyı besleme kapasitesinin sınırlı kaldığını göstermektedir. Aşağıdaki şekilde görüleceği gibi sağlıklı bir hiyerarşik yapının piramit şeklinde olması gerekirken mevcut akademik kadro dağılımı bir kum saati şeklini almıştır.

Grafik 4. Mevcut Akademik Kadroların Dağılım Piramidi



Kaynak: YÖK, 2025a

Sağlıklı bir akademik yapıda tabanın geniş, üst kademelerin ise daha sınırlı olması beklenir; böylece genç akademisyenlerin sisteme girişi kolaylaşır, yükselme motivasyonu canlı kalır ve performansa dayalı rekabet desteklenmiş olur. Profesör kadrolarının sayıca yüksekliği, bütçe üzerinde kalıcı yük oluşturmakla kalmaz; aynı zamanda kademe geçişlerinde doğal bir yavaşlamaya neden olur. Bu yapıda en yüksek yoğunlaşmanın 44.207 akademisyen ile doktor öğretim üyelerinde olması, sistemde geniş bir orta kademe bulunduğunu göstermektedir. Ancak bu kadronun doçentliğe geçiş hızının ve niteliğinin nasıl şekillendiği ayrıca değerlendirilmelidir. Araştırma görevlisi sayısının 42.766 düzeyinde olması, akademik sistemin genç insan kaynağı açısından güçlü bir potansiyele sahip olduğunu



göstermektedir. Bu potansiyelin sürdürülebilir biçimde yukarı taşınabilmesi için piramit yapının dengeli olması gerekmektedir.

Akademik kadroların düzenlenmesinde bu yönde bir düzenleme yapıldığı takdirde akademik hiyerarşinin performansı sağlıklı bir yapıya kavuşarak yükselecektir. Nitekim erken kariyer sürecinde yeterli desteği alan genç akademisyenlerin kişisel ve kurumsal etkisinin çok yüksek olduğu bilinmektedir (Krauss vd., 2023). Bu bakımdan önümüzdeki 10 yıl içinde piramidi sağlıklı yapıya kavuşturmamız mümkündür. Devletin mevcut kadro rejimiyle mevcut profesörlerin izlenmesi ve performans değerlendirilmesi yapılması çok zor görünmektedir. Yine de, emeklilik yaşı konusunda topyekûn bir artış kararı almak yerine, fakültelerin ihtiyaçlarına göre bir emeklilik yaş aralığının belirlenmesinde fayda vardır. Emeklilikte yaşın yükseltilmesi gerektiği kararı bu bakımdan yeniden değerlendirmeye alınmalıdır. Bununla birlikte emekli öğretim üyelerinin üniversitelerin akademik gelişimine katkı sunmaya devam etmesi konusunda teşvik edici tasarımlara ihtiyaç söz konusudur.

Doçentlik kriterlerinin zorlaştırılması tartışmalarına ise en azından istatistik açıdan katılmak mümkün değildir. Mevcut akademik kadro dağılımının kum saati şeklinde olması, hiyerarşinin orta kademesinde bir tıkanma olduğunu göstermektedir. Üretim kapasitesi en yüksek olan doçentlik kademesindeki bu yapısal açığın kapatılması ve sürdürülebilir bir akademik akış için düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Akademik kariyer yapısında iki temel sorun daha dikkat çekmektedir. Birincisi, yükseltme süreçlerinin biçimsel kriterlere sıkışmasıdır. Yayın sayısı, puan eşikleri ve formal koşullar çoğu zaman niteliksel değerlendirmelerin önüne geçmektedir. Bu yaklaşım, bilimsel etkinin ve özgün katkının ikinci plana düşmesine neden olmaktadır. Akademik üretim, sayısal eşiklere indirgenemez; etki ve kalite birlikte değerlendirilmelidir.

İkinci sorun, akademik pozisyonun “garanti statü” algısıdır. Akademik özgürlük, güçlü bir iş güvencesini gerektirir; ancak güvence, performans değerlendirmesini bütünüyle devre dışı bırakan bir yapıya dönüşmemelidir. Güvence ile hesap verebilirlik birlikte tasarlanmadığında kurumsal kalite zayıflar. Öğretim üyelerinin görevden ayrılmasına ilişkin süreçlerin daha güvenilir, şeffaf ve hukuksal kriterlere oturtulması ve yargı mekanizmasının beklentisi olan adaletli bir mekanizmanın YÖK tarafından düzenlenmesi, üniversitelerin iç yönetim kapasitesini güçlendirecektir. Açık, şeffaf ve ölçülebilir performans mekanizmaları oluşturulmadığında üniversitelerde her sorun hukuki zemine kaymaktadır. Bu durum hem idari süreçleri uzatmakta hem de kurumsal iklimi gerilimli hâle getirmektedir. Türkiye’de akademik kadro yapısı niceliksel olarak güçlü görünmektedir. Ancak asıl mesele, bu insan kaynağının hangi performans kültürü içinde değerlendirildiğidir. Piramit yapının dengelenmesi, yükseltme sisteminin nitelik odaklı hâle getirilmesi ve performans mekanizmalarının kurumsallaştırılması, yükseköğretimin sürdürülebilir niteliği açısından kritik önemdedir.

Hâlihazırda üniversitelerin akademik kaliteyi koruma ve düşük performans durumlarında müdahale etme kapasitesi sınırlıdır. Bu durum hesap verebilirlik kültürünü sekteye uğratmaktadır. Profesörlüğe yükselme süreçlerinin yalnızca zamanın geçmesine bağlı bir ilerleme hattına dönüşmesi yükseköğretim sisteminde öncelikle düzenlemeye gidilmesi gereken sorunlardan biridir. Süre, deneyim göstergesi olabilir; ancak bilimsel yetkinliği tek başına garanti etmez. Yükseltmenin temelini çok boyutlu performans değerlendirmesi oluşturmalıdır. Doçentlik sisteminde merkezî standartlar ile üniversite yetkisi arasında dengeli bir model kurulması gerekmektedir. Merkezî kriterler asgari kalite ve etik güvence sağlayabilir. Ancak kadro tahsisi ve nihai tercih, üniversitenin stratejik öncelikleri doğrultusunda belirlenmelidir.

Üniversiteler alt disiplin ihtiyaçlarını, araştırma yönelimlerini ve uzmanlaşma hedeflerini dikkate alarak akademik kadro planlaması yapabilmelidir. Nitekim yapay zekâ çağında doçentlik sisteminin temel sorunu, esasen metin üretmenin zorlaşması değil, özgün düşüncüyü, araştırma yetkinliğini ve bilimsel katkıyı ayırt edebilmek olacaktır. Dolayısıyla çözüm, yapay zekâyı yasaklamak değil, değerlendirme sistemini yeniden tasarlamak ve sözlü değerlendirme süreçlerini açık ve şeffaf tasarımlarla düzenlemektir. Bu bakımdan örnek bir model olarak araştırma üniversiteleri için doçentlik değerlendirmelerinin profesörlükte olduğu gibi üniversitelerin uhdesine bırakılması, araştırma üniversitelerinin bu değerlendirmeleri dünya yükseköğretim geleneklerine benzer şekilde ilgililerine açık, şeffaf ve hesap verebilir yöntemlerle yapması yeni süreçte önemli bir açılım olacaktır.

Akademik performans çok boyutlu bir yapı içerir. Araştırma projeleri yürütme, doktora öğrencisi yetiştirme, uluslararası iş birlikleri kurma, atıf etkisi üretme, bilimsel liderlik üstlenme, teknoloji ve girişimciliğe katkı ve toplumsal katkı sağlama gibi unsurlar birlikte değerlendirilmelidir. Periyodik değerlendirme mekanizmalarının oluşturulması bu noktada önemlidir; ama bir yandan da düzenli gözden geçirme süreçleri, kazanılmış hakları keyfî biçimde tartışmaya açan bir model olmamalıdır. Amaç, akademik üretkenliği görünür kılmak, performans düşüşünü erken tespit etmek ve iyileştirici destek mekanizmaları geliştirmektir. Değerlendirme cezalandırıcı değil, gelişim odaklı kurgulanmalıdır.

Her öğretim üyesinden aynı profilde yayın üretmesi beklenmemelidir; bazı akademisyenler araştırma yoğun, bazıları öğretim yoğun, bazıları ise proje ve inovasyon odaklı çalışabilir. Performans kriterleri bu farklılaşmayı tanımalıdır. Tek tip performans beklentisi, verimliliği artırmaz; tersine yüzeysel çıktı üretimini teşvik eder.

Tek tip akademisyen tanımı yerine çoklu akademik kariyer yolları tanımlanabilir. Her biri için farklı yükselme, ölçme ve teşvik kriterlerine sahip olabilir.

Tablo 4. Çalışma Alanı ve Yöntemine Göre Çeşitlenen Akademisyen Türleri

Nitelik	Kriter
Eğitim Odaklı	Ders kalitesi, öğrenci başarısı
Araştırma Odaklı	Nitelikli yayın, atıf
Uygulama/Sanayi	Proje, ürün, patent, lisans
Girişimci	<i>Spin-off</i> , yatırım

Akademik teşvik sisteminin mali boyutu da göz ardı edilmemelidir. Akademiye maaş düşüklüğü ve kariyer kademeleri arasındaki maaş farkının sınırlı olması, yükselmenin maddi motivasyonunu zayıflatmaktadır. Nitelikli lisansüstü öğrencilerin ve genç araştırmacıların yurt dışına yönelmesinin temel nedenlerinden biri de budur. Doktora ve doktora sonrası araştırmacılar için barınma, araştırma fonu ve kariyer güvencesi gibi destek mekanizmaları güçlendirilmelidir. Teşvik iklimi yalnızca ünvanla değil, çalışma koşullarıyla da şekillenir.

Bahsi geçen düzenlemelere başlama alanı, araştırma üniversiteleri olabilir. Türkiye’de araştırma üniversiteleri, yükseköğretimde misyon farklılaşması açısından niteliksel dönüşümün öncü kurumları olarak tanımlanmaktadır. Ancak araştırma üniversitesi kimliği yalnızca idari bir statü değildir; yapısal koşullar gerektirir. Araştırma geliştirme üretiminin artması, akademisyenlerin zaman, kaynak ve kurumsal destek bulabilmesine bağlıdır. Ders yükünün yüksek olduğu, idari sorumlulukların ağırlaştığı ve proje destek sistemlerinin sınırlı kaldığı bir ortamda, araştırma üniversitesi ünvanı sembolik bir çerçeveye dönüşür.



Öğretim üyelerinin haftalık ders yükü, danışmanlık sayısı ve idari görev yoğunluğu, araştırma performansını doğrudan etkiler. Araştırma üniversitelerinde ders yükü planlaması, diğer kurumlardan farklılaştırılmalıdır. Bu farklılaşma bir ayrıcalık değil, işlevsel zorunluluktur. Ders yükünün azaltılması, yayın kalitesini ve proje üretimini artıracak yapısal bir düzenlemedir. Bu noktada kontenjan ve kadro planlaması ile ders yükü birlikte ele alınmalıdır. Araştırma üniversitelerinde öğretim ağırlıklı kadrolar ile araştırma ağırlıklı kadrolar arasında fonksiyonel ayırım yapılabilir. Her akademisyenden aynı düzeyde ders ve araştırma performansı bekleyen tek tip model, verimliliği düşürmektedir. Uzmanlaşmış roller hem kaliteyi artırır hem de kurumsal hedeflere odaklanmayı kolaylaştırır.

Atama ve yükseltme kriterleri de araştırma üniversitelerinde farklılaştırılmalıdır. Yayın sayısı değil, yayın niteliği; yerel üretim değil, uluslararası etki; bireysel performans değil, araştırma ekosistemi kurma kapasitesi değerlendirilmelidir. Doktora programlarının gücü, yürütülen projelerin hacmi ve uluslararası ortaklık düzeyi temel göstergeler arasında yer almalıdır. Araştırma üniversitelerinde kriter seti yükseltilmeden “araştırma” kimliği kurumsallaşamaz. Bu çerçevede üniversiteler, her alanda eş zamanlı büyümeye çalışmak yerine stratejik alanlarda derinleşmelidir. Alt disiplinlere dayalı hedefli kadro alımı, tematik araştırma kümelenmeleri ve uzun vadeli bilimsel öncelikler belirlenmelidir. Akademisyen istihdamı, genel başarı puanlarına göre değil, kurumun bilimsel stratejisiyle uyumlu uzmanlık alanlarına göre yapılmalıdır. Bu yaklaşım, araştırma performansının dağılmasını önler ve uluslararası rekabet gücünü artırır.

Araştırma üniversitelerinde sözleşmeli-kadrolu modeli performans temelli bir çerçevede yeniden tasarlanabilir. Ancak bu model güvencesizliği artıran bir yapıya dönüşmemelidir. Akademik özgürlük korunmalı, performans değerlendirmesi ise

şeffaf ve ölçülebilir kriterlere dayanmalıdır. Sözleşmeli model, belirli araştırma hedeflerine bağlı, proje ve çıktı odaklı bir esneklik sağlayabilir. Kadrolu yapı ise kurumsal sürekliliği ve akademik istikrarı güvence altına alır. Bu iki yapının dengeli kombinasyonu mümkündür. Araştırma üniversitelerinde finansman modeli de farklılaştırılmalıdır. Performansa dayalı fonlama mekanizmaları, yayın sayısından ziyade proje hacmini, doktora mezun sayısını ve uluslararası iş birliklerini dikkate almalıdır. Aksi hâlde kaynak tahsisi ile performans arasında bağ kurulamaz.

Yükseköğretim sisteminin uzun vadeli niteliği, mevcut akademik kadronun hangi mekanizmalarla yenilediğine bağlıdır. Doktora eğitimi, akademik insan kaynağının üretildiği ve sistemin sürdürülebilirliğini belirleyen temel aşamadır. Doktora kapasitesi güçlü olmayan bir sistem, orta vadede kadro yenilenmesini sağlıklı biçimde gerçekleştiremez. Mevcut akademik kadro dağılımı, sistemin geniş bir insan kaynağına sahip olduğunu göstermektedir. Ancak bu büyüklük, doktora üretim kapasitesinin yeterliliği hakkında doğrudan bilgi vermemektedir. Akademik yapının sürdürülebilirliği açısından belirleyici olan husus, her yıl ne kadar nitelikli doktora mezunu verildiği, bu mezunların ne kadarının akademide kaldığı ve hangi alanlarda yoğunlaştığıdır.

Akademik ilerlemenin öngörülebilir olmadığı bir ortamda doktora eğitimi cazibesini kaybeder. Benzer biçimde nitelikli lisansüstü öğrencilerin yurt dışına yönelme eğilimi de sistemin sürdürülebilirliği açısından kritik önemdedir. Akademik çalışma koşulları, araştırma destekleri ve kariyer perspektifi yetersiz görüldüğünde, doktora mezunlarının önemli bir kısmı uluslararası akademik sistemlere entegre olmayı tercih edebilmektedir. Bu durum uzun vadede beyin göçü sorununu derinleştirir. Doktora kapasitesinin güçlendirilmesi, yalnızca öğrenci sayısını artırmak anlamına gelmez. Asıl

ihtiyaç, araştırma altyapısının iyileştirilmesi, doktora burslarının güçlendirilmesi, doktora sonrası araştırma pozisyonlarının artırılması ve genç akademisyenler için öngörülebilir bir kariyer hattı oluşturulmasıdır. Doktora eğitimi, akademik insan kaynağının kalite filtresi olarak tasarlanmalıdır.

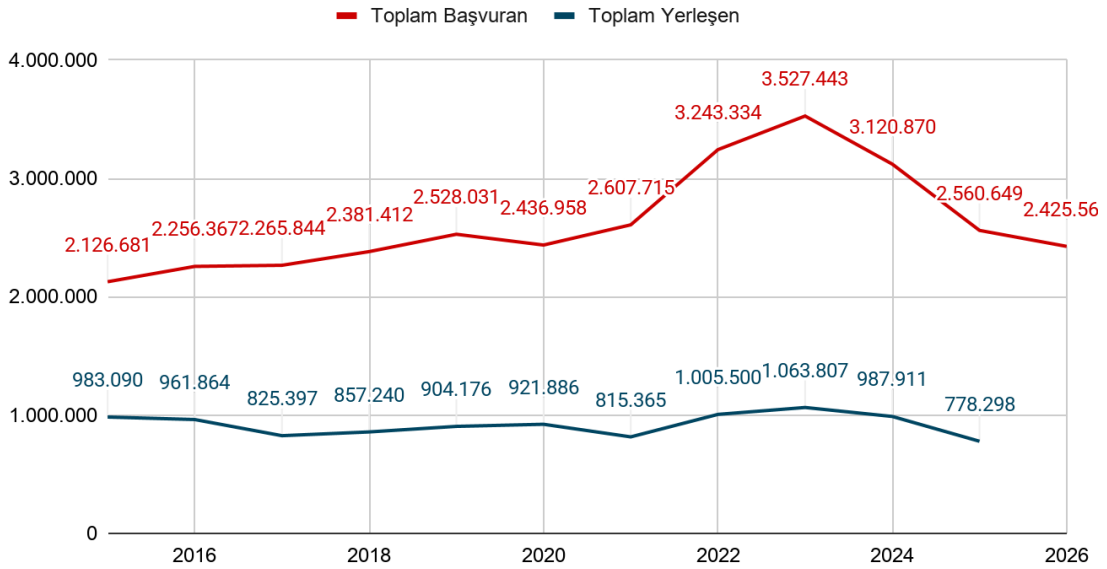
Sonuç olarak, önümüzdeki dönemde yükseköğretim politikalarının temel önceliklerinden biri, doktora eğitiminin hem nicelik hem de nitelik boyutlarını birlikte

ele alan bütüncül bir yaklaşım geliştirmek olmalıdır. Bu kapsamda düzenli veri üretimi, mezun izleme sistemleri, akademik kariyer göstergeleri ve kurumsal performans analizleri yoluyla doktora ekosisteminin sürekli olarak değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Böylece yükseköğretim sistemi bilimsel üretim kapasitesi yüksek, uluslararası düzeyde rekabet edebilen ve toplumsal sorunlara çözüm üretebilen güçlü bir akademik yapı inşa edebilecektir.

3. Kontenjanlar ve Fakülte Sayıları

Yükseköğretimde kontenjan ve fakülte planlaması, sistemin niteliğini doğrudan belirleyen en kritik politika alanlarından biridir. Kontenjan kararları, mezun arzını, iş gücü piyasasındaki rekabet düzeyini, diploma değerini ve gençlerin gelecek beklentilerini de şekillendirmektedir. Bu nedenle kontenjan politikası uzun vadeli insan kaynağı planlamasının temel aracı olarak ele alınmalıdır.

Grafik 5. Üniversite Sınavına Başvuran Aday ve Yerleşen Öğrenci Sayıları (2015-2026)



Kaynak: YÖK, 2026

Türkiye son yıllarda gerek üniversite sınavına başvuru sayıları gerekse yerleşme sayıları ile düşüş eğilimi göstermektedir (bkz. Grafik 5). Bu düşüş eğiliminin Türkiye'nin nüfus projeksiyonları, dijitalleşme süreçleri, iktisadi ve sosyal gelişmeleri ile insan kaynağı talepleri değerlendirildiğinde süreceği öngörülmektedir. 2030 sonrasında başvuru sayılarının 2 milyonun altına ineceği projeksiyonunun yükseköğretimin yönetiminde ve planlamasında dikkate alınması ve özellikle fakülte kontenjanlarının benzer projeksiyonları dikkate alınarak yapılması çok önemlidir.

2025 yılında ön lisans programlarında, ilk yerleştirmede boş kalan 18.185 kontenjan ile yerleştiği



hâlde kayıt yaptırmayan adayların oluşturduğu toplam, ek yerleştirme sürecinde 66.841 kontenjanın ilan edilmesine yol açmıştır. Bu kontenjanların 41.600'ü dolarken, 25.241'i boş kalmıştır. Burada dikkat çeken en önemli husus, ilk yerleştirmede yerleşen 48.656 adayın kayıt yaptırmamış olmasıdır. Başka bir ifadeyle, ön lisans programlarına yerleşen adayların yaklaşık %16'sı kayıt sürecini tamamlamamıştır. Bu durum, YKS'de ön lisans programları için baraj uygulamasının kaldırılmasının, ilk yerleştirmede kontenjanların dolu görünmesine rağmen, fiilî doluluk oranı üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığını göstermektedir. Nitekim, hem kayıt yaptırmayan adayların yüksekliği hem de ek yerleştirme sonrasında önemli sayıda kontenjanın boş kalması bu tespiti desteklemektedir. Benzer şekilde, lisans programlarında da ilk yerleştirmede boş kalan 35.353 kontenjan ile kayıt yaptırmayan adaylar bir araya getirilerek ek yerleştirme sürecinde 61.261 kontenjan ilan edilmiştir. Bu kontenjanların yalnızca 18.922'si dolmuş, 42.339'u ise boş kalmıştır. Önceki yıllarda olduğu gibi burada da en dikkat çekici unsur, ilk yerleştirmede yerleşen yaklaşık 25.908 adayın lisans programlarına kayıt yaptırmamış olmasıdır (Yurdakul vd., 2025).

Türkiye'de yükseköğretime erişim son yıllarda belirgin biçimde genişlemiştir. Üniversite ve fakülte sayılarındaki artış, coğrafi erişimi güçlendirmiş ve yükseköğretimi toplumsal olarak daha kapsayıcı hâle getirmiştir. Ancak bu genişleme, her alanda istihdam kapasitesiyle aynı hızda ilerlememiştir. Bazı programlarda mezun arzı, sektörün emme kapasitesinin üzerine çıkmış; bu durum mezun işsizliği ve alan dışı istihdam oranlarını artırmıştır. Diploma, bazı alanlarda geçmişte sunduğu ayırt edici avantajı kısmen kaybetmiştir. Fakülte ve bölüm sayılarındaki artışın akademik kadro, altyapı ve uygulama imkânlarıyla eş zamanlı ilerlememesi kalite riskini büyütülmektedir. Laboratuvar, klinik, atölye ve saha kapasitesi yeterli olmayan programlar, biçimsel olarak varlık

gösterse de öğrenme çıktıları açısından zayıf kalabilmektedir. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, uygulama derslerinin yoğunluğu ve staj imkânları, kontenjan belirleme süreçlerinde temel kriter hâline getirilmelidir. Planlama yaklaşımı arz temelli genişleme mantığından çıkarılmalı ve veri temelli bir modele dönüştürülmelidir. Mezun izleme mekanizmaları kurumsal düzeyde güçlendirilmeli, mezunların istihdam durumu, alan uyumu ve kariyer geçişleri düzenli biçimde analiz edilmelidir. Kontenjan kararlarının bu analizlerle ilişkilendirilmemesi, sistemin kısa vadeli baskılara göre yön değiştirmesine yol açacaktır.

Diploma değerinin korunması yalnızca kontenjan artırılması ya da azaltılmasıyla sağlanamaz. Asıl ihtiyaç, program açma kriterlerinin güçlendirilmesi, alan bazlı planlamanın yapılması ve kalite güvencesi mekanizmalarının etkin biçimde işletilmesidir. Yükseköğretim planlaması erişim ile kalite arasında dengeli bir çerçeve kurmadığında, niceliksel büyüme niteliksel aşınmaya dönüşür. Bu nedenle kontenjan ve fakülte planlaması, sistemin bütüncül dönüşümünün merkezinde yeniden ele alınmalıdır. “Diplomalı işsizlik” ve “atalet hâlindeki genç nüfus” sorununa doğrudan çözüm sunmak amaçlanmalıdır.

4. Eğitim Süreleri

Lisans eğitiminde niteliğin sağlanabilmesi için eğitim süresinin yalnızca tarihsel geleneklere veya idari standartlara göre değil, programın kazandırmayı hedeflediği öğrenme çıktıları ve yetkinlikler temelinde belirlenmesi gerekmektedir. Günümüzde birçok yükseköğretim sisteminde lisans programlarının süresi belirli yıllarla tanımlanmakta; ancak aynı süre içinde öğrencilerin edindikleri bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyleri arasında önemli farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, eğitim süresinin tek başına kaliteyi garanti eden bir unsur olmadığını göstermektedir. Nitelikli

bir lisans eğitiminin temel ölçütü, öğrencinin mezuniyet aşamasında sahip olduğu akademik, mesleki ve sosyal yetkinliklerdir. Bu nedenle eğitim süresi belirlenirken disiplinin gerektirdiği bilgi yoğunluğu, uygulama ihtiyacı, araştırma becerileri, staj ve saha deneyimleri ile öğrencinin kazanması beklenen temel ve alan yeterlilikleri dikkate alınmalıdır. Özellikle sağlık, mühendislik ve öğretmenlik gibi uygulama ağırlıklı alanlarda süre kadar öğrenme deneyiminin derinliği de önem taşımaktadır.

Geleceğin yükseköğretim sistemlerinde eğitim süresinin giderek daha esnek hâle gelmesi ve süre temelli yaklaşımların yerini yetkinlik temelli modellere bırakması beklenmektedir. Bu çerçevede lisans programlarının başarısı, en başta, mezuniyet sonrasında ortaya koyabildikleri bilgi, beceri ve problem çözme kapasitesiyle değerlendirilmelidir. Dolayısıyla eğitim süresinin belirlenmesinde temel referans, öğretim sürecinin uzunluğu değil, hedeflenen öğrenme çıktılarının güvenilir biçimde kazanılıp kazanılmadığı olmalıdır. Lisans eğitim süresinin kısaltılması tartışması bu bakımdan yükseköğretim reform gündeminin en görünür başlıklarından biridir. Süre meselesi, aynı içeriğin daha dar bir zaman dilimine sıkıştırılması şeklinde ele alındığında, yapısal sorunları çözmek yerine yeni riskler üretir. Eğitim süresi, kazanılması hedeflenen akademik ve mesleki yetkinliklerle birlikte değerlendirilmelidir. Yetkinlik çerçevesi açık biçimde tanımlanmadan ve ölçme-değerlendirme sistemi bu çerçeveye uyumlu hâle getirilmeden yapılacak süre değişiklikleri, içerik daralmasına veya öğrenme yüzeyselleşmesine yol açabilir.

Yükseköğretimde yetkinlik çerçevesi, üniversite mezunlarının sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumların sistematik biçimde tanımlandığı ve sınıflandırıldığı bir referans yapısıdır. Bu çerçeve, eğitim programlarının neyi hedeflemesi gerektiğini, öğrencinin neyi öğrenmiş sayılacağını ve bu öğrenmenin nasıl ölçüleceğini belirler.

Eğitim süresi ile kalite arasında doğrudan ve otomatik bir ilişki bulunmamaktadır. Bir lisans programının dört yıl sürmesi niteliği garanti etmez; üç yıla indirilen bir programın da zorunlu olarak nitelik kaybına uğrayacağı söylenemez. Belirleyici olan unsur, müfredatın tasarım mantığıdır. Ders içeriklerinin bütüncül planlanması, tekrarların ayıklanması, uygulama-teori dengesinin doğru kurulması ve öğrencinin iş yükünün gerçekçi biçimde hesaplanması durumunda programlar daha verimli hâle gelebilir. Ancak bu dönüşüm, takvim üzerinde yapılan mekanik bir düzenleme ile sağlanamaz. Türkiye’de ortaöğretimden üniversiteye geçiş süreci ile birlikte bütüncül bir yaklaşımla yeniden ele alınması gerekir.

Öğrencilerin temel bilimler, akademik yazma ve analitik düşünme becerileri açısından farklı başlangıç düzeylerine sahip olması, üniversitenin ilk yılında yoğun telafi ihtiyacı doğurabilmektedir. Lisansın ilk yılı fiilen temel yeterliklerin güçlendirilmesine ayrılıyorsa, süre kısaltımı bu açığı daha da derinleştirebilir. Bu nedenle lisans eğitim süresi reformunun ortaöğretim yeterlilikleri ve üniversiteye geçiş sistemiyle birlikte ele alınması önerilmektedir. Alan farklılıkları süre tartışmasında belirleyici unsurdur. Uygulama ve mesleki yeterlilik gerektiren disiplinler, yoğun laboratuvar, saha ve klinik süreçleri nedeniyle farklı bir zaman planlaması gerektirir. Tıp, diş hekimliği, eczacılık, veterinerlik ve uygulamalı mühendislik alanlarında süre tek başına teorik bilgi aktarımı için değil, uygulamalı beceri kazanımı için de gereklidir. Bu alanlarda tek tip süre yaklaşımı, mesleki yeterlilik riskleri doğurabilir. Buna karşılık bazı teorik disiplinlerde “3+1” gibi “lisans + yüksek lisans” bütünleşik modeller seçenек olarak değerlendirilebilir.

Süre reformunda temel ilke zaman değil yetkinlik olmalıdır. Öğrenme çıktıları net biçimde tanımlanmalı, her program için asgari yeterlik seti belirlenmeli ve bu çıktılarla uyumlu kalite güvencesi mekanizmaları



kurulmalıdır. Süre ancak bu tasarım birlikte tartışılmalıdır; aksi halde süre değişikliği, sistemin yapısal sorunlarını çözmek yerine yalnızca görünür bir reform algısı üretir.

Tablo 5. Avrupa Ülkelerinde Bölümlere Göre Lisans Süreleri

Bölüm / Alan	Tipik Süre	3 Yıl Olan Ülkeler	4+ Yıl Olan / İstisnalar
İşletme/Ekonomi/Finans	3 yıl	Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, İspanya, Hollanda, Belçika, Portekiz, Polonya, Çekya	İskoçya (nadiren 4 yıl)
Siyaset Bilimi/ Uluslararası İlişkiler	3 yıl	Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, İspanya, Hollanda, Nordik ülkeler	İskoçya (4 yıl)
Hukuk	3-5 yıl	Fransa, İngiltere (2 yıl Baro Stajı) Hollanda (1-2 yıl yüksek lisans + 2 yıl Baro stajı), Portekiz, İspanya (2 yıl Baro stajı)	Almanya (4-4,5 yıl + Staatsexamen Devlet Sınavı), İtalya (5 yıl tek aşama), İspanya (4 yıl)
Mühendislik	3 yıl	Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Hollanda	Polonya (3,5 yıl)
Mimarlık	3 + 2 yıl (imza yetkisi)	Fransa, İtalya (Bologna modeli)	Pratikte toplam 5 yıl
Tıp	6 yıl	—	Tüm Avrupa
Diş Hekimliği	5 yıl	—	Tüm Avrupa
Eczacılık	5 yıl	—	Tüm Avrupa
Psikoloji	3 yıl	Almanya, İngiltere, Hollanda, Fransa, İtalya	Klinik uzmanlık + 2 yıl yüksek lisans
Sosyoloji/Felsefe/Tarih	3 yıl	Almanya, İngiltere Fransa, İtalya, İspanya	İskoçya (4 yıl)
Eğitim Bilimleri (Öğretmenlik)	3 yıl + yüksek lisans	Almanya, Hollanda, İngiltere	
Doğa Bilimleri (Fizik, Kimya, Biyoloji)	3 yıl	Almanya, Fransa, İtalya, İngiltere	
Sanat/Tasarım/Görsel İletişim	3 yıl	İtalya, Fransa, Hollanda, İngiltere	
İletişim/Medya / Gazetecilik	3 yıl	Almanya, Hollanda, İspanya, İngiltere	

Bologna Süreci (*European Higher Education Area*) kapsamında birçok Avrupa ülkesinde (Almanya, İngiltere, İtalya, Fransa, İspanya, Norveç, Çekya, Macaristan, Portekiz, Romanya, Polonya, Hollanda) lisans eğitimi artık üç yıl standart hâle gelmiştir. Tablodan da görüleceği gibi tıp, diş hekimliği, eczacılık dışında eğitim süresi 3 yıla (6 yarıyla) indirilmelidir. Aslında Bologna çerçevesi bu tasarımı sunmaktadır. Bologna'ya göre üniversite eğitiminin felsefi yaklaşımı aşağıdaki gibidir:

Lisans (3/2+1 yıl) → Analitik düşünme + alan okuryazarlığı + deneyim yetkinliği verir.

Yüksek Lisans (1-2 yıl) → Uzmanlık + meslek + araştırma yetkinliği verir.

Doktora (3-4 yıl) → Bilgi ve teknoloji üretimi yetkinliği verir.

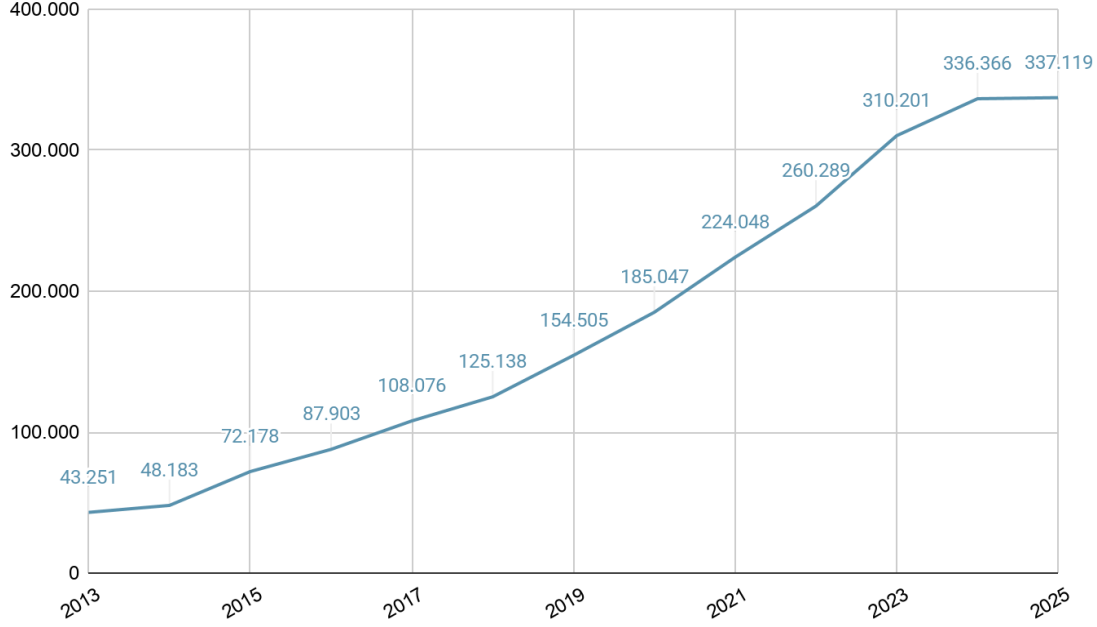
Bologna sisteminde lisans eğitimi 180-240 AKTS (ECTS) (*European Credit Transfer and Accumulation System*; Avrupa Kredi Transfer Sistemi) olarak tanımlanır. Türkiye'deki mevcut uygulamada ise bir akademik yılın 60 AKTS, lisans eğitiminin 240 AKTS ve toplam sürenin 4 yıl olması "doğal norm" olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla ülkemizde, Bologna sisteminin öngördüğü en üst sınır değer yapısal bir zorunluluk gibi işletilmektedir. Oysa Bologna normlarında bir akademik yılın 60 AKTS ve toplam lisans eğitiminin 180 AKTS olarak planlanmasıyla, 3 yıllık bir yükseköğretim süreci de hukuken ve fiilen mümkündür. Türkiye, üst sınırı "tek geçerli model" gibi uygulanmaktadır ama birçok Avrupa ülkesi 180 AKTS'yi baz alır.

5. Uluslararasılaşma

Türkiye'deki uluslararasılaşmanın ağırlıklı olarak merkezî bir yapı içinde ve büyük ölçüde gelen öğrenci sayısı ile uluslararası sıralama gibi niceliksel göstergeler üzerinden tanımlanması, literatürde sıkça üzerinde durulan bir husustur (Aydınlı & Mathews, 2021; Efe & Özer, 2023). De Wit'in (2019) hatırlattığı gibi öğrenci sayıları, markalaşma ve sıralama beklentileriyle biçimlenen bu yaklaşım önemli kazanımlar sağlamakla birlikte, uluslararasılaşmanın akademik, sosyokültürel ve eğitim-öğretime ilişkin boyutlarının görece geri planda kalmasına yol açabilmektedir.

Türkiye ile ilgili verilere bakıldığında, 2025 yılı sonu itibarıyla 208 yükseköğretim kurumu ve yaklaşık 7,5 milyon öğrenciye sahip olan sistemde, uluslararası öğrenci sayısı 337.119'a ulaşmış; bu sayı 2013 yılındaki yaklaşık 43 bin düzeyinden hareketle on iki yılda neredeyse sekiz katına çıkmıştır (Grafik 6). Uluslararası öğrencilerin toplam öğrenci içindeki payı 2023-2024 akademik yılında %7,49 olarak gerçekleşerek OECD ortalamasının üzerine çıkmış; Türkiye, dünyada en fazla uluslararası öğrenciye sahip sekizinci ülke konumuna yükselmiştir. (YÖK, 2025b). Bu tablo, Türkiye'nin artık uluslararası öğrenciler için yerleşik bir hedef ülke hâline geldiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte YÖK'ün Yükseköğretimde Uluslararasılaşma Strateji Belgesi 2024-2028 raporunda, 2025 yılı için uluslararası öğrenci sayısında %6,1'lik bir artış hedeflense de bu oran %0,2 ile oldukça düşük bir düzeyde kalmıştır (YÖK, 2025b).



Grafik 6. Türkiye'de Yükseköğretimdeki Uluslararası Öğrenci Sayıları (2013-2025)

Kaynak: YÖK, 2026

Verilerin yapısal analizi, niceliksel başarının altında niteliğe ve kurumsal olgunluğa ilişkin belirgin gelişim alanları bulunduğunu göstermektedir:

Uluslararası öğrencilerde ülke yoğunlaşması: Uluslararası öğrencilerin büyük bölümü sınırlı sayıda komşu ve yakın coğrafya ülkesinden gelmektedir; 2023-2024 itibarıyla ilk beş uyruk Suriye (60.750), Azerbaycan (40.354), Türkmenistan (29.126), İran (28.924) ve Irak'tır (13.153). Yüksek öğrenci potansiyeline sahip Çin, ABD, Hindistan, Sahra Altı Afrika ve Güney Amerika gibi ülkelerden gelen öğrenci sayısı ise sınırlı kalmaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. Uluslararası Öğrencilerin Uyruklarına Göre Sayıları
(İlk 10 Ülke, 2023-2024)

Ülke	Kadın	Erkek	Toplam
Suriye	27.567	33.183	60.750
Azerbaycan	13.330	27.024	40.354
Türkmenistan	15.155	13.971	29.126
İran	16.234	12.690	28.924
Irak	5.520	7.633	13.153
Kazakistan	6.632	5.326	11.958
Mısır	3.626	7.069	10.695
Afganistan	2.610	6.539	9.149
Somali	3.236	5.636	8.872
Yemen	1.612	6.315	7.927
Toplam (İlk 10 Ülke)	95.522	125.386	220.908
Genel Toplam	142.290	194.076	336.366

Kaynak: YÖK, 2025b

Eğitim düzeyi yoğunlaşması: Türkiye'deki uluslararası öğrencilerin akademik düzeylere göre dağılımı incelendiğinde, öğrencilerin yaklaşık %70,9'unun lisans, %16,47'sinin ön lisans düzeyinde öğrenim gördüğü, yüksek lisans öğrencilerinin oranının %9,35, doktora öğrencilerinin oranının ise yalnızca %3,28 seviyesinde kaldığı görülmektedir. Bu tablo, Türkiye'nin yükseköğretimde uluslararasılaşma alanında önemli bir çekim merkezi hâline geldiğini göstermekle birlikte, uluslararası öğrenci hareketliliğinin ağırlıklı olarak lisans eğitimi ekseninde yoğunlaştığına işaret etmektedir.

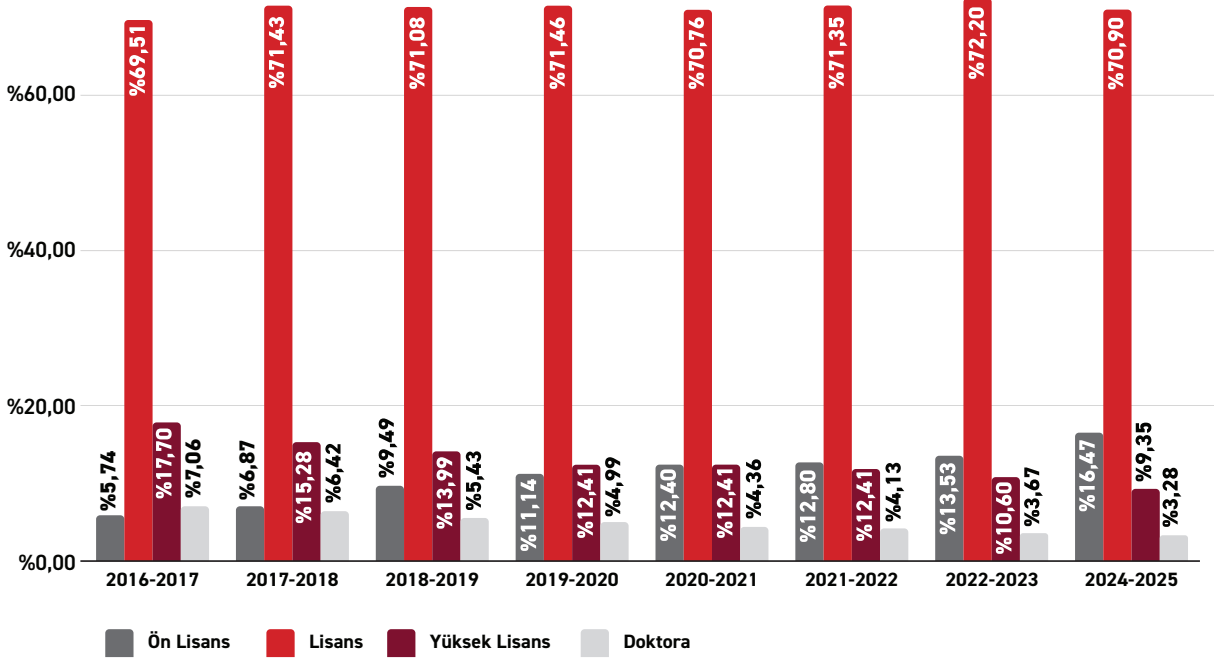
Oysa uluslararasılaşmanın sürdürülebilirliği ve akademik niteliği, araştırma odaklı lisansüstü programların gücüyle de yakından ilişkilidir. Özellikle yüksek lisans ve doktora düzeyindeki uluslararası öğrenciler, üniversitelerin araştırma kapasitesine,

bilimsel üretkenliğine ve küresel akademik görünürlüğüne doğrudan katkı sunmaktadır. Bu nedenle lisansüstü öğrenci oranlarının düşük seyretmesi, uluslararasılaşmanın araştırma boyutunun henüz arzu edilen düzeye ulaşamadığını göstermektedir.

Ayrıca son yıllarda lisansüstü programlara yönelen uluslararası öğrenci sayısındaki artışa rağmen, doktora düzeyindeki payın sınırlı kalması dikkat çekmektedir. Doktora öğrencileri, araştırma ekosisteminin temel insan kaynağını oluşturduğundan, bu alandaki zayıf büyüme uzun vadede üniversitelerin bilimsel kapasitesi açısından risk oluşturabilir. Bu nedenle Türkiye'nin uluslararasılaşma stratejisinin, sadece lisans düzeyinde öğrenci çekmeye değil, yüksek lisans ve özellikle doktora programlarının küresel cazibesini artırmaya da odaklanması gerekmektedir.



Grafik 7. Türkiye'de Öğrenim Gören Uluslararası Öğrencilerin Eğitim Seviyelerine Göre Oranları (2016/17-2024/25)

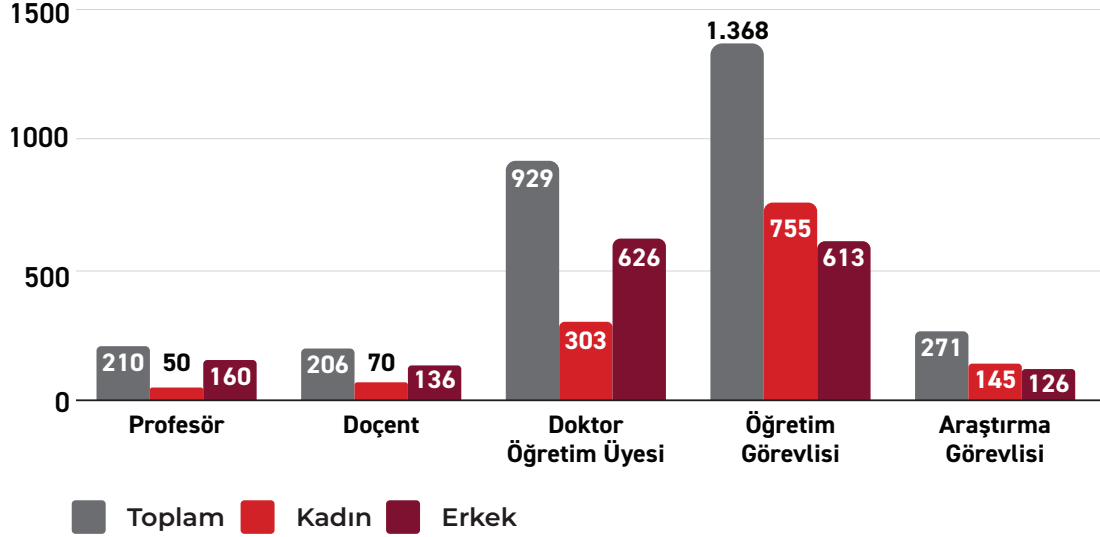


Kaynak: YÖK, 2025b

Uluslararası akademisyen sayıları: Türkiye yükseköğretim sisteminde görev yapan yaklaşık 185 bin öğretim elemanı içerisinde uluslararası akademisyenlerin sayısı 2.906 olup, toplam akademik personelin yalnızca %1,57'sini oluşturmaktadır. Bu oran, mevcut mevzuatın devlet üniversitelerinde yabancı uyruklu akademisyen istihdamı için öngördüğü %2'lik üst sınıra oldukça yakın bir seviyede seyretmektedir. Bununla birlikte, bu üst sınırın hangi akademik, sosyal ve ekonomik gerekçelerle konulduğunu yeniden değerlendirmek gerekmektedir. Örneğin 2022 verilerine göre küresel yükseköğretim alanının liderlerinden biri olan Birleşik Krallık'ta yükseköğretim kurumlarında çalışan uluslararası akademik personel toplam akademik personelin %32,7'sine karşılık gelmektedir (Universities UK, n.d.). Türkiye'de uluslararası akademisyenlerin üniversiteler içerisindeki dağılımı ve akademik pozisyonları incelendiğinde, bu insan kaynağının kurumsal akademik kapasiteye katkısının sınırlı kaldığı görülmektedir.

Mevcut veriler, uluslararası akademisyenlerin önemli bir bölümünün öğretim görevlisi kadrolarında istihdam edildiğini ve profesör, doçent veya araştırma liderliği gerektiren üst akademik pozisyonlardaki temsil oranlarının görece düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, yükseköğretimde uluslararasılaşmanın akademik nitelik ve araştırma kapasitesi açısından da değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Üniversitelerin küresel görünürliğini ve bilimsel üretkenliğini artırabilmesi için, uluslararası akademisyenlerin özellikle araştırma odaklı ve üst düzey akademik kadrolarda daha etkin biçimde yer almalarını sağlayacak politikaların geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Grafik 8. Uluslararası Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları (2025-2026)



Kaynak: YÖK, 2026

Uluslararası yayın performansı: Yükseköğretimde uluslararasılaşmanın en önemli göstergelerinden biri, üniversitelerin küresel bilimsel üretim ekosistemine katkı düzeyini ortaya koyan uluslararası yayın performansıdır. Bu nedenle Türkiye'nin yükseköğretim politikalarında uluslararası bilimsel görünürlük ve araştırma çıktılarının niteliği stratejik bir öncelik olarak ele alınmalıdır. Nitekim uluslararası öğrenci ve akademisyen sayılarındaki artışa rağmen, araştırma performansına ilişkin göstergeler Türkiye'nin hâlâ bu alanda kat etmesi gereken önemli bir mesafeye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle *Web of Science* kapsamındaki yayın verileri incelendiğinde, öğretim üyesi başına düşen yıllık yayın sayısının henüz bir yayın düzeyine ulaşamadığı görülmektedir. Bu durum, yükseköğretim sisteminin niceliksel büyümesinin araştırma üretkenliği bakımından aynı ölçüde karşılık bulamadığına işaret etmektedir. Türkiye'nin küresel akademik rekabet gücünü artırabilmesi için araştırma kapasitesini güçlendiren, uluslararası iş birliklerini teşvik eden ve yüksek etki değerine sahip yayın üretimini destekleyen bütüncül politikalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Tablo 7. *Web of Science* İndeksli Dergi ve Kitaplarda Yayımlanmış Öğretim Üyesi Başına Düşen Yayın Sayısının Üniversite Türlerine Göre Dağılımı

Yayın/Kişi	<0,1	0,1-0,25	0,25-0,5	0,5-0,75	0,75-1	>1
Devlet	1	2	8	35	49	31
Vakıf	1	7	19	18	17	12
Toplam	2	9	27	53	66	43

Kaynak: YÖK, 2025c



Tablo 8. Web of Science İndeksli Dergi ve Kitaplarda Yayımlanmış Öğretim Üyesi Başına Düşen Yayın Sayısı Ortalaması

Devlet Ortalaması	0,90
Vakıf Ortalaması	0,77
Genel Ortalama	0,85

Kaynak: YÖK, 2025c

Kurumsal ve altyapısal eksiklikler: Yabancı dilde program sayısının yetersizliği, barınma ve entegrasyon altyapısının sınırlılığı, kurumsal yapılanmanın ve yabancı dil bilen akademik/idari personelin yetersizliği ile tanıtım ve markalaşma çalışmalarındaki eksiklikler başlıca zayıf yönlerdir (YÖK, 2025b).

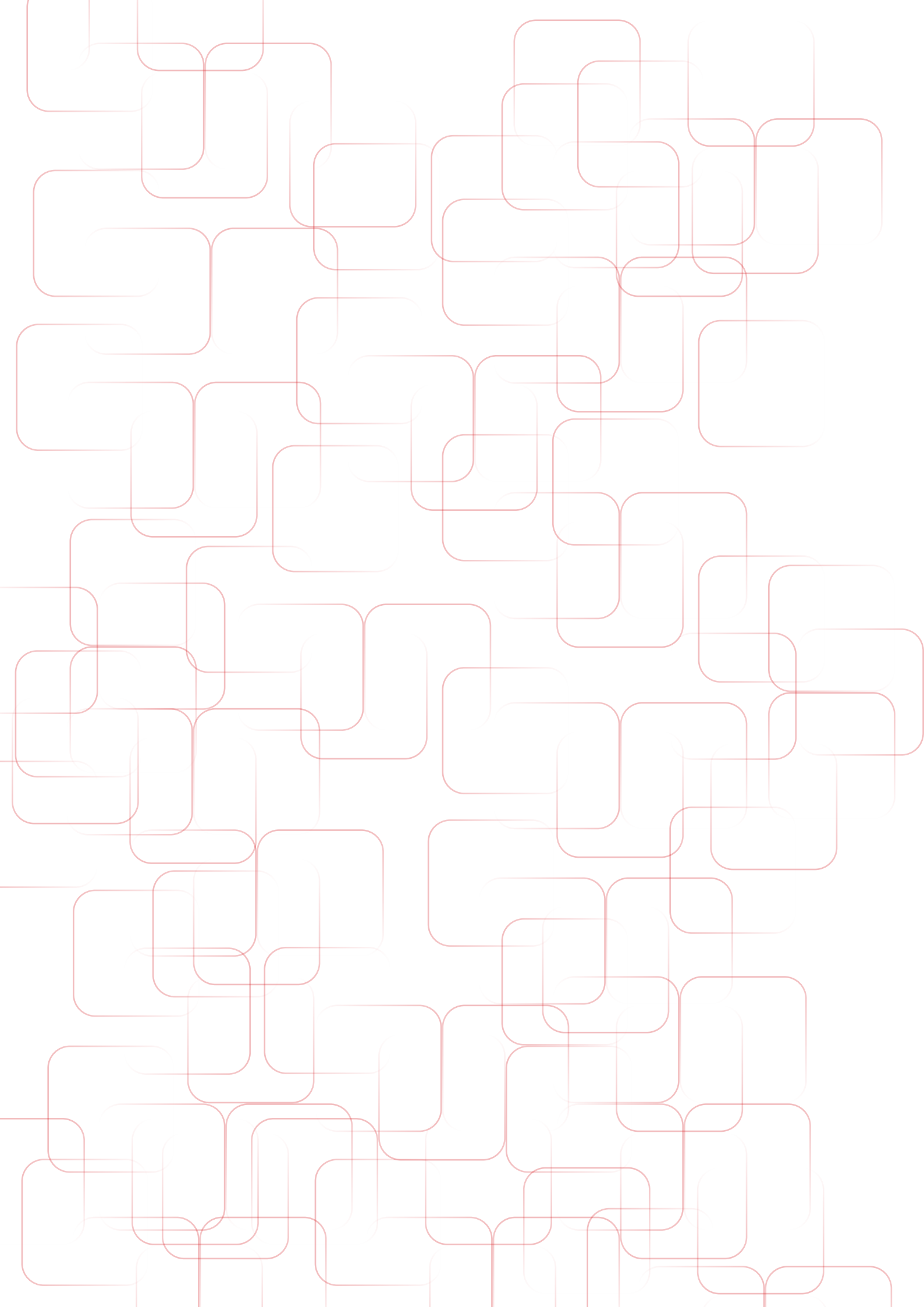
Özetle Türkiye, uluslararasılaşmada yükseköğretimin küresel liderlerinden biri olma iddiasını sağlayabilmesi için stratejik ve kararlı adımlara ihtiyaç duymaktadır. Bu dönemde belirleyici rekabet avantajı ise nitelik, çeşitlilik ve kurumsal olgunluk eksenine kaymaktadır. Strateji belgesinde öngörülen 2028 hedefi (uluslararası öğrenci sayısının 500 bini aşması ve küresel payın %6,25'e çıkarılması) mevcut büyüme eğilimiyle ulaşılabılır görünmekle birlikte, dünya yükseköğretim alanında AB ülkelerinde uluslararası öğrenci oranı %8,4, Birleşik Krallık'ta yaklaşık %24'ken (Eurostat, 2025) Türkiye'nin yükseköğretimde uluslararasılaşma perspektifini daha fazla genişletmeye ihtiyacı vardır. Bu noktada Türkiye'ye kendi ekonomik imkânlarıyla gelerek yükseköğrenim gören uluslararası öğrencilere ayrıca odaklanması gereklidir. Bu öğrencileri Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve diplomatik kapasitesine katkı sağlayan stratejik bir insan kaynağıdır. Kamu burslarından yararlanmadan eğitimlerini finanse eden bu öğrenciler, barınma, ulaşım, gıda, sağlık ve diğer yaşam harcamaları yoluyla yerel ekonomiye doğrudan katkıda bulunmakta, yükseköğretimin ekonomik etkisini artırmaktadır. Bununla birlikte bu

öğrencilerin önemi yalnızca ekonomik boyutla sınırlı değildir. Uluslararası öğrenciler, ülkeler arasında kültürel etkileşimi güçlendirmekte, Türkiye'nin yumuşak gücünün gelişmesine katkı sunmakta ve uzun vadede ülkeleri ile Türkiye arasında kalıcı sosyal, ekonomik ve diplomatik ilişkilerin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Mezuniyet sonrasında kendi ülkelerinde kamu, özel sektör veya akademi alanlarında önemli görevler üstlenen bireyler, Türkiye ile sürdürülebilir iş birliklerinin kurulmasında doğal köprü işlevi görebilmektedir. Küresel ölçekte yükseköğretim giderek daha rekabetçi bir yapıya dönüşürken, kendi imkânlarıyla Türkiye'yi tercih eden uluslararası öğrenciler ülkenin eğitim kalitesi, yaşam koşulları ve bölgesel cazibesi açısından önemli bir göstergedir. Bu nedenle söz konusu öğrenci grubunun sayısının ve niteliğinin artırılması, Türkiye'nin yükseköğretimde uluslararasılaşma stratejisinin temel önceliklerinden biri olarak değerlendirilmelidir.

Türkiye'nin yükseköğretimde uluslararasılaşma stratejisinde yer alması gereken bir diğer önemli husus, ortaöğretim kurumlarında uluslararası programlarla eğitim alan öğrencilerin geleceğidir. Dünyanın sayılı uluslararası eğitim programlarını MEB programları ile birlikte alan ve başarı elde eden öğrencilerin yükseköğretime geçişinde bir farklılaştırmaya ihtiyaç söz konusudur. Ortaöğretimde uluslararası programların çeşitliliğine imkân sunulurken yükseköğretime geçişte bu çeşitliliğin stratejik fırsatlarını değerlendirmemek Türkiye'nin uluslararasılaşma süreçlerini sınırlayacaktır. Bu bakımdan özellikle lisans eğitimi düzeyinde bu öğrencilerin yurt dışına yönelme eğilimini yurt içine yönlendirerek bu sürecin katma değerinin Türkiye'de kalması sağlanabilir.

TEMATİK REFORM ÖNERİLERİ





TEMATİK REFORM ÖNERİLERİ

Mevcut durum analizi, veri temelli bulgular ve rapor boyunca ortaya konulan tespitler ışığında, Türkiye yükseköğretim sisteminin niteliğini, uluslararası rekabet gücünü ve toplumsal etkisini artırmaya yönelik politika önerileri aşağıda bütüncül bir çerçevede sunulmaktadır. Bu öneriler, sistemin yapısal ihtiyaçlarını dikkate alan ve yükseköğretimin eğitim, araştırma, yönetim ve uluslararasılaşma boyutlarında sürdürülebilir gelişimi desteklemeyi amaçlayan bir perspektifle hazırlanmıştır.

1. Yükseköğretim Kanunu ve Yükseköğretim Kurulunun İşleyişi

- Reformun en önemli eksenini, merkezî yapının dönüştürülerek, koordinasyon ile kurumsal esneklik arasında yeni bir denge kurulması, ortaöğretim ve yükseköğretim sisteminin bütünsel olarak ele alınmasıdır.
- 2547 sayılı Kanun Türkiye’deki üniversitelerde dönüşen nicel ve nitel veriler ışığında daha sade ve işlevsel bir yasal çerçeve ile değiştirilmelidir.
- YÖK, çeşitli kuruluşlardan temsiliyetin artırıldığı (Millî Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Enerji Bakanlığı, TÜBİTAK vb.) bir koordinasyon kuruluna dönüşmelidir. Yapısı sadeleştirilerek yükseköğretimde verimliliğe odaklı çalışmalara yönelmesi sağlanmalıdır.
- Stratejik planlama merkezde kalabilir; ancak uygulama, performans değerlendirme ve akademik birim ve kadro politikalarında üniversitelere daha geniş hareket alanı tanınmalıdır.
- Lisans eğitim süreleri ile ilgili 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda mevcut yıl/yarıyıl sistemi yerine yetkinlik ve çıktı odaklı esnek, özerk ve özgün bir modele geçilmesi önerilmektedir.
- Regülasyon şişkinliği ve yoğun bürokrasiye dayanan ve akademik süreçleri yavaşlatan onay-kontrol anlayışı, günümüz rekabet ortamının gerektirdiği hız ve esneklik perspektifi doğrultusunda yeniden şekillendirilmelidir.
- Kalite güvence sistemlerinin kâğıt üzerinde kalmaması, kalite ve performans ölçmeleri ve iyileştirilmelerinin üniversitelerin mevcut imkânları çerçevesinde takip edilmesi gerekir.
- Günümüzde finansman modelinin teşvikleri doğru yapılandırılmamıştır. Performans/etki yerine öğrenci sayısı, bina ve kadro üzerinden bir büyüme ve finansal destek sağlanmaktadır. Bu modelin performans ve ölçülen etki değerleri ile değiştirilmesi ve üniversitelere kendi finansal modellerini üretecek imkânların sağlanması hedeflenmelidir.
- Üniversitelerin kurumsal organlarının yetkileri güçlendirilmeli, karar süreçlerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik artırılmalıdır.
- Akademik Katkı ve Gelişim Sistemi ile yükseköğretim kurumlarındaki başarı/başarısızlık somut KPI'lara (Key Performance Indicator; Temel Performans Göstergesi) bağlanmalı, başarı veya başarısızlığın sonuçları net bir şekilde tarif edilmelidir.
- Büyük ölçekli reform adımları pilot uygulamalarla test edilmeli ve izleme-değerlendirme mekanizmasıyla yaygınlaştırılmalıdır.



- Yükseköğretimde süre reformunda temel ilke zaman değil yetkinlik olmalıdır. Öğrenme çıktıları net biçimde tanımlanmalı, her program için asgari yeterlik seti belirlenmeli ve bu çıktılarla uyumlu kalite güvencesi mekanizmaları kurulmalıdır.

2. Yükseköğretimde Akademik Yükselme, Kadro Yapısı ve Kalitesi

- Mevcut yapı, yayın ve ünvan merkezlidir. Oysa yeni dönemde mentörlük, dijital müfredat geliştirme, proje yönetimi, teknoloji transferi ve veri yönetimi gibi fonksiyonlar da akademik başarının temel unsurları hâline gelmektedir.
- Akademik kadroların ömür boyu kazanılmış hak olmaktan çıkarılmalıdır. Belirli aralıklarla akademisyenlerin gelişimlerine dönük bir izleme sistemi oluşturulabilir ve asgari üretkenlik koşulları konularak yeniden değerlendirilebilir. Kadronun tamamen alınması yerine profesör ve doçent gibi ünvanlar korunur ancak yetki ve kaynaklar sınırlandırılabilir.
- Profesörlük kadrolarının güncellenmesi ve akademik piramit dengesinin yeniden kurulması için uzun vadeli bir kadro planlaması yapılmalıdır.
- Akademisyenlerin yurt dışındaki uluslararası sıralamalarda önde gelen üniversitelerde veya Türkiye'deki araştırma üniversitelerinde deneyim kazanmaları teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.
- Yükseltme kriterlerine sadece makale değil, alınan patentler, kurulan teknoloji şirketleri veya kamu politikalarına yön veren raporlar gibi "somut çıktılar" dâhil etmek gerekir.
- Mevcut "puan toplama" yarışı, akademisyenleri kalitesiz dergilerde (yağmacı yayınlar) çok sayıda makale basmaya itmektedir. Bunun yerine etki odaklı puanlama getirilmelidir. Çok sayıda vasat makale yerine, dünya çapında ses getiren az sayıda "yüksek atıflı" veya teknolojiye dönüşme kapasitesi yüksek makaleye çok daha yüksek puan verilmelidir.
- Doçentlik ve profesörlük atamalarında değerlendirme kriterleri arasına, adayların "öğretme yetkinliği" de dâhil edilmeli; bunun için öğrenci değerlendirme anketleri ve ders performansı bir kriter hâline getirilmelidir.
- Doçentlik değerlendirmesinde merkezî asgari standartlar korunmalı; kadro planlama ve seçim yetkisi üniversitelerin stratejik öncelikleriyle uyumlu hâle getirilmelidir. Doçentlik alanları ile ilgili üniversite ihtiyaçları değerlendirmeye alınmalıdır. Bu kapsamda, üniversitelerin alan bazlı akademik kadro ihtiyaçları gözetilmeli; acil veya stratejik öneme sahip disiplinlerdeki süreçlere öncelik tanınmalıdır.
- Doçentlikte bilimsel değerlendirme kapasitesini güçlendirecek mekanizmalar tartışmaya açılmalı; özellikle yapay zekanın etkisi ile değerlendirme süreçleri şeffaf ve denetlenebilir hâle getirilmelidir.
- Yapay zekâ çağında doçentlik sisteminin temel sorunu, artık metin üretmenin zorlaşması değil, özgün düşünceyi, araştırma yetkinliğini ve bilimsel katkıyı ayırt edebilmek olacaktır. Bu nedenle çözüm, yapay zekâyı yasaklamak değil, değerlendirme sistemini yeniden tasarlamak ve sözlü değerlendirme süreçlerini açık ve şeffaf tasarımlarla düzenlemektir.
- Periyodik performans değerlendirmesi, cezalandırıcı değil geliştirici bir çerçevede kurgulanmalı; düşük performans için iyileştirme planları ve kurumsal destek mekanizmaları kurulmalıdır.

- Atama ve yükseltme kriterleri de araştırma üniversitelerinde farklılaştırılmalıdır. Yayın sayısı değil, yayın niteliği; yerel üretim değil, uluslararası etki; bireysel performans değil, araştırma ekosistemi kurma kapasitesi değerlendirilmelidir.
- Araştırma üniversitelerinde ders yükü planlaması diğer kurumlardan farklılaştırılmalıdır. Bu farklılaşma bir ayrıcalık değil, işlevsel zorunluluktur. Ders yükünün azaltılması, yayın kalitesini ve proje üretimini artıracak yapısal bir düzenleme yapılmalıdır.
- Araştırma üniversitelerinde sözleşmeli-kadrolu modeli performans temelli bir çerçevede yeniden tasarlanabilir. Ancak bu model güvencesizliği artıran bir yapıya dönüşmemelidir. Akademik özgürlük korunmalı, performans değerlendirmesi ise şeffaf ve ölçülebilir kriterlere dayanmalıdır.
- Akademik yükseltme sürecinde şeffaflık için ulusal jüri havuzu oluşturulmalıdır. Bu sistemde, jüri üyeleri merkezî veri tabanından seçilmelidir; çıkar çatışması algoritmik olarak kontrol edilmelidir ve değerlendirmeler anonim yapılmalıdır. Amaç, akademik yükseltmelerde liyakat ilkesini güçlendirmektir.
- Asıl ihtiyaç, araştırma altyapısının iyileştirilmesi, doktora burslarının güçlendirilmesi, doktora sonrası araştırma pozisyonlarının artırılması ve genç akademisyenler için öngörülebilir bir kariyer hattı oluşturulmasıdır. Doktora eğitimi, akademik insan kaynağının kalite filtresi olarak tasarlanmalıdır.
- Doktora ve doktora sonrası ekosistemi için rekabetçi burslar, araştırma fonlarına erişim ve barınma dâhil destek paketleri tasarlanmalıdır. Nitelikli lisansüstü öğrencinin yurt dışına yönelimini azaltmak için akademik ve ekonomik teşvik iklimi güçlendirilmelidir.
- Tek tip akademisyen tanımı yerine çoklu akademik kariyer yolları tanımlanabilir. Her biri farklı yükselme, ölçme ve teşvik kriterlerine sahip olabilir. Önerilen modelde; eğitim odaklı, araştırma odaklı, uygulama/sanayi odaklı ve girişimci odaklı akademisyen profilleri tanımlanmalıdır.

3. Kontenjanlar ve Fakülte Sayıları

- Tüm üniversite bölümlerinin kontenjanları, son 5 yılın “alanında istihdam edilme” verilerine göre dinamik olarak belirlenmelidir. Sektörel olarak ihtiyaç duyulmayan bölümlere öğrenci alımını durdurup, geleceğin mesleklerine kaynak aktararak hem gençlerin hayatına hem de ülke ekonomisine katma değer sağlanmalıdır.
- Son yıllarda üniversite sınavına başvurudaki ve yerleşmelerdeki düşüş göz önünde bulundurularak kontenjanların optimize edilmesi gerekmektedir.
- Her üniversitenin “her şeyi” öğretmeye çalıştığı, istediği her bölümü açtığı, ancak çoğunda tam uzmanlaşmadığı genelci modelden vazgeçilmelidir. Türkiye’deki üniversite sayıları ve fakülte ve bölüm sayıları da kaynak israfını önlemek için yeniden düzenlenmelidir.
- Kontenjanların belirlenmesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili bakanlıkların ve kurumların talepleri başta olmak üzere TÜİK verileri ve üniversitelerin mezun takip sistemi kullanımı yasal bir zorunluluk hâline getirilmelidir. Plansız bölüm açılmasının ve diplomalı işsizliğin yasal olarak önüne geçmek hedeflenmelidir.
- Program açma ve kontenjan artırma kararlarında altyapı kapasitesi, akademik kadro yeterliği ve uygulama/staj imkânları temel koşul olarak aranmalıdır.
- Mezun izleme sistemi güçlendirilmeli; mezunların alan uyumu ve istihdam göstergeleri düzenli raporlanmalıdır.



4. Eğitim Süresi

- “Lisans eğitimi, ortaöğretime dayalı, en az 180 AKTS’lik programdır” yaklaşımı ile hukuksal altyapı sağlanarak süre temelli diploma rejiminden yetkinlik temelli öğrenme modeline geçilmelidir. Öğrencilerin belirli bir süreyi tamamlamasından çok, belirli beceri ve yeterlilikleri kanıtlanması esas alınmaktadır. Bu doğrultuda eğitim programlarının modüler hâle getirilmesi, mikro sertifikalar ve yığılabılır dereceler aracılığıyla bireylere esnek öğrenme yolları sunulması önerilmektedir. Böylece üniversite eğitimi, değişen iş gücü piyasasına uyum sağlayabilen, yaşam boyu devam eden bir öğrenme sürecine dönüşecektir.
- Türkiye’de mevcut durumda lisans eğitimi istisnalar dışında her öğrenci için 4 yıl sabit sürede tamamlanır. Öğrenme hızı, yetkinlik, yeterlik, kazanımlar değerlendirmeye alınmaz. Bu durum, zaman kaybı, kaynak israfı ve motivasyon erozyonuna yol açar. Önerimiz, lisans eğitiminin standart 2+1 yıla (6 yarıyıl) indirilmesidir.
- Sektörde çalışarak, staj yaparak pratik eğitim yapması gereken uygulamalı programlarda lisans eğitimi “2 yıl teorik + 1 yıl pratik” şeklinde yapılandırılabilir. Bu model kooperatif öğrenme olarak bilinen eğitimin sektörle birlikte yapılması modelidir. Avrupa, ABD ve Kanada’da çok başarılı uygulamaları bulunmaktadır.
- Bologna normlarındaki 180 AKTS’lik taban esas alınarak, 3 yıllık lisans eğitimi ile 1 yıllık yüksek lisans sürecini birleştiren bütünlük bir model uygulanabilir.
- Lisans eğitiminin 3 yıla indirilmesinin beklenen en belirgin kazanımı, genç iş gücünün ülkenin ekonomisine, 1 yıl erken katılmasıdır. Aynı zamanda akademiye ve AR-GE’ye erken bir yönlendirme de mümkün olacaktır. En önemli akademik kariyer olan doktora derecesi 30 yaş sonrası elde edilebilen bir lüks olmaktan çıkacaktır. Önerilen bu yapı üniversiteyi hızlandırır, öğrenciyi erken sahaya çıkarır, akademiye verimliliştirir.
- CO-OP2 ve 2+1 gibi istihdamla bağlantılı modellerin yasal altyapısı güçlendirilmeli ve pilot uygulamalarla yaygınlaştırılmalıdır.
- Ortaöğretim yeterlikleri de güçlendirilmeli, lise-üniversite geçişi bütüncül reform alanı olarak ele alınmalıdır.

Modelin uygulanmasında kaldırılması gereken engeller:

- 2547 sayılı YÖK Kanunu Madde 3(s)’de lisans eğitimi “en az sekiz yarıyılık” (4 yıl) bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bu süre sınırlandırması, fiilî olarak 4 yıl altındaki lisans eğitimini engellemektedir. Bu ve benzeri kanun maddelerinin düzenlenmesi gerekmektedir.
- Meslek kanunlarının da revize edilmesi gerekir. Barolar, mühendislik odaları ve benzeri meslek kuruluşları kanunlarında, eğitim süresi örtük olarak 4+ yıl varsayılar. Bu kanun ve yönetmelikler de revize edilmelidir.
- TMMOB mevzuatındaki “mühendis ünvanı” tanımında AKTS kredi yükü değil, doğrudan 4 yıllık eğitim süresi esas alınmaktadır. Bu nedenle, Avrupa’da uygulanan 3 yıllık (180 AKTS) mühendislik lisans diplomaları (B.Sc.) mevcut ulusal mevzuat tarafından tanınmamaktadır. Yine

² “Cooperative Education Program”ın kısaltması olan “CO-OP”, üniversite ile iş dünyasını entegre eden eğitim modelidir. CO-OP’un amacı, eğitim ile çalışma hayatını bütünleştirmektir. Bu modelle öğrenciler bir yandan eğitimlerine devam ederken diğer yandan iş deneyimi kazanırlar.

öğretmenlik mesleği için pedagojik formasyon, meslek ve uygulama dersleri 4 yıllık tek bir lisans programına sıkıştırılmıştır. Avrupa’da yaygın olan ve niteliği artıran “3 yıl lisans + eğitim yüksek lisansı” modeli ulusal mevzuatımızda yer almadığından, yeni modele geçiş için MEB ve YÖK’ün eş zamanlı düzenleme yapması stratejik bir öneme sahiptir.

5. Uluslararasılaşma

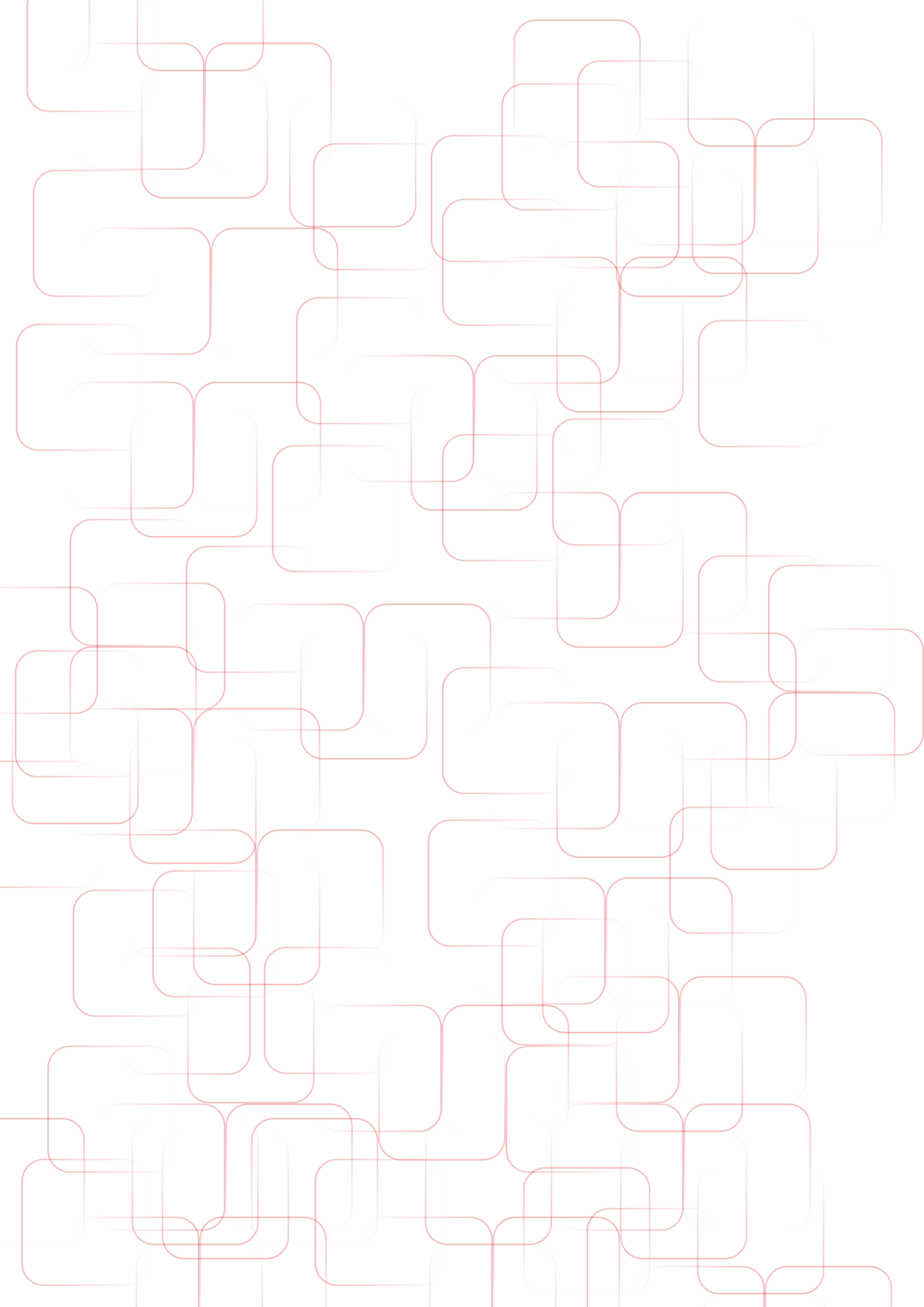
- Uluslararası öğrenci çeşitliliğini artırmak için Çin, ABD, Hindistan, Sahra Altı Afrika ve Güney Amerika gibi potansiyeli yüksek bölgelere yönelik hedef odaklı tanıtım ve burs programları geliştirilmeli; Afrika Birliği ile imzalanan mutabakat zaptı gibi mevcut iş birlikleri etkin biçimde işletilmelidir.
- Yabancı dilde eğitim veren ön lisans, lisans ve lisansüstü program sayısı ve niteliği artırılmalı; bunun ön koşulu olarak yabancı dilde ders verebilecek öğretim elemanı kapasitesi geliştirilmelidir. Müfredatın ve kampüs ortamının yerli ve yabancı tüm öğrenciler için uluslararası bir nitelik kazanması (yurt içinde uluslararasılaşma) öncelikli hedef olmalıdır.
- Üniversite ortamında uluslararasılaşmayı geliştirmek adına derslerde karma kültürler arası grup çalışmaları, ortak projeler, dil-kültür değişim ortaklıkları ve akran/mentörlük programları gibi yapılandırılmış mekanizmalar kurumların rutinine yerleştirilmelidir.
- Uluslararasılaşma toplum yararına bir misyon olarak da tanımlanmalıdır. Yalnızca bireysel ya da kurumsal gelişme yerine, toplumsal katma değeri vurgulayan uluslararası gönüllülük ve topluma hizmet uygulamaları gibi etkinlikler, teşvik edilmelidir. Bu, hem dönemlik olarak yurt dışına giden öğrenciler hem de yurt içinde yerel ve uluslararası öğrencilerin birlikte yürüteceği ortak çalışmalarla hayata geçirilebilir. Yükseköğretimde uluslararasılaşma için hazırlanan strateji belgelerinde, kısa vadeli kurumsal kazanımların yanı sıra uzun vadede topluma ve dünyaya yapılacak katkılar çerçevesinde de hedefler belirlenmelidir.
- Üniversitelerde Uluslararası İlişkiler Ofisleri yaygınlaştırılmalı, yabancı dil yeterliliğine sahip nitelikli personelle güçlendirilmeli; uluslararası öğrenci yönlendirmesinde rol oynayan aracı eğitim/danışmanlık şirketleri akreditasyon ve lisanslama standartlarına bağlanmalıdır.
- Araştırma üniversitelerine yönelik destek programları sürdürülerek uluslararası sıralamalardaki temsil güçlendirilmeli; “Study in Türkiye” markası ve dijital altyapısı güncel ve etkileşimli tutulmalı; uluslararası fuar ve tanıtım organizasyonlarına katılım artırılmalı ve yükselen yayın performansı görünürlüğe dönüştürülmelidir.
- Kurumsal stratejiler arasında öğrenme kaynaklarının uluslararasılaşmasına ilişkin neredeyse hiçbir ifadeye rastlanmamıştır. Kütüphane koleksiyonlarında ve dijital kaynaklarda uluslararası/çok dilli içeriğin güçlendirilmesi, müfredat uluslararasılaşması için önemli bir unsurdur.
- Barınma, ikamet, sağlık sigortası ve sosyal entegrasyon süreçleri iyileştirilmeli; denklik ve tanıma işlemlerinin dijitalleşmesi sürdürülmeli; mezun olup ülkelere dönen Türkiye mezunları ile bağ kuracak sistematik bir takip mekanizması oluşturulmalıdır.
- Türkiye üniversitelerine kendi imkânları ile gelen uluslararası öğrencilerin oluşturduğu sosyal ve ekonomik katma değer uluslararasılaşma stratejilerinde önceliklendirilmeli ve kaynak ülke çeşitliliği artırılmalıdır.
- Uluslararası yayınların öğretim üyesi başına birin üzerine çıkması ve atıf performansının artırılması için akademisyenlere özel uluslararası araştırma teşvikleri sunulmalıdır.



- Türkiye'nin yükseköğretimde uluslararasılaşma stratejileri, ortaöğretimde MEB müfredatı ile uluslararası programları başarıyla tamamlayan öğrencileri de kapsamalıdır.
- Tüm bu önceliklerin, YÖK strateji belgelerinde tanımlanan performans göstergeleri üzerinden düzenli olarak izlenmesi, güncel ve karşılaştırılabilir verilerin tek bir veri bankasında toplanarak politika kararlarının kanıta dayalı biçimde alınması sağlanmalıdır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME





SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye’de yükseköğretim sistemi son yirmi yılda niceliksel olarak önemli bir genişleme yaşamıştır. Üniversite sayılarındaki ve kontenjanlardaki artış, yükseköğretime erişimi yaygınlaştırmış ve sistemin toplumsal kapsayıcılığını güçlendirmiştir. Ancak bu büyüme, kalite güvencesi, kurumsal farklılaşma ve performans kültürü alanlarında eş zamanlı bir yapısal dönüşümle yeterince desteklenememiştir. Bu durum, yükseköğretim sisteminin birçok başlıkta sınırlılık yaşamasına neden olmaktadır. Rapor, yaşanan bu sınırlılıklara uzun vadeli çözüm önerileri sunmak amacıyla, mevcut yükseköğretim verileri ile, yurt içinde ve yurt dışında yönetim ve öğretim hizmetlerinde uzun yıllar bulunmuş uzman akademisyenler ve yöneticilerin katılımıyla yapılmış toplantı serilerinin sonuçlarını değerlendirerek analiz etmiştir.

Toplantıların ortak sonucuna göre yükseköğretimde kalıcı dönüşüm, tekil ve sembolik düzenlemelerle sağlanamaz. Reformun merkezinde beş temel ilke yer almalıdır. Birincisi, kurumsal farklılaşmayı mümkün kılan dengeli bir yönetim modelinin inşasıdır. İkincisi, liyakat ve performans kültürünü güçlendiren, nitelik odaklı bir akademik yükseltme sisteminin kurulmasıdır. Üçüncüsü veri temelli planlama anlayışının kontenjan, program açma ve insan kaynağı politikalarına sistematik biçimde entegre edilmesi, dördüncüsü yetkinlik ve öğrenme çıktılarına dayanan bir model ile eğitim sürelerinin optimize edilmesi, beşincisi ise Türkiye’nin araştırma kapasitesini ve uluslararası rekabet gücünü artıran bütüncül bir uluslararasılaşma stratejisinin geliştirilmesidir.

Türkiye’de yükseköğretim sisteminin son kırk yılda yaşadığı büyük ölçekli büyümeye rağmen, üniversitelerin önemli ölçüde 1981 yılında yürürlüğe giren merkezîyetçi bir yönetim anlayışıyla yönetilmeye devam etmesi dikkat çekici bir yapısal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bugün sayıları 208’e ulaşan ve birbirinden farklı ölçek, misyon, kapasite ve bölgesel ihtiyaçlara sahip yükseköğretim kurumlarının tek tip bir yönetim modeli içerisinde değerlendirilmesi, sistemin etkinliğini ve esnekliğini sınırlandırmaktadır. Yükseköğretimde çeşitliliğin arttığı günümüzde, merkezî karar alma mekanizmalarının üniversitelerin özgün ihtiyaçlarına yeterince cevap vermekte zorlandığı görülmektedir. Bu durum, kurumsal yenilikçilik kapasitesinin gelişmesini, stratejik farklılaşmayı ve uluslararası rekabet gücünü olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla yükseköğretim sisteminin daha verimli, dinamik ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşabilmesi için kurumsal özerkliği, hesap verebilirliği ve farklılaşmayı teşvik eden yeni bir yönetim anlayışına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bakımdan mevcut 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun sadeleşmesi, YÖK’ün kurullar hiyerarşisinden sıyrılarak tek bir koordinasyon kurulu olarak kurum ve sektör temsilinin çeşitlendiği kalite ve verimlilik odaklı bir yapıya dönüşmesi ve yükseköğretim kurumlarında yönetim modelinin misyon farklılaşmasına da uygun şekilde daha güçlü ve hesapverebilir bir yapıya evrilmesi oldukça önemlidir.

Burada karşımıza “Üniversite yönetiminin tamamının akademi kökenli olması bir zorunluluk mudur?” sorusu ortaya çıkmaktadır. Sağlıklı ve işlevsel bir yükseköğretim sistemi için bu sorunun cevabı, akademik meşruiyet ile profesyonel yönetim arasında hassas bir denge kurulması gerekliliğidir. Bu noktada öncelikle ilkesel çerçeve ortaya konulmalıdır. Üniversite üçlü bir yapıdır: akademik üretim (bilgi), idari kapasite (yönetim) ve toplumsal etki (çıkıtı). Türkiye’de mevcut modelde bu üç alanın da ağırlıklı olarak akademisyenler tarafından yürütüldüğünü görüyoruz. Bu model, özellikle küçük ve orta ölçekli üniversitelerde çalışabilir; ancak büyük, çok paydaşlı ve bütçesi



yüksek kurumlarda ciddi verimsizlik üretme riski taşımaktadır. Çünkü akademisyen, doğası gereği araştırma ve eğitim odaklıdır; kurumsal yönetim ise ayrı bir uzmanlık alanıdır. Bu nedenle kurumsal kapasitenin rasyonelleşmesi için bazı pozisyonların profesyonelleştirilmesi gerektiği tezi haklı bir zemine dayanmaktadır. O halde rektör, rektör yardımcısı, genel sekreter gibi pozisyonlarda akademi dışından da profesyonellerin görev alması değerlendirmeye alınmalıdır. Bu noktada raporda da ifade edilen rektörlük yönetim performans çerçevesi gibi modellerle göreve kim gelirse gelsin yönetim performansı objektif göstergelerle değerlendirilmelidir. Yapılan yıllık değerlendirmeler ve süreçte gösterilen gelişmeler ışığında yönetim süreleri de yeniden gözden geçirilebilir.

Rapor kapsamında değerlendirmeye alınan bir diğer kritik konu akademik yükselme, kadro yapısı ve kalitesidir. Türkiye’de akademik yükselme kriterlerinin merkeziyetçi ve tek tipçi usulü toplantı katılımcıları tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Ayrıca profesörlük kadrolarının şişkinliği de sistemin kendini yenilemesi ve güncellemesi açısından risk taşımaktadır. Burada üç husus önem arz etmektedir. Öncelikle profesörlük kadrolarında kalitenin korunması için akademik yetkinliklerin güncellenmesine dönük değerlendirme sistemlerinin (*post-tenure track*) fakülte/bölüm bazlı oluşturulması önemlidir. Bu durum akademik kadroların “çakılı” ya da “hantal” yapısını bir nebze iyileştirme imkânı sunabilir. Doçentlik değerlendirmesi konusunda ise merkezi asgari standartlar korunmalı; kadro planlama ve seçim yetkisi üniversitelerin stratejik öncelikleriyle uyumlu hâle getirilmelidir. Doçentlik alanları ile ilgili üniversite ihtiyaçları değerlendirmeye alınmalıdır. Bu kapsamda, üniversitelerin alan bazlı akademik kadro ihtiyaçları gözetilmeli; acil veya stratejik öneme sahip disiplinlerdeki süreçlere öncelik tanınmalıdır. Bu bakımdan yapay zekâ teknolojilerinin akademik üretim süreçlerinde yaygınlaşması, yükseköğretimde değerlendirme sistemlerinin yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu yeni dönemde temel mesele, metin üretiminin kolaylaşması değil, araştırmacıların özgün düşünme kapasitesini, metodolojik yetkinliklerini ve bilimsel katkı düzeylerini sağlıklı biçimde değerlendirebilmektir. Geleneksel olarak yayın sayısı ve yazılı çıktılar üzerinden şekillenen doçentlik süreçleri, yapay zekâ destekli içerik üretiminin yaygınlaşmasıyla birlikte tek başına yeterli bir ölçüt olmaktan uzaklaşmaktadır. Bu nedenle değerlendirme sistemlerinin, adayların araştırma süreçlerine hâkimiyetini, eleştirel düşünme becerilerini ve bilgi üretme kapasitelerini daha doğrudan ölçebilecek şekilde yeniden tasarlanması önem taşımaktadır. Özellikle sözlü savunma, araştırma portfolyosu değerlendirmesi ve bilimsel katkının derinlikli bir şekilde incelenmesine dayanan uygulamalar bu süreçte daha fazla önem kazanacaktır. Ancak bu tür mekanizmaların etkin olabilmesi için değerlendirme ölçütlerinin açık, şeffaf, standartlaştırılmış ve hesap verebilir bir çerçevede üniversitelerin misyonlarına uygun şekilde yapılandırılması gerekmektedir. Özetle doçentlik sisteminin geleceği, yayın sayısını ölçmekten çok, bilimsel yetkinliği ve özgün katkıyı güvenilir biçimde değerlendirebilme kapasitesine bağlıdır. Akademik kadrolar konusunda üçüncü kritik husus doktora meselesidir. Yükseköğretim sisteminin sürdürülebilir biçimde güçlendirilmesi, yalnızca doktora mezunu sayısının artırılmasına değil, doktora ekosisteminin bütüncül olarak geliştirilmesine bağlıdır. Bu kapsamda araştırma altyapılarının güçlendirilmesi, doktora öğrencilerine sunulan mali desteklerin iyileştirilmesi ve doktora sonrası araştırma pozisyonlarının yaygınlaştırılması öncelikli politika alanları arasında yer almalıdır. Özellikle genç akademisyenlerin mesleki gelişimlerini destekleyecek öngörülebilir ve şeffaf kariyer yollarının oluşturulması, akademik insan kaynağının niteliği açısından kritik önem taşımaktadır. Nitelikli araştırmacı yetiştirme kapasitesi, büyük ölçüde doktora eğitiminin sunduğu akademik ortamın kalitesiyle ilişkilidir. Bu nedenle doktora programları yalnızca bir akademik derece kazandırma süreci olarak değil, araştırma yetkinliği, bilimsel etik, metodolojik yeterlilik ve özgün bilgi üretme kapasitesini geliştiren bir yetiştirme mekanizması olarak ele alınmalıdır. Doktora eğitiminin akademik insan kaynağının niteliğini belirleyen temel bir kalite filtresi olarak yapılandırılması, yükseköğretim sisteminin uzun vadeli bilimsel kapasitesinin güçlendirilmesine önemli katkı sağlayacaktır.

Yükseköğretim sisteminde bütünsel olarak ele alınması gereken bir diğer önemli konu fakülte sayıları ve kontenjanlardır. Yükseköğretim sisteminde diploma değerinin korunması, yalnızca kontenjanların artırılması veya azaltılması yoluyla çözülebilecek bir mesele değildir. Diploma değerini belirleyen temel unsur, programların akademik niteliği, mezunların sahip olduğu yeterlilikler ve bu yeterliliklerin iş gücü piyasasındaki karşılığıdır. Bu nedenle yükseköğretim politikalarının odağında, yeni program açma kriterlerinin güçlendirilmesi, ülkenin insan kaynağı ihtiyaçlarını dikkate alan, alan bazlı planlamaların yapılması ve kalite güvencesi mekanizmalarının etkin biçimde işletilmesi yer almalıdır. Yükseköğretime erişimin genişletilmesi önemli bir politika hedefi olmakla birlikte, bu genişlemenin kaliteyi koruyacak yapısal tedbirlerle desteklenmemesi durumunda niceliksel büyüme zamanla niteliksel aşınmaya dönüşebilmektedir. Bu noktada fakülte ve kontenjan sayılarının azaltılmasının devamında üniversite sayılarının azaltılması da politika adımlarında gündeme getirilmesi ve değerlendirilmesi gereken bir husustur.

Yükseköğretim sisteminin karşı karşıya olduğu en önemli dönüşüm alanlarından bir diğeri, süre temelli eğitim anlayışından öğrenme çıktıları ve yetkinlikler temelinde yapılandırılmış esnek modellere geçiştir. Türkiye’de yükseköğretim sisteminde lisans eğitimi büyük ölçüde belirli bir zaman diliminin tamamlanmasına dayalı olarak kurgulanmakta; öğrencilerin bilgi, beceri ve yetkinlik düzeylerinden bağımsız olarak diploma almaları mümkün olabilmektedir. Oysa günümüz bilgi ekonomisinde temel beklenti, kişilerin belirli bir süre eğitim görmüş olmaları değil, gerekli yeterlilikleri ve mesleki yetkinlikleri kazanmış olmalarıdır. Bu çerçevede lisans eğitiminin hukuki tanımının, “ortaöğretime dayalı ve en az 180 AKTS’lik program” anlayışı temelinde yeniden ele alınması ve süre merkezli diploma rejiminden yetkinlik temelli öğrenme modeline geçilmesi önem taşımaktadır. Böyle bir yaklaşım, öğrencilerin mezuniyetini belirli yarıyılların tamamlanmasına değil, tanımlanmış öğrenme çıktılarının ve yeterliliklerin başarıyla kazanılmasına dayandıracaktır. Eğitim programlarının modüler bir yapıda tasarlanması, mikro yeterlilikler, mikro sertifikalar ve yığılabilir dereceler aracılığıyla bireylere daha esnek ve kişiselleştirilmiş öğrenme yolları sunulmasını mümkün kılacaktır. Türkiye’de mevcut sistemde lisans eğitimi, bazı istisnalar dışında öğrenciler için büyük ölçüde dört yıllık sabit bir süreye bağlı olarak yürütülmektedir. Ancak öğrencilerin öğrenme hızları, akademik performansları ve yeterlilik düzeyleri arasında önemli farklılıklar bulunmasına rağmen sistem bu farklılıkları yeterince dikkate almamaktadır. Bu durum, hem bireysel düzeyde zaman kaybına ve motivasyon erozyonuna hem de kamusal kaynakların etkin kullanılmamasına yol açabilmektedir. Bu nedenle lisans programlarının standart yapısının 2+1 yıl (altı yarıyıl) olarak yeniden tasarlanması ve öğrencilere yetkinliklerini daha kısa sürede kanıtlayabilmeleri durumunda mezuniyet imkânı sunulması değerlendirilmelidir. Böylece yükseköğretim, iş gücü piyasasındaki hızlı dönüşümlere daha kolay uyum sağlayabilen, yaşam boyu öğrenmeyi destekleyen ve öğrenme çıktıları odaklı bir yapıya kavuşabilecektir.

Yükseköğretim sisteminin bütüncül dönüşümünde belirleyici unsurlardan biri de uluslararasılaşmadır. Uluslararasılaşma konusunda açık hedeflere, tutarlı bir stratejiye ve uygulanabilir politika araçlarına sahip olmayan yükseköğretim sistemlerinin küresel ölçekte rekabetçi ve etkili bir konuma ulaşmaları oldukça güçtür. Türkiye, son yıllarda uluslararası öğrenci hareketliliği, bilimsel yayın üretimi ve akademik iş birlikleri gibi alanlarda çeşitli girişimlerde bulunmuş olmakla birlikte, uluslararasılaşma henüz yükseköğretim sisteminin yapısını dönüştüren stratejik bir unsur hâline gelememiştir. Bu çerçevede öncelikle Türkiye’nin uluslararasılaşma hedeflerini, küresel yükseköğretim lideri ülkelerin performanslarıyla karşılaştırmalı biçimde yeniden değerlendirmesi ve güncellemesi gerekmektedir. Ayrıca uluslararası öğrenci ve akademisyen temininde belirli ülkelere bağımlılığı azaltacak şekilde kaynak ülke havuzunun çeşitlendirilmesi önem taşımaktadır. Uluslararası üniversite sıralamaları üniversitelerin bu alandaki farkındalığını artırmış olsa da öğrenci, akademisyen ve araştırma boyutlarını birlikte ele alan bütüncül bir uluslararasılaşma perspektifinin henüz yeterince



gelişmediği görülmektedir. Özellikle uluslararası öğrencilerin büyük ölçüde lisans programlarında yoğunlaşması, lisansüstü düzeydeki öğrenci oranlarının sınırlı kalması ve akademik kadrolardaki uluslararası akademisyen sayısının düşük olması, küresel araştırma ekosisteminin üniversitelere taşınması açısından önemli bir gelişim alanına işaret etmektedir. Benzer şekilde, uluslararası bilimsel yayın ve atıf performansının artırılmasına yönelik ölçülebilir hedefler ve uzun vadeli bir yol haritasının oluşturulması da Türkiye'nin yükseköğretimde küresel görünürlüğüne ve rekabet gücünü güçlendirecek temel öncelikler arasında yer almaktadır.

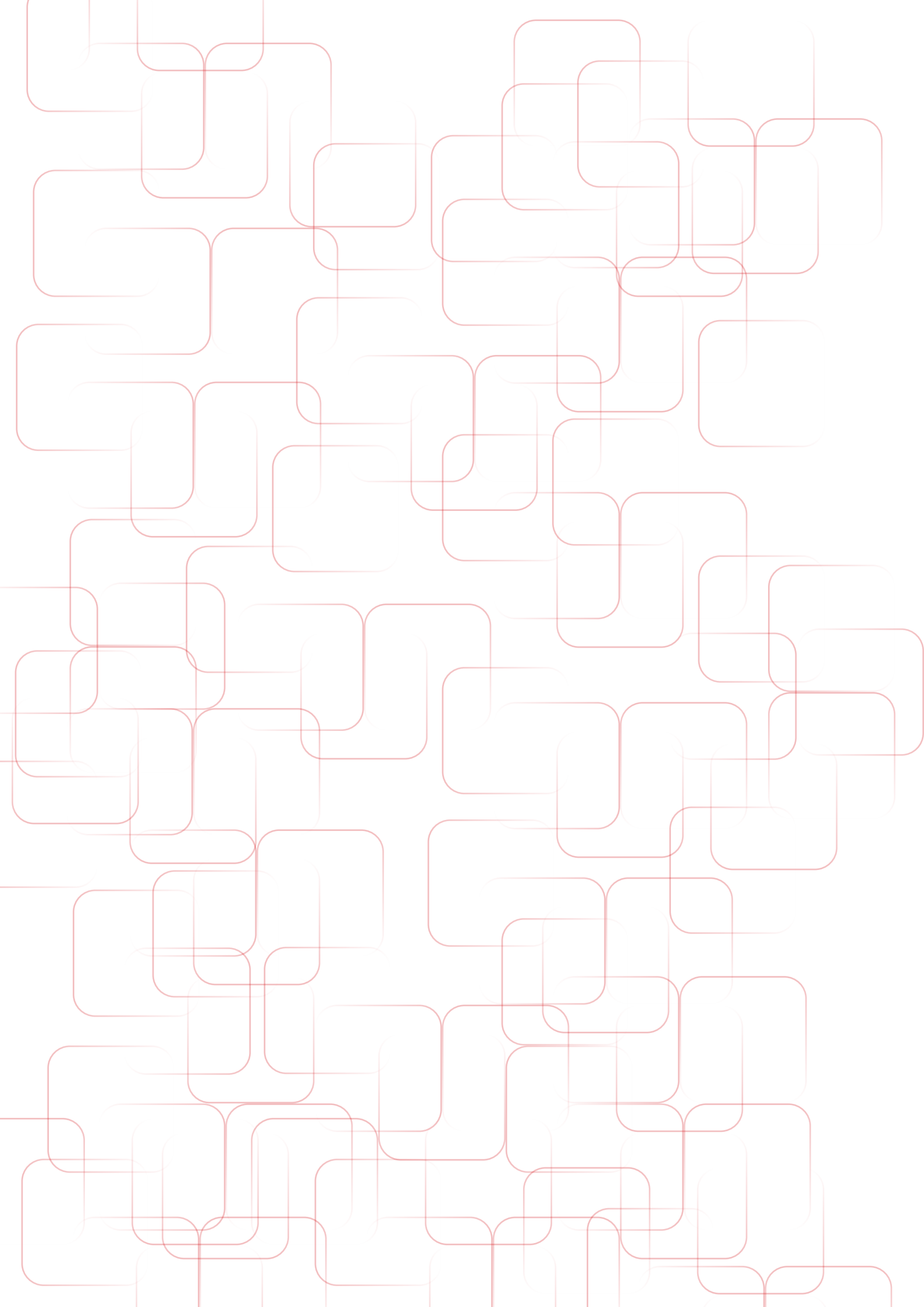
Raporun içeriğinde tüm alanlarla ilgili detaylı değerlendirmelere yer verilmektedir. Asıl mesele bu tespitlerin ve önerilerin bir reform paketi olarak bütünlüklü şekilde ele alınmasıdır. Önümüzdeki beş yıl bu bakımdan oldukça kritik bir süreç olarak değerlendirilebilir. Bu noktada teklif edilen yükseköğretim reformunda, merkeziyetçiliğin tamamen tasfiye edilmesinden ziyade koordinasyon ile kurumsal esneklik arasında yeni bir denge kurulması önerilmektedir. Üniversitelere stratejik hareket alanı tanınırken, kalite güvencesi ve hesap verebilirlik mekanizmalarının güçlendirilmesine dikkat çekilmektedir.

Yapay zekâ teknolojilerinin bilgi üretimi, işlenmesi ve dolaşımı süreçlerinde meydana getirdiği dönüşüm, yükseköğretim sistemlerini de köklü bir yeniden yapılanma süreciyle karşı karşıya bırakmaktadır. Geleneksel olarak bilgi üretiminin ve aktarımının merkezinde konumlanan üniversitelerin rolü, yapay zekâ destekli bilgi ekosistemlerinin gelişmesiyle birlikte yeniden tanımlanmaktadır. Bu yeni dönemde üniversitelerin tek başına bilgi üreten kurumlar olarak varlıklarını sürdürmeleri yeterli olmayacak; aynı zamanda bilgiyi doğrulayan, anlamlandıran, yorumlayan ve toplumsal değere dönüştüren kurumlar hâline gelmeleri gerekecektir. Bilginin üretim maliyetinin hızla düştüğü bir ortamda, üniversitelerin ayırt edici niteliği sahip oldukları veri miktarından çok eleştirel düşünme, etik muhakeme, disiplinler arası sentez ve yenilik geliştirme kapasiteleri olacaktır. Bu durum, eğitim programlarından araştırma süreçlerine kadar yükseköğretimin tüm bileşenlerinin yeniden gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla yapay zekâ çağında üniversitelerin temel misyonu güvenilir bilgi ile yapay olarak üretilmiş içerik arasındaki ayrımı yapabilen, karmaşık sorunlara çözüm geliştirebilen ve insanlığın geleceğine yön verebilen yetkin bireyler yetiştirmek olmalıdır. Önümüzdeki beş yıllık dönem Türkiye'nin bu konuda kararlı adımlar atmasını gerekli kılmaktadır. Aksi hâlde akademik ve toplumsal uyumu sınırlı programların kontenjanları tamamen boşalacak, üniversite sistematığı bir varoluş tehdidi ile karşı karşıya kalacaktır. Nüfusun yenilenme oranlarının azalma eğilimi de bu noktada bir yeniden değerlendirmeyi zorunlu hâle getirmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de yükseköğretimin geleceği, niceliksel büyümenin ötesine geçerek niteliksel derinleşmeyi başarmasına bağlıdır. Bu dönüşüm, yükseköğretim yönetiminden mevzuat değişikliğine, kadro planlamasından doktora kapasitesine, uluslararasılaşmadan kontenjan politikasına kadar uzanan çok boyutlu bir reform sürecini gerektirir. Toplantılarda ortaya çıkan değerlendirmeler, bu dönüşümün çerçevesini çizmekte ve yükseköğretimde sürdürülebilir kalite için somut bir politika zeminine işaret etmektedir. Gelecek beş yıl bu zeminin sağlanması için Türkiye'nin önünde önemli bir fırsat penceresi olarak durmaktadır.

KAYNAKÇA





- Aydınlı, E. & Mathews, J. (2021). Searching for larger status in global politics: Internationalization of higher education in Turkey. *Journal of Studies in International Education*, 25(3), 247-265. <https://doi.org/10.1177/1028315320932325>
- De Wit, H. (2019). Evolving concepts, trends, and challenges in the internationalization of higher education in the world. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, 2, 8-34. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-2-8-34>
- Efe, I., & Özer, O. (2023). Understanding the internationalization of Turkish higher education through discourse analysis. *Journal of Studies in International Education*, 27(3), 483-500. <https://doi.org/10.1177/10283153221093118>
- Eurostat. (2025, August 22). *8.4% of tertiary students in the EU came from abroad*. European Commission. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250822-1>
- Krauss, A., Danús, L., & Sales-Pardo, M. (2023). Early-career factors largely determine the future impact of prominent researchers: Evidence across eight scientific fields. *Scientific Reports*, 13, Article 18794. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-46050-x>
- T.C. Resmî Gazete. (1981). *2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu*. (Sayı: 17506). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2547&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2026, 2 Haziran). *Ulusal eğitim istatistikleri, 2025* (Haber Bülteni No. 58002). <https://veriportali.tuik.gov.tr/press/58002>
- Universities UK International. (n.d.). *International staff data*. Universities UK. <https://www.universitiesuk.ac.uk/what-we-do/policy-and-research/publications/features/uk-higher-education-data-international/international-staff-data>
- Yurdakul, S., Şahin-Demir, S. A. ve Varol, E. (2025). *Yükseköğretime bakış 2025: İzleme ve değerlendirme raporu*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi. <https://www.ebs.org.tr/storage/publication/69551fe524db41767186405.pdf>
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2023). *2024-2028 stratejik planı*. <https://www.yok.gov.tr/documents/documents/6880e6bfa8cdf.pdf>
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2025a). *2030'a doğru Türk yükseköğretiminin yol haritası*. <https://www.yok.gov.tr/documents/documents/68e652769d934.pdf>
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2025b). *Yükseköğretimde uluslararasılaşma strateji belgesi 2024-2028*. <https://uluslararası.yok.gov.tr/documentFiles/17528431744.Y%C3%BCKsek%C3%B6%C4%9Fretimde%20Uluslararası%C4%B1la%C5%9Fma%20Strateji%20Belgesi%202024-2028.pdf>



Yükseköğretim Kurulu (YÖK).
(2025c). *Üniversite izleme ve
değerlendirme genel raporu 2025*.
[https://veriyonetim.yok.gov.tr/
documentFiles/1768898650895.2025-
universite-izleme-ve-degerlendirme-
genel-raporu.pdf](https://veriyonetim.yok.gov.tr/documentFiles/1768898650895.2025-universite-izleme-ve-degerlendirme-genel-raporu.pdf)

Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2026).
Yükseköğretim istatistikleri. [https://
istatistik.yok.gov.tr/](https://istatistik.yok.gov.tr/)

