

# TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİMİN GELECEĞİ VE YAPISAL SORUNLAR ÇALIŞTAYI

## ÜNDER SONUÇ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ RAPORU

**Tarih:** 15–17 Ağustos 2026

**Yer:** Sivas Cumhuriyet Üniversitesi ve Sivas Bilim ve Teknoloji Üniversitesi

### YÖNETİCİ ÖZETİ

Yükseköğretim sistemimizin nicel büyümesini niteliksel bir derinleşmeyle taçlandırmak ve küresel/bölgesel dönüşümlere adapte olmasını sağlamak amacıyla düzenlenen bu çalıştayda 4 temel tema altında yükseköğretimin yapısal sorunları ve çözüm yolları ele alınmıştır.

Öne çıkan stratejik öncelikler şunlardır:

- **Diplomasızlaşma, Uygulamalı Eğitim ve Nitelik Odaklı Kontenjan Planlaması:** Üniversite kontenjanlarının ülkenin istihdam kapasitesiyle uyumlu hale getirilmesi; mesleki ve teknik eğitime geçişi teşvik etmek için ilk ve ortaöğretim modelinin esnetilmesi; üniversitelerde programların niteliği ve alanın ihtiyaçları doğrultusunda 7+1, 6+2, uzun dönem staj, işletmede mesleki eğitim ve benzeri işyeri temelli öğrenme modellerinin yaygınlaştırılması; girişimcilik vizyonunun kazandırılması.
- **Akademik Değerlendirmede Nitelik ve Güvence:** Nicelik odaklı akademik değerlendirme yaklaşımının yerini niteliksel kriterlere bırakması; atama ve yükseltmelerde bütüncül bir değerlendirme anlayışının benimsenmesi; akademik kadro tahsisinde nesnel kriterlerin esas alınması; doktora derecesine sahip öğretim görevlilerinin rolünün geliştirilmesiyle akademisyen iş yükünün dengelenmesi; akademisyenlerin mali haklarının emsal meslek gruplarıyla dengelenmesi.
- **Eğitimde Dijital Dönüşüm, Yapay Zekâ ve Mikro-Yeterlilikler:** Yapay zekânın sınıflara entegrasyonu, ders anlatımının asenkron ve etkileşimli dijital modüllerle desteklenmesi, Haziran 2026'da yayımlanan YÖK Mikro-Yeterlilikler Çerçevesi doğrultusunda tanınabilirlik ve kredi transferinin güçlendirilmesi ile değer/karakter merkezli bir eğitim anlayışına geçiş.
- **Katılımcı Yönetişim, İdari Esneklik ve Akademik Dayanışma:** Üniversitelerin ve SEM'lerin kurumsal faaliyetlerinde temsil ve ağırlama ihtiyaçlarının kamu mali yönetimi ve şeffaflık ilkeleri çerçevesinde karşılanması; akademisyenler arasında kurum içi yabancılaşmayı önleyecek güçlü bir akademik dayanışma ve kurumsal iş birliği kültürünün ihması.

## 1. OTURUM: EĞİTİM-İSTİHDAM DENGESİ VE MEZUNİYET SONRASI GELECEK

### 1.1. Mevcut Durum ve Sorun Tespiti

- **Kontenjan-Piyasa Uyuşmazlığı:** Halihazırda üniversite mezunu işsizlik oranı artış göstermektedir. Bu durum diplomasızlaşmaya, genç işsizliğine ve mesleki uyumsuzluklara yol açmaktadır.

- **Taban Puan ve Kalite Aşınması:** Bazı programlarda başarı sırası veya programa özgü asgari akademik yeterlik ölçütlerinin bulunmaması, yükseköğretime girişte programların gerektirdiği temel akademik yeterliklerin nasıl güvence altına alınacağı tartışmasını gündeme getirmektedir.
- **Uygulamalı Eğitim Eksikliği ve Girişimcilik Zafiyeti:** Mevcut sistem, öğrenciyi ağırlıklı olarak istihdam arayan bir profil olarak yetiştirmekte; kendi işini kuracak vizyon, özgüven ve girişimcilik becerilerini kazandırmada yetersiz kalmaktadır.

## 1.2. Somut Çözüm ve Politika Önerileri

1. **Kontenjanların Değişen Piyasa Şartlarına Uyumlaştırılması:** Kontenjanların akademik kapasite, öğrenci talebi, mezun istihdamı, alanla uyum, ülkenin insan kaynağı ihtiyacı ve stratejik alanlar birlikte dikkate alınarak belirlenmesi; gerekli görülen programlarda başarı sırası veya programa özgü asgari yeterlik ölçütlerinin uygulanması gerekmektedir.
2. **Ortaöğretimde Radikal Yönelim Reformu:** İlk ve orta zorunlu eğitim modeli gözden geçirilerek öğrencilerin bir kısmının mesleki ve teknik eğitime geçişi teşvik edilmelidir.
3. **Uygulamalı Eğitimde İşyeri Temelli Öğrenme Modellerinin Yaygınlaştırılması:** Uygun olan tüm lisans ve ön lisans programlarında programın niteliği ve alanın ihtiyaçları doğrultusunda 7+1, 6+2, uzun dönem staj ve işletmede mesleki eğitim gibi uygulamalı eğitim modellerine geçilmeli; öğrencilerin son yarıyılarda ders yükü olmaksızın tam zamanlı staj/uygulamalı eğitim alması sağlanmalıdır.
4. **Girişimcilik ve Kendi İşini Kurma Yönlendirmesi:** Müfredatlara girişimcilik, kuluçka merkezi entegrasyonu ve iş kurma simülasyonları dahil edilmeli; öğrenciler mezuniyet sonrası yalnızca istihdam edilen değil, istihdam oluşturan aktörler olmaya teşvik edilmelidir.
5. **İstihdam Odaklı Şeffaf Bilgilendirme:** Üniversiteler her bölümün mezuniyet sonrası 3. ve 5. yıldaki ortalama istihdam oranlarını ve gelir düzeylerini web sitelerinde şeffaf bir şekilde yayımlamalıdır.

## 2. OTURUM: AKADEMİK KALİTE, EĞİTİM SORUNLARI VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM

### 2.1. Mevcut Durum ve Sorun Tespiti

- **Ders Devamsızlığı ve Bilgiye Erişim Paradigması:** Son yıllarda öğrencilerin derslere devamlarının azaldığı gözlenmektedir. Yapay zekâ ve dijital veritabanları nedeniyle klasik ders anlatımı cazibesini kaybetmiştir.
- **Öğretim Merkezli Yapı ve Eğitimin İhmali:** Yükseköğretim sistemi ağırlıklı olarak yalnızca "bilgi aktarımı/öğretim" odaklı yürütülmekte; öğrencilerin davranışsal gelişimi, etik vizyonu, karakter eğitimi ve akademisyen-öğrenci iletişimi ikincil plana itilmektedir.
- **Mikro-Yeterliliklerin Entegrasyon Sorunu:** Bireylerin kısa süreli sertifika, dijital rozet veya modüler eğitimlerle kazandığı "mikro-yeterliliklerin" (micro-credentials) örgün akademik müfredatlara uygulanmasını mümkün kılan, mikro-yeterliliklere ilişkin çerçeve usul ve esasları yönetmeliği YÖK tarafından Haziran 2026'da yayımlanmıştır. YÖK tarafından oluşturulan mikro yeterlilikler çerçevesinin üniversitelerde etkin ve kalite güvencesi içinde uygulanmasıyla kurumlar arasında tanınabilirliğin ve kredi transferinin güçlendirilmesi önem taşımaktadır.

## 2.2. Somut Çözüm ve Politika Önerileri

1. **Ders Devamsızlığı ve Yapay Zekâ Destekli Ders Anlatım İmkânı:** Derse devam ve katılım koşulları, dersin niteliği, öğrenme çıktıları ve ölçme-değerlendirme yöntemleri dikkate alınarak daha esnek biçimde düzenlenebilmelidir. Uygun derslerde yüz yüze katılımın yanında dijital katılım, asenkron öğrenme ve performansa dayalı alternatif modeller de kullanılabilir. Mevzuatta yer alan derslerin %30'unun uzaktan eğitimle verilebilmesi esnekliğine ek olarak, yapay zekâ çağının gereksinimleri doğrultusunda, ders anlatımının YZ destekli asenkron/etkileşimli öğrenme modülleriyle desteklenmesine imkân tanınmalıdır.
2. **Öğretim Merkezli Modelden "Eğitim ve İnsan" Odaklı Modele Geçiş:**
  - Üniversitelerde sadece akademik bilgi aktarımı değil, öğrencilerin tutum, davranış ve vizyonlarını geliştirecek karakter eğitimi de bütünleştirilmelidir.
  - Akademisyenlere pedagojik mentörlük ve "öğrenciye yaklaşım ve pedagojik iletişim" hususlarında düzenli farkındalık ve gelişim seminerleri verilmelidir.
3. **Öğretim Görevlilerinin İş Yüklerinin Düzenlenmesi:** Üniversitelerde eğitim-öğretim ve araştırma yükünün daha dengeli dağıtılabilmesi amacıyla, doktora derecesine sahip öğretim görevlilerinin eğitim-öğretim süreçlerindeki rollerinin geliştirilmesi ve farklı akademik kariyer yollarının oluşturulması değerlendirilebilir. Böylece öğretim üyelerinin araştırma, lisansüstü eğitim, proje geliştirme ve bilimsel üretime daha fazla zaman ayırabilmelerine imkân sağlanabilir.
4. **Mikro-Yeterliliklerin AKTS'ye Dönüştürülmesi:** Sanayi veya uluslararası platformlardan edinilen onaylı mikro-yeterliliklerin lisans ve lisansüstü programlarda ders kredisine (AKTS) dönüştürülmesini destekleyen, kurumsal tanınabilirliği artıran ve süreçleri kolaylaştıran önlemler alınmalıdır.

## 3. OTURUM: AKADEMİK ATAMA, YÜKSELME, ÖZLÜK HAKLARI VE YAYIN EKOSİSTEMİ

### 3.1. Mevcut Durum ve Sorun Tespiti

- **Nicelik Odaklı Değerlendirme ve Kadro Tahsis Kriterleri:** Akademik atama ve yükseltmelerde yalnızca sayısal çıktıları odaklanılması yayın niteliğini olumsuz etkilemekte; bölümlere ve anabilim dallarına kadro tahsis edilirken akademik performans, öğrenci/hoca oranı ve ders yükü gibi konular dikkate alınmamaktadır.
- **Mali Haklar ve Özlük Hakları Dengesi:** Akademisyen maaşları ve özlük hakları, benzer kıdem ve eğitim seviyesindeki emsal kamu görevlilerinin (hâkim, savcı, kaymakam vb.) gerisinde kalmış; bu durum, mesleğin çekiciliğini olumsuz etkilemiştir.
- **Toplumsal ve Sanayi İhtiyacından Kopuk Tez Üretimi:** Yapılan lisansüstü tezlerin önemli bir kısmı reel sektörün, sanayinin veya toplumun somut ihtiyaçlarına çözüm sunmaktan uzak, yalnızca teorik nitelikte kalmaktadır.

### 3.2. Somut Çözüm ve Politika Önerileri

1. **Atama ve Yükseltme Kriterlerinde Bütüncül Değerlendirme:** Doçentlik ve profesörlük kadro atamalarında değerlendirme kriterlerinin gözden geçirilmesi; yalnızca dosya ve puan üzerinden değil, adayların bilime ve eğitime sundukları niteliksel katkıları da yansıtan bütüncül bir değerlendirme yaklaşımının benimsenmesi yararlı olacaktır.
2. **Kadroların Kriterlere Bağlanması:**
  - Anabilim dallarına açılacak araştırma görevlisi sayıları için akademik performans,

- yayın üretkenliği, yürütülen proje sayısı ve öğrenci/hoca dengesi gibi şeffaf kriterler belirlenmelidir.
- Mevcut norm kadro sisteminde yer alan ölçütlerin programın niteliği, öğrenci/öğretim elemanı oranı, ders yükü, lisansüstü kapasite, araştırma ve proje performansı, akreditasyon ihtiyaçları ve stratejik öncelikleri daha bütüncül ve şeffaf biçimde dikkate alacak şekilde geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.
3. **Akademisyen Maaşlarının ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi:** Akademisyen maaşları, kamudaki emsalleri olan hâkim, savcı ve kaymakam meslek gruplarının gelir seviyesiyle orantılı olacak şekilde dengelenmeli ve özlük hakları güvence altına alınmalıdır.
  4. **Sektör ve Toplum Odaklı Tez Mekanizması:** Uygulamalı araştırmaya elverişli alanlarda özel sektör, kamu ve toplumsal ihtiyaçlarla ilişkili tez çalışmalarını teşvik eden ortak danışmanlık, burs, proje ve veri paylaşımı mekanizmaları güçlendirilmelidir. Temel ve kuramsal araştırmaların bilimsel özgünlüğü ve akademik özgürlüğü korunmalıdır.
  5. **Mevzuat Değişikliklerinde YÖK'ün Katılımcı İlan Süreci:** YÖK tarafından yapılması planlanan mevzuat değişiklikleri önceden ilan edilmeli; paydaşların görüşü alınarak, mutabakat çerçevesinde ve kademeli olarak yürürlüğe konulmalıdır.

## 4. OTURUM: YÖNETİŞİM, İDARİ FİNANS, ÜNİVERSİTE-SANAYİ VE AKADEMİK DAYANIŞMA

### 4.1. Mevcut Durum ve Sorun Tespiti

- **Dekanlık ve SEM'lerde Temsil/İkram Bütçesi Yokluğu:** Rektörlük bütçelerinde yer alan "ikram/temsil" faslı, dekanlıklarda ve Döner Sermaye Yönetmeliği'nde yer almamaktadır. Özellikle Sürekli Eğitim Merkezleri (SEM) bünyesinde yürütülen yüksek bütçeli ve kurumsal dış kurslarda temsil ve ikram harcamalarının yapılamaması operasyonel aksaklıklara neden olmaktadır.
- **Akademik Yabancılaşma ve Kurumsal İletişim Eksikliği:** Üniversiteler, meslek grupları arasında akademik dayanışma ve teşkilatlanma kültürünü güçlendirmesi gereken kurumların başında gelmektedir. Ünvan alan kıdemli akademisyenlerin alt kademedeki meslektaşlarıyla ilişkilerinin zayıflaması ve akademik ilişkilerin bireysel kariyer odaklı yürütülmesi kurumsal aidiyeti zedelemektedir.

### 4.2. Somut Çözüm ve Politika Önerileri

1. **Dekanlık ve Döner Sermayeye "İkram Faslı" Eklenmesi:** Üniversitelerin ve sürekli eğitim merkezlerinin dış paydaşlara yönelik ücretli eğitim, toplantı ve iş birliği faaliyetlerinde ortaya çıkan zorunlu temsil ve ağırlama ihtiyaçlarının kamu mali yönetimi ilkeleri, mali saydamlık ve denetlenebilirlik çerçevesinde karşılanabilmesine yönelik mevzuat altyapısı gözden geçirilmelidir.
2. **Akademik Dayanışma, Teşkilatlanma ve Mesleki Yardımlaşma Kültürünün İhsası:**
  - Akademisyenlerin yalnızca idari kariyer odaklı değil, akademik, sivil ve mesleki oluşumlara da aktif katkı sunmaları teşvik edilmelidir.
  - Ünvan alan kıdemli akademisyenlerin alt kademedeki meslektaşlarının özlük, sosyal ve mali haklarını savunması ve empatiye dayalı bir mentörlük ilişkisi kurması, kurumsal bir etik değer olarak benimsenmelidir.
3. **Sanayi-Üniversite İş Birliğinde Proaktif Akademisyen Rolü:** Sanayi iş birliği sadece TTO'ların veya yöneticilerin işi olmaktan çıkarılmalı; akademisyenlerin saha çalışmalarında ve ticarileşme süreçlerinde aktif rol alması sağlanmalıdır.

## SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Türkiye'nin yükseköğretim sisteminin nicel büyüme evresini geride bırakarak niteliksel derinleşme, kurumsal özerklik ve küresel rekabet gücü odaklı yeni bir döneme girmesi kaçınılmaz bir gerekliliktir. Bu çalıştay kapsamında sunulan somut politika önerileri, yalnızca mevcut yapısal tıkanıklıkları gidermeyi değil, aynı zamanda üniversitelerimizi yapay zekâ çağının gereksinimlerine hazırlamayı, eğitim-istihdam dengesini gerçekçi bir zemine oturtmayı ve akademik mesleğin saygınlığı ile dayanışma kültürünü yeniden ihya etmeyi de amaçlamaktadır. Yükseköğretim Kurulu'ndan üniversite yönetimlerine, kamu idaresinden sivil toplum kuruluşlarına kadar tüm paydaşların katılımıyla, şeffaf mevzuat süreçleri ve kademeli reform adımlarıyla hayata geçirilecek bu dönüşüm, ülkemizin nitelikli insan kaynağı birikimine ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine stratejik katkı sağlayacaktır.

|                    |                                       |
|--------------------|---------------------------------------|
| Muhammed Kurulay   | İstanbul Teknik Üniversitesi          |
| Abdülkadir Gündüz  | Karadeniz Teknik Üniversitesi         |
| Galip Yavuz        | İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi        |
| Yunus Emre Arvas   | Van YY Üniversitesi                   |
| Mehmet Şahin       | Abdullah Gül Üniversitesi             |
| Mehmet Zeki Aydın  | Selçuk Üniversitesi                   |
| Lütfü İlgar        | Biruni Üniversitesi                   |
| Orhan Uzun         | Ankara Üniversitesi                   |
| Talha Turhan       | Erciyes Üniversitesi                  |
| Mevlüt Dede        | Sivas Cumhuriyet Üniversitesi         |
| Ahmet Dursun Alkan | Yıldız Teknik Üniversitesi            |
| Bahittin Kahveci   | Karadeniz Teknik Üniversitesi         |
| Emre Arı           | Giresun Üniversitesi                  |
| Suat Canbazoğlu    | İnönü Üniversitesi                    |
| Savaş Kocabaş      | Sivas Cumhuriyet Üniversitesi         |
| İsmail Güvenç      | Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi |
| Mustafa Sefa Çakır | Sivas Cumhuriyet Üniversitesi         |
| Aslan İnan         | Yıldız Teknik Üniversitesi            |
| Ulvi Avcıata       | Esenyurt Üniversitesi                 |
| Fevzi Yılmaz       | Sakarya Üniversitesi                  |
| Haşmet Gökırmak    | İstanbul Sebahattin Üniversitesi      |
| Mustafa Büyükata   | Yozgat Bozok Üniversitesi             |
| Fatih Törnük       | Sivas Cumhuriyet Z. Üniversitesi      |

İletişim: [underim@gmail.com](mailto:underim@gmail.com)