

Değerli Konuklar,

Dünyada üniversite geleneği, bilginin ilk olarak toplu formatta verilmeye başladığı MÖ 3-4. yüzyıllara, kütüphaneler ve hocaların kümelenildiği MS 10-11. yüzyıllara dayanmaktadır.

Dünyanın en eski üniversitesi olduğunu iddia eden Bologna üniversitesi bugün 900 yaşındadır. Batı dünyasında 300-400 yıllık tarihler sıradandır. Üniversiteler yüzyıllar boyunca ayakta kalırken, devlet sistemleri, dünya düzeni, yönetim biçimleri, hatta din bile değişmiştir.

Peki her kurulan üniversite böyle uzun süre yaşayacak mıdır? Tarihin bu uzun yorgun sayfalarında yüzlerce üniversitenin sonlanma hikayeleri de vardır.

Fark nerede?

Hangi faktör bazılarını bin yaşına taşırken, bazılarını tarihin tozlu raflarına gömüyor?

Bana göre tek bir faktör var: Hep öncü olabilmek.

Varolan bilgiyi aktararak hep takipte kalan, her söylenen hipoteze kendini uydurmaya çalışan kurumların, uzun dönemde varlık nedeni ortadan kalkıyor.

Halbuki, mevcut bilgiyi biraraya getirip, sentezleyen, bir adım ileri götüren, taklitçi değil, yaratıcı olan, kendi kendini bu yönde diğerlerinden daha hızlı değiştiren kurumlar hiç yok olmuyorlar.

Üniversite herhangi bir devlet kurumu değil. Planlarımızla, davranışlarımızla, söylemlerimizle, sürekliliği olan bir kurumu temsil ediyoruz.

Bugün bu toplantının konusu, bu değişimin başkaları tarafından nasıl yapıldığıdır.

Pamukkale Üniversitesi bu sene 16. yaşını dolduruyor. Altyapısı yavaş yavaş önemli bir seviyeye gelmeye başladı. Artık hedefimiz üniversitemizde uzun soluklu bir çalışma kültürünün oturtulması için değişim programının başlatılmasıdır.

Bu hedefi ben koymadım.

Bu hedefi senatomuz da koymadı.

Bu hedefi sizler seçtiniz. Gerek birebir görüşmelerimizde, gerek bölüm toplantılarımızda, gerek akademik kurullarımız da hep bunu dile getirdiniz. Sizden kaynaklanan bu değişim enerjisinin verdiği sorumluluğu da senatomuz ve ben yerine getiriyoruz.

Araştırma Fonunun yapısında, öğrencilerin yabancı dil eğitiminde, enstitülerin organizasyonunda, uluslararası ilişkilerde, bütçe yapılanmasında, akademik kriterlerde, Denizli ile ilişkilerde, insan kaynakları çalışmalarında radikal değişiklikler yapıldı. Bunlar içinde başarılı olanlar olduğu gibi beklenen yararı getirmeyenler de oldu. Nokta atışlarla yaptığımız değişikliklerin etkisi hep sınırlı kalmaya mahkum. Topyekün çalışacak bir “devr-i daim” makinasına ihtiyacımız var.

Aslında bunun için çabalamaya yaklaşık bir yıl önce başladık. 2009-2013 stratejik plan çalışmaları eksikliklerimizi gün yüzüne çıkardı. Katılımın arttırılması, bölüm hedeflerinin paralel hale getirilmesi, yapılanların ölçülebilmesi, planın havada kalmaması gerekiyordu. Sistemik olmayan, düzensiz programlar uygulandı. Birçok tematik kurul oluşturuldu. Değişik birimlerden arkadaşlar farklı konularda görevlendirildi.

Çalışmalarımızın dönüm noktası 12-13 nisan tarihinde yaptığımız arama konferansı oldu. Daha sonra fakülte ve YO larda yapılan akademik kurullar, ve

anketlerle perçinlenen bu konferansın sonuçları bu eğitim yılının başında sizlere dağıtılan performans kitabının içeriğini oluşturdu.

Bu sırada iki önemli gelişme oldu.

Birincisi senatomuz, Avrupa Üniversiteler Birliği'nin değerlendirme sürecine başvurmayı kabul etti. Bu, zorunlu bir uygulama takvimi oluşmasına yol açtı.

İkincisi bu işin teorisi ve pratiğini bilen arkadaşlarımızdan Kurumsal Kalite Kurulu, kısaca 3K dediğimiz kurul oluşturuldu. Artık daha profesyonel çalışmaya başladık.

Bütün fakülte ve YO larda yapılan akademik kurullara ben ve ekip arkadaşlarım katılarak süreci anlattık ve tartışmaya açtık.

Geri bildirimlere göre, proje planı, pilot yönergeler hazırlandıktan sonra, ilk sürekli gelişim grupları seçildi.

Bu kurulların çalışma yönergeleri ve standart formları hazırlandı.

Bundan sonra yapılacak ilk şey, seçilen SGG üyelerinin kendi bölümlerinde bölüm kurulları ile birlikte bu özdeğerlendirme belgelerini doldurması. Daha sonra her SGG kendi birimlerinin özdeğerlendirme raporunu hazırlayacak ve üniversite özdeğerlendirme kurulu için bir aday önerecek.

Seçilen kurul da üniversite özdeğerlendirme raporunu biraraya getirecek.

Bu sürecin Şubat 2009 sonunda tamamlanmış olması gerekiyor.

Bu sistemin görevi bu raporla bitmeyecek.

Asıl işlevi bundan sonra başlayacak. Üniversitemizin kurumsal yapısına dönük bir proje üretim mekanizması olarak çalışacak.

Bizimle bugün birlikte olan bütün konuşmacılarımıza, teşekkür ediyorum. Onlardan yapmaya çalıştığımız uygulamalarda bize yardımcı olabilecek yöntemleri, ve örnekleri dinleyeceğiz. Amacımız burada anlatılacakları aynen taklit etmek değil, bizim durumumuzla, standart uygulamaların bir sentezini yaparak, çok daha ileriye gitmek.

Hiçbirimiz unutmayalım, 16 yaşında olan üniversitemizin 1000 yıllık bir geleceği olabilir.