



## 18-19 Ekim, 2012 SABANCI ÜNİVERSİTESİ

### A. GENEL RAPOR

#### YDYO Yöneticileri Grubu öneriler ve planlama konuları

**Oturum Başkanı: Prof. Dr. Hüsnü Enginarlar, ODTÜ Yabancı Diller Yüksek Okulu Müdürü**

#### Öneriler ve kararlar

- Prof. Dr. Hüsnü Enginarlar YDYO Grup Başkanlığını 5-6 ay kadar daha sürdürebileceğini, sonrasında ise yeni bir arkadaşına destek verebileceğini iletti. Bir sonraki toplantıda yeni bir kişinin tayin edilmesi görüşüldü.
6. Toplantı için Sabancı Ü. tarafından GrafikaSU'ya hazırlatılan Logo'nun bundan sonraki YDYO Yöneticileri toplantılarında ve çeşitli YDYO Yöneticileri grup faaliyetlerinde de kullanılmasına karar verildi.
7. YDYO Yöneticileri Toplantısının Fatih Üniversitesi'nin evsahipliğinde yapılmasına karar verildi.
6. Toplantıdaki format ve sunum-grup çalışmaları dengesinin diğer toplantılarda da korunabileceği; ana konu başlıklarının genel olarak artık belli olduğunu ve yine kullanılabilmesi; arzu edilirse aynı grupların da tekrar bir araya gelebileceği görüşüldü.
- Sabancı Ü. Tarafından oluşturulan ve yine 1 yıldır Sabancı Ü. Tarafından yürütülen [ydyotoplantisi2012@sabanciuniv.edu](mailto:ydyotoplantisi2012@sabanciuniv.edu) ve YDYO Yöneticileri Blogunun (<http://ydyotr.wordpress.com/>) bir sonraki YDYO Yöneticileri toplantısına evsahipliği yapacak olan kuruma devredilmesi görüşüldü. Deniz Kurtoğlu Eken bu konuda Sabahattin Atalay ile irtibata geçecek ve ilgili liste ve bilgileri ileticek.
- 'İkinci/Diğer/Seçmeli Diller' yerine 'Dünya Dilleri' kullanılmasına karar verildi.
- Önerilen çalışma alanları için komisyonlar kurulmasına karar verildi. Bu doğrultuda 3 komisyon kurulması uygun bulundu:

**AKREDITASYON KOMİSYONU:** Yapılan seçim sonucunda, Akreditasyon komisyonu Oya Başaran (Sabancı), Engin Ayvaz (Yaşar), Mehmet Atasagun (Bahçeşehir), Evrim (İzmir Ekonomi) ve Hacer (İTÜ) olmak üzere 5 kişiden oluşan bir komisyon oluşturuldu. Bu komisyondan 2 ay içinde ne yapabileceklerine dair bir update istendi ve bir yıl içinde Yürütme kurulunu belirleyerek çalışmalara başlamasını ve bir sonraki toplantıda konu ile ilgili neler yaptıklarını özetlemeleri istendi.

**ASSESSMENT KOMİSYONU:** Taner Yapar (TOBB) bu komisyonu kurmak, ilk toplantıyı organize etmek ve bu konuda çalışmalara başlamak üzere görevlendirildi. Çalışmalarla ilgili grup bilgilendirilecek ve bir sonraki toplantıda update verilecek.

**TEACHER DEVELOPMENT:** Bahar Gün (İzmir Ekonomi) bu komisyonu kurmak, ilk toplantıyı organize etmek ve bu konuda çalışmalarına başlamak üzere görevlendirildi. Çalışmalarla ilgili grup bilgilendirilecek ve bir sonraki toplantıda update verilecek.

h) 6. YDYO Yöneticileri Toplantısının raporunun gruptan bazı arkadaşlar tarafından YÖK ve çeşitli medya ortamlarına iletilmek üzere düzenlenmesine karar verildi.

## B. EŞZAMANLI GRUP ÇALIŞMALARINI RAPORLARI

### Yönerge ve Yönetmelikler

**Grup Başkanı** : Didem Mutçalıoğlu

**Raportör** : Ekrem Şimşek, Handan Yavuz

1. Özgöl Özönder, İstanbul Kültür Üniversitesi
2. Hüsnü Enginarlar, ODTÜ
3. Ece Sarıgöl, Necmettin Erbakan Üniversitesi
4. Yonca Tümer, Başkent Üniversitesi
5. Ahmet Güneşer, Yeditepe Üniversitesi
6. Didem Mutçalıoğlu, İstanbul Bilgi Üniversitesi
7. İdris Esen, İstanbul Ticaret Üniversitesi
8. Ahmet Eren, Erciyes Üniversitesi
9. Cem Balçıkanlı, Gazi Üniversitesi
10. Metin Timuçin, Sakarya Üniversitesi
11. Nihat Koçyiğit, İzmir Üniversitesi
12. Fatih Yücel, Beykent Üniversitesi
13. Muzaffer Barın, Atatürk Üniversitesi
14. Fikret Kara, Erciyes Üniversitesi
15. Handan Yavuz, Anadolu Üniversitesi
16. Muhlis Nezihi Sarıdede, Yıldız Teknik Üniversitesi
17. Ahmet Sena Kutlu, Maltepe Üniversitesi
18. Ekrem Şimşek, Sabancı Üniversitesi

### Taslak yönetmelik

Yabancı dilde eğitim taslak yönetmeliğini tartışmak üzere Mayıs ayında 30 küsür üniversitenin temsilcisi YÖK e çalışmaya çağıldı. Burada temsilcilerin görüşleri alındı. Bu toplantıdan 2 hafta kadar sonra yeni bir yönetmelik taslağı hazırlamak üzere bir komisyon kuruldu Hüsnü Enginarlar (ODTÜ) başkanlığında. Hüsnü Enginarlar ve Handan Yavuz (Anadolu Üniv) ODTÜ bir araya gelerek ve komisyon üyelerinden geri bildirim ve fikir alarak bir taslak yönetmelik hazırlayarak

YÖK'e ilettiler, ancak bu yönetmeliğin akıbeti belli değil. Bir daha bu konuda bir gelişme veya dönüş olmadı.

### **Taslak Yönetmelikteki değişiklikler/önemli bilgiler**

- Bologna kriterleri ve Yeterlilik çerçeveleri göz önünde bulundurularak tamamen Türkçe eğitim veren ve kısmen ya da tamamen Yabancı dilde eğitim veren üniversiteler için minimum dil yeterlilik kriterleri belirtildi.
- Yabancı dilde eğitim veren üniversitelerde bu dersi verecek olan öğretim kadrosunun dil kriterleri yükseltildi.
- Türkçe hazırlık programlarıyla ilgili de düzenlemeler eklendi
- Ve başka birçok ufak değişiklik ve düzeltme yapıldı

Bu yönetmelik kabul edilse bile bu yönetmelikteki kriterlere uyumlanma için kurumlara geçiş süresi tanınmalı (ör:2 yıl)

### **Hazırlıkta 1. senesini doldurup 2 seneye düşen öğrencilere eğitim hakkı veriliyor mu yoksa sadece sınav hakkı yeterli mi?**

- Bazı üniversitelerde 2 senesine kalan öğrencilere sadece sınav hakkı verilmekte
- Genel görüş yönetmeliklere göre 2. sene eğitim hakkının isteyen öğrenciye verilmesi gerektiği yönünde.
- Özellikle de sabah yapılan sunumda B2 çıkışı hedefleyen üniversitelerin birçoğunda temel seviyede başlayıp hazırlığı bitiremeyen oranının %70 olduğu düşünülürse, bu öğrencilerin aslında 2. seneye düşmeleri başarısızlık değil ve sürecin parçası olduğu belirtildi ve bu yüzden eğitim hakkı verilmeli yorumu yapıldı
- Ayrıca isteyen öğrencilerin artık 1. senenin sonunda da başarısız olurlarsa Türkçe eğitim veren bölüme geçebilecekleri de eklendi not olarak

### **Hazırlıkta 2 senesini dolduran ya da hazırlıkta 2 senesini doldurup af ile gelen öğrenciler ile ilgili uygulamalar nelerdir (sınav, statü v.b.)**

- 2. senesini dolduranların kaydının silinmemesi lazım
- Bu öğrencilerin sınav hakları var, muaf olurlarsa lisans ya da ön lisans eğitimlerine devam edebiliyorlar
- Sınav hakkı ile ilgili değişik uygulamalar var:
  - o Kimi üniversiteler senede belli dönemlerdeki sınavlara girilmesine izin veriyor, kimisi sadece 1 kere
  - o Kimi üniversiteler sınava girmek isteyenlerden bir ücret alıyor, Kimisi ilk sınav hakkını ücretsiz gerisini ücretli veriyor, kimisi dilekçe verenlere izin veriyor ücretsiz olarak. Ücretli olması konusunda bunun bir hak olduğu söylenerek uygun olmayabileceği belirtildi

### **Hazırlık Programlarında bütünleme uygulaması var mı? Varsa nasıl uygulandı/uygulanmalı?**

- YÖK ile yapılan görüşmeler sonucunda hazırlık programlarında Eylüldeki muafiyet sınavına tüm öğrencilere girme hakkı verildiği sürece bunun bütünleme olarak sayılacağı bilgisi alınmış.

- Yaz okulu halen verilebilir. Yaz okuluna gelen öğrenciye hem yaz okulu sonu hem de Eylülde sınav verilir.

### **Okutman/Öğr.Gör. alımı yönetmelik, prosedür ve kriterleri- Okutman alımında karşılaşılan sıkıntılar nasıl aşılr?**

Kadro ilanı sırasında:

- birkaç farklı ilana çıkma
- İlanı sınırlama (deneyim, alan vs)

Alımlar sırasında

- Sadece en iyi adayları alma hakkı var sıralamaya göre, çıkılan ilandaki kadro sayısından az olabilir
- + görüşme

Başka statüde alım da yapılabileceği eklendi: Part-time-saat ücretli

### **YÖK e raporlanabilecek noktalar:**

- Yeni yasa tasarısında YDYO ve hazırlık okulları ile ilgili hiçbir tanım yok, eklenmeli.
- YDYO Temsil Hakkı YDYO tanımının ve yetkili kurullarda (ÜYK, Senato) temsiliyet hakkı yok. Bu büyük bir eksiklik. Kimi üniversiteler oysuz da olsa fikir almak için YDYO müdürlerini ÜYK'ya/senatolara davet edebiliyorlar. Bu problem her üniversitenin rektörüne iletilmeli.
- Öğretim elemanlarının özlük hakları.
- Statik Okutman tanımı yerine terfi olanağı veren bir sistem getirilmeli
- Ölçme ve değerlendirme, müfredat gelişimi gibi birimlerde görev alanların ders yükleri ve ek ödenekleri düzenlenmeli

### **Yönetim, Kurumsal Gelişim ve İdari Süreçler**

**Grup Başkanı** : Evrim Üstünoğlu

**Raportör** : Çiğdem Tirkeş

1. Birsen Bağçeci, Gaziantep Üniversitesi
2. Özlem Atalay, ODTÜ
3. Selma Durak Uguten, Necmettin Erbakan Üniversitesi
4. Seydali Ekici, Turgut Özal Üniversitesi
5. Evrim Üstünoğlu, İzmir Ekonomi Üniversitesi
6. Şeref Kara, Uludağ Üniversitesi
7. Aytuna Kocabıyıkolu, Atılım Üniversitesi
8. Nedim Taş, İstanbul Üniversitesi
9. Mustafa Öztürk, Hacettepe Üniversitesi
10. Mustafa Selçuk Afacan, Fatih Üniversitesi
11. Nebiye Musaoğlu, İTÜ

12. Çiğdem Ayşen, İTÜ KKTC Eğitim ve Araştırma Yerleşkeleri
13. Yunus Emre Akbana, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
14. Oya Uslu, Hitit Üniversitesi
15. Halil Artış, Fatih Üniversitesi
16. Jacqueline Einer, Sabancı Üniversitesi
17. Fatih Yalçın, Abdullah Gül Üniversitesi
18. Murat Kaplan, Uluslar arası Antalya Üniversitesi
19. Mustafa Kınsız, Akdeniz Üniversitesi
20. Çiğdem Tirkeş, Sabancı Üniversitesi

### **Seçilen Konu Başlıkları:**

- 1)YDYO içindeki idari ve akademik yapılanma (organizasyon şeması) nasıl olmalı?**
- 2)Üniversiteler-arası işbirliği ve iletişim nasıl geliştirilebilir?**

### **1)YDYO içindeki idari ve akademik yapılanma (organizasyon şeması) nasıl olmalı?**

Durum saptaması: Yapılan paylaşımlar sonucu pek çok üniversitede:

- 2 Müdür Yardımcısı,
- Sınav Hazırlama Ofisi,
- Müfredat Ofisi

gibi ofislerin akademik yapılanma içinde yer aldığı mutluluk verici bir gelişme olarak tespit edildi.

(Sütçü İmam Üniversitesi'nde farklı olarak yabancı dil eğitiminde teknoloji uygulamaları ve İngilizce Tiyatro gösterileri için IT Birimi ve Sosyal Etkinlikler Birimi gibi birimler de yer almakta)

- Devlet Üniversitelerinde yukarıda tanımlanan bu ofislerde görev alan kişilerin 12 saatlik ders yükünün üzerine bu ofislerde görev alarak ek akademik sorumluluklar yüklenmeleri, bu görevleri alan kişilere ders saati indirimi ya da ek ödenek sağlanamaması bu ofislerde görev alan kişilerin çalışma koşullarını güçleştirici etkenler olarak tespit edildi. - Vakıf Üniversitelerinin bu konudaki uygulamalarının daha esnek olabildiği tespit edildi.

- YDYO Yönetim Kurullarında en az 3 öğretim üyesi (Yardımcı Doçent ve üzeri kadrolar)bulundurulması zorunluluğu bazı durumlarda sıkıntılara yol açtığı tespit edilmiştir. YDYO müdürü olup alan-dışından gelen öğretim eleman/üyelerinin YDYO nu Senato'da yeterli düzeyde temsil edemedikleri tespit edilmiştir.

### **Öneriler:**

- YDYO'larında 2 yerine 3 müdür yardımcısı görevlendirilmesi (öğrenci-öğretim elemanı sayısı göz önünde bulundurularak)
- YDYO kadrolarında uzman ve teknisyen kadroları bulundurulması

- Müfredat Geliştirme, Sınav Hazırlama gibi ofislerin YÖK nezdinde tanınması, bu ofislerde çalışan kişilerin görev tanımlarının ve özlük haklarının kurumsallaşması ve resmiyet kazanması yapılması gereken iyileştirmelerin başında görülmektedir. 12 saat ders verme koşulunda iyileşme sağlanamıyorsa, ofis çalışmalarının ders saati ücreti olarak tahakkuk ettirilmesi,
- Okutman kadrolarında çalışanların döner sermayeden alabilecekleri miktarı belirleyen katkı oranının %150'den en az araş.gör.lerinin oranı olan %400'e çıkarılması suretiyle öğretim elemanlarının döner sermaye katkılarının artırılması.
- Öğretmen eğitimi, sınav hazırlama ofisinde çalışanların ilgili konularda uzmanlaşmayı hedefleyen kişilerden seçilmesi ve bu kişiler için ek ödenekler ayrılması önerilmektedir.
- YDYO Müdürlüğü için herhangi bir akademik unvan aranmaz iken, YDYO'na bağlı açılan bölümlerin bölüm başkanlarında ve yönetim kurullarında akademik ünvana sahip olunması şartı aranması hiyerarşik açıdan çelişki yarattığı tespiti yapılmıştır. Bu çelişkinin giderilmesi önerilmektedir.
- İşe alım sınavlarında ALES puanının %40'a indirilmesi ve KPDS yerine, 4 beceriyi de ölçen sınavların kriter olarak alınması ve mülakat aşamasının mutlaka sürece dahil edilmesi ve örnek ders uygulaması önerilmektedir.

## 2)Üniversiteler-arası işbirliği ve iletişim nasıl geliştirilebilir?

-Kadrolu öğretim elemanı yetersizliği nedeniyle üniversiteler arası öğretim elemanı değişimlerinin uygulanmasının güç olduğuna değinildi.

- Bu işbirliğinin ders gözlemleri bazında yapılabileceği üzerinde duruldu.

Öneriler:

- Bölgesel ve/veya aynı şehirde bulunan üniversitelerin işbirliği içinde çalışması,
- Üniversitelerin misafir konuşmacı davet edilmesi uygulaması gibi bir uygulama başlatarak birbirlerinin birikimlerinden faydalanmasının sağlanması; böyle bir uygulamanın bütçelendirilmesi konusunun üniversite yönetimleri ile paylaşılması,
- YDYO yöneticileri toplantılarının senede 2 kez düzenlenmesi ve bu toplantıların sadece yöneticilere yönelik olmakla kalmayıp, sınav hazırlama ofisleri, müfredat ofisleri, öğretmen yetiştiricilerinin daha alana-özel konularla ilgili paylaşımlarda bulunması için ortak bir platform haline dönüşmesi,
- FOCI gibi çalışma gruplarına katılımın yaygınlaşması önerisi, SIG'lerin bölgesel düzeyde ve birimler ve yöneticiler bazında yapılmasının yaygınlaşması
- Web sayfası üzerindeki tartışma forumunun daha etkin bir şekilde kullanılması,
- Ortak konferanslar düzenlenmesi,
- Üniversiteler-arası işbirliği ve paylaşımın sağlanmasında teknolojiye daha fazla faydalanılması:
  - webinarlar düzenlenmesi,
  - video-conferencing yöntemi ile yabancı öğretim elemanlarının diğer üniversitelerde de ders vermesinin sağlanması
- öğrencilerin sınıf-içi tartışmalarının skype üzerinden paylaşılması gibi...

**Müfredat Konuları**

**Grup Başkanı** : Nergis Uyan Akbay

**Raportör** : Tülin Süral

1. Faruk Kural, Yeditepe Üniversitesi
2. Asuman Cincioğlu, İstanbul Üniversitesi
3. Mine Takas, Trakya Üniversitesi
4. Esra Ş. Arkoç, Trakya Üniversitesi
5. Tülin F.Yılmaz, İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi
6. Aytaç Ülner, Hacettepe Üniversitesi
7. Nergis Uyan Akbay, Özyeğin Üniversitesi
8. Davut Aktaş, Abdullah Gül Üniversitesi
9. Ersoy M.Uçar, İstanbul Ticaret Üniversitesi
10. Aydın Balyer, Yıldız Teknik Üniversitesi
11. Aslı Erbay, Namık Kemal Üniversitesi
12. Ayşe Tuğba Yalçın, Akdeniz Üniversitesi
13. Pelin Tekinalp Çakmak, Marmara Üniversitesi
14. Yalçın Erdem, Adıyaman Üniversitesi
15. Nafi Özmenek, OUP
16. Tülin Süral, Sabancı Üniversitesi

**Tartışılan Konular:*****Müfredatın oluşturulması***

*Hazırlık okullarının müfredat programı nasıl oluşturuluyor? Kimler hazırlıyor?*

*Beklenen sonuç nedir, amaçlarımız nedir, belirlenen politika nedir?*

Öneriler:

- İhtiyaç analizi, hem öğretim elemanını hem öğrenciyi kapsamalı. İş dünyasının beklentileri, fakülte dekanları, öğretim elemanlarının beklentileri belirlenmeli. (İsteğe bağlı/zorunlu hazırlık, %100 İngilizce bölümler, %30 İngilizce bölümler ve Türkçe bölümler)
- Öğrencinin dahil edilmesi needs analysis sürecine: Sene başı ve sonunda öğrencilere verilen anket.
- İstatistiklere bakılması, daha önce denenmiş programlara bakmak,
- Türk eğitim sisteminden gelen öğrencinin ihtiyaçları
- Kurumun ihtiyaçları, kültürü

- Kişisel gelişim programlarının katılması, bu süreçte hazırlık okullarının rolü
- ESP dersleri:

Standartlar, benchmarking- B1- B2 gerçekçi hedefler mi?

Öneri- Fakültelerin destek programları koyması, öğrencinin uzun süreçte kendilerine dair bir şeyler yapıldığını hissetmesi, hazırlık ve bölümler arası diyalogun önemi

Kısıtlamalar: YÖK limitlerinin needs analysis sürecine etkisi; Bölümlerden ve yöneticilerden gelen negatif geribildirim (ESP courses)

### **Outcome:**

Needs analysis'e ve amaçlara göre outcome'ın belirlenip, syllabus design'ının ona göre yapılması.

Outcome'a ulaşmak için ne yapılacağına hocanın inanması lazım.

Yazılan objective'leri hocanın nasıl yorumladığı da çok önemli.

(İsteğe bağlı/zorunlu hazırlık, %100 İngilizce bölümler, %30 İngilizce bölümler ve Türkçe bölümler- Beklentiler ve seviye aynı mı olmalı?)

### **CEFR**

CEFR belirleyici bir unsur, 4 temel dil becerisini de gerektiriyor. Öğrencilerin gittikleri ülkelerde dersi anlayabilmeleri.

CEFR'in descriptor'ları çok net değil, farklı yorumlanabiliyor. Uygulamalar farklı oluyor, o zaman standart kaybediliyor. Akademik environment'ı karşılamayabiliyor, standardını sorgulamaya başlıyoruz.

Farklı becerilerin farklı seviyelerde olması. Örneğin reading B1 olabilir speaking A2 olabilir.

### **Amaçlar/Yöntemler nasıl belirleniyor?(framework)**

Amaçlar ve outcome'lara karar veriliyor.

Yöntem: Temel dil becerisinin eşit olarak geliştirilmesi, amaca ulaşmak için gereken yöntemlerin belirlenmesi. Örneğin, dil becerisinin gelişmesi için, not alma teknikleri.

Bu becerileri belirlerken de standartların göz önüne alınması.

Amaç bizi syllabus'a götürüyor, syllabus da yöntemlere. (syllabus öğrenciye nasıl ulaştırılıyor, yöntem aslında teaching methodoloji değil)

Nasıl bir structure içinde bu sisteme ulaşılmak isteniyor? Öğrenci ders dışında ne kadar ne yapıyor, bunun öğretmen tarafından belirlenmesi. (framework)

Syllabus nasıl olursa olsun, hocanın katılımı esas, sadece curriculum designer'ların syllabus yazmasıyla gerçekleşmiyor.

Kullanılan kitaplar içinde bu söz konusu.

Modüler sistemin sömestir sistemlerinin birbirlerinden farklı işleyişleri, seviye olarak arkada kalan öğrencilere bir şey yapılamaması, ve kursu tekrar etmenin yıl bazlı ve repeat olmaması, çocuğun seviyesini gözetmeksizin.

Öneri:

Syllabus design sonrası dönem dönem update edilmesi gerektiği. Hocaların devamlı feedback vermesi ihtiyaçları doğrultusunda.



Haftalık planlama yapmak, 1 kurluk, sömestirlik plana bakmak oldukça zor, fakat haftalara döküldüğü takdirde çok daha anlamlı oluyor.

Kısıtlamalar: Öğretmenlerin deneyim açısından syllabus hazırlamak için yeterli olamayabileceği.

**Materials:**

Materyal hazırlama çabası, enerjimiz doğru yere mi harcanıyor?

Kurumlar kendi kitaplarını yazmalılar mı?

Kitaplara ek materyal gerekli olabiliyor.

Materyal ofisleri kurulması bazı okullarda.

Materyal kalitesi, fırsat eşitsizliğine yol açabiliyor.

Materyallerin standart olması,

Kalite ve standart kaygısı nedeniyle bir merkezden çıkmasını istiyoruz kullandığımız materyalleri.

Hoca, kitap, materyal, teknoloji kendi başına hiçbir şekilde yeterli değil.

Kısıtlamalar:

Kurumun imkanları, hoca sayısı, zaman olanakları, hocanın deneyimi (standart oluşması açısından)

**Evaluation:**

Öğrencilerde bizim istediğimiz outcome'ların ne kadar farkında? Öğretmenlerin bu konuda da yardımcı olmaları gerektiği (can-do statements)

Müfredat ve testing'in ortak çalışması

Sadece başarı oranının değil, izlenen yönün de değerlendirilmesi.

**Öğretim Yaklaşımları**

**Grup Başkanı** : Hande Mengü

**Raportör** : Ebru Ezberci, Mustafa Er

1. Hande Mengü, Bilkent Üniversitesi
2. Mustafa Er, Hava Harp Okulu
3. Petek Çırıkçı Yavuz, Piri Reis Üniversitesi
4. Kimberly Farber, Yeditepe Üniversitesi
5. Mustafa Kaya, Zirve Üniversitesi
6. Bahar Gidersoy, İstanbul Üniversitesi
7. İrfan Tosuncuoğlu, Karabük Üniversitesi
8. Şule Kılıcı, Kocaeli Üniversitesi

9. Mine Derince, Marmara Üniversitesi

10. Ebru Ezberci, Sabancı Üniversitesi

**Bugünün şartlarından doğan öğretimsel ve öğrenimsel ihtiyaçlar ışığında belirlenen ve izlenmesi gereken öğretim yaklaşımlarının uygulanmasındaki durumumuz nedir? Yakın gelecekte bu durumda nasıl bir değişim beklemekteyiz? Bu bağlamda, lider, öğretmen, öğrenci ve materyalin rolü ve bu unsurların sınıf içi yansımaları neler olmalıdır? Hedeflere ulaşmada karşılaşılabilecek güçlükler ve bu güçlüklerle başa çıkmak için bugünden alınabilecek önlemler nelerdir?**

-Kurumsal olarak öğrenme ve öğretmeye yönelik anlayış ve tavrımızın olmayışı, kurum misyonu, vizyonu ve gelişme planının olmaması, ya da net olmaması, bunların tüm paydaşlar (öğretmen, öğrenci, veli, vb.) ile paylaşılmaması, paydaşlar tarafından içselleştirilememesi ve kabullenilmemesinden kaynaklanan uygulama sorunları.

-Öğretim yöntemlerinin, öğrenci ihtiyacına yönelik olmaması.

- Öğrenci odaklı öğretim ve öğrenme kavramının farklı algılanmasından kaynaklanan sorunlar.

- Çok kalabalık sınıflar söz konusu, 50 kişilik bir sınıfta öğrenci odaklı mı öğretmen odaklı mı ders yapılabilir? Öğretim yaklaşımları bu tip sıkıntılara göre geliştirilebilir. Bir kurumun başarısı bu tip sorunlarla başa çıkması ile doğru orantılıdır.

-**ÖĞRETMENİN ROLÜ:** Karşımızda “Digital Native” bir jenerasyon var, öğretmenlerimiz buna ayak uydurabiliyor mudur? Öğretmenin rolünü “Teacher-fronted lock step” şeklindeki interaction’dan çıkarıp, “facilitator”a yönlendirmek gerekmektedir. Öğretmen, öğrenmeye yardımcı, bir nevi “katalizör” görevi görebilecek bir unsur olmalıdır. Öğretmenin bu rolde olduğu durumlarda, öğrencilerin de öğrenmenin devam ettiğinin ve bu süreçte kendilerinin de büyük bir katkısı olduğunun fark etmeleri sağlanmalıdır.. (Bilişüstü farkındalık yaratmak)

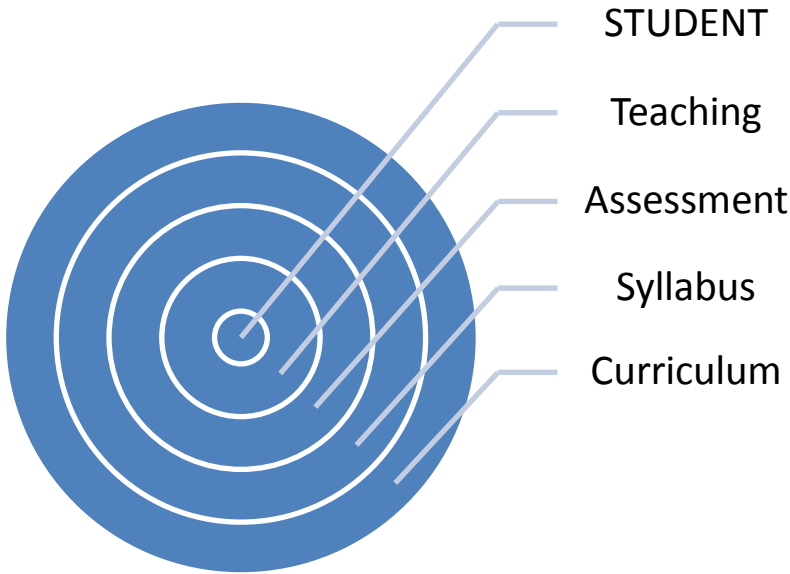
- Öğretmenlerin algı yönetiminin ve yeterlilik kazanımının birlikte yürütülmesi gerekmektedir. Değişikliklere uyumda sağladığımız başarı, programın başarısını doğru orantıda etkileyecektir. Geçiş sürecinde –kurumumuza özel olarak- benzer sorunlar yaşanıyor. Ama her kurum “unique”tir, dolayısıyla kurumlar kendi içinde yapılanmalıdır ve her kurum kendine has olduğunu kabul edip bununla ilgili kendine özel çözümler geliştirme çabasında olmalıdır. “Tailor-made” çözümlere yönelmeli ve bunun sürekliliğini sağlamayı hedeflemeliyiz. Yeni hocalarımıza kurumumuzu tanıttığımız noktada, recruitment ve induction süreçlerinde, söylediklerimizin ve uyguladıklarımızın paralel olup olmaması önem taşımaktadır.

Öğretim yaklaşımında öğrencinin rolü konusunda tanımlanabilen ve iddia edilen net bir rol aslında tanımlanamamıştır. Kurumsal anlamda öğrenme ve öğretme kültürünü yerleştirmek için hizmet içi eğitim yapılmalıdır ve kurumun bu konudaki yaklaşımlarının kurumun misyon ve vizyonunda çok net belirtilmeli ve katılımcılara açık olması gerekmektedir.

**MATERYALİN ROLÜ:**

- Materyal tek başına bir rol üstlenemez ancak hedefler doğrultusunda nasıl kullanıldığı ve kullanılmadığı öğrencinin başarısında ve kurumun başarısında belirleyicidir.

- Bu bileşenlerin birbiriyle örtüşmemesi önümüzdeki en büyük sorunlardan biridir. 21. Yüzyıl Öğretim Yaklaşımı bu bileşenlerin birbiri ile uyuşmasını ve aynı hedefe hizmet etmesini gerektirmektedir.



Materyal çokluğu söz konusu, ancak bakış açısı (parçanın bütünü yansıtmaması)değişmedikçe, bunların kullanılabilirliği tehdit altına girer.

- Öğretmenlerin “Epistemolojik” inançlarını, farklı bilgi tiplerini aktive ederek algının yönetilmesi. Belief Teacher Belief’ler için grup çalışmalarından ziyade bireysel çalışmalara yönelmeli.

#### **Lider Rolü:**

- Üniversite içindeki kurumsal kimlikle alakalı olarak, YDYO birimleri kendilerini kurumdan ayrı görmemeli, entegre bir oluşumu hedeflemelidirler.

-Seçilmiş ekipte metodolojik ve eğitimsel ideoloji farklılıklar söz konusu ise liderlerin bu konularda açık ve net olması, nabız tutması.

- Liderler veriye dayalı kanıt ve “know-how” ları ile inanılabilirliklerini arttırmalıdır. Değişim Yönetiminde liderlerin takım oyuncularına değişim yönetimi sürecinde yatırım yapmalı, onlara verilecek eğitimin üzerinde yoğunlaşmalıdırlar.

- Liderlerin öğretmen, eğitmen, sınavlar gibi konuların hepsinde uzman olma çabası olmasa da, belli konularda bilgi sahibi olmaları ve yetkin olmaları gereklidir ki takım arkadaşlarının gözünde inanılırlıklarını arttırabilsinler. Lider ama aynı zamanda takımın bir parçası olduğu hissini de karşıya geçirebilmelidir. Güven, geliştirildikten sonra kalıcılığı olan bir unsurdur. Bu noktada dürüstlük ve netlik çok önem kazanıyor.

- Fikirselsel olarak çok renkli ama imaj olarak daha tekil bir “community” (topluluk) yaratma hedeflenmelidir.

## Ölçme ve Değerlendirme

**Grup Başkanı** : Yeşim Eraslan

**Raportör** : Görkem Satak

1. Türkan Gök, Gedik Üniversitesi
2. Handan Bilir, İstanbul Şehir Üniversitesi
3. Abdullah Coşkun, Abant İzzet Baysal Üniversitesi
4. Taner Yapar, TOBB ETÜ
5. İlke Büyükduman , İstanbul Şehir Üniversitesi
6. Sevinç Sakarya Maden, Trakya Üniversitesi
7. Yeşim Eraslan, TED Üniversitesi
8. Nergis Enmutlu Elpe, Özyeğin Üniversitesi
9. Osman Sabuncuoğlu, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi
10. Fikriye Kurtoğlu, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi
11. Sedef Üçtuğ, İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi
12. Ayşegül Z. Kıvanç, Yıldız Teknik Üniversitesi
13. Sefa Öztürk, Yalova Üniversitesi
14. İlhami Ege, Kafkas Üniversitesi
15. Şebnem Öztürk, Marmara Üniversitesi
16. Görkem Satak, Sabancı Üniversitesi

### Tartışılan sorular ve öneriler:

**Soru 1.** - Üniversiteler arası yeterlilik sınavı standardizasyonu için nasıl adımlar atabiliriz? Kurumsal sınavlarımızla uluslar arası sınavlar arasındaki denklikleri nasıl belirlenir? Belirlenmeli midir?

**Soru 3.** Öğrenme çıktıları neye göre belirlenmelidir? (Kurumsal yada CEFR)

**A. IELTS gibi uluslar arası sınavların okullarımızdaki denkliklerinin belirlenmesi:** Öğrenciden beklenen seviyenin, girdiği uluslar arası sınavlardan aldığı notunun hangi seviyeye denk geldiğine karar vermek gerek. Fakat herhangi bir veri olmadığı için IELTS, TOEFL gibi sınavlardan öğrencilerin alması gereken puanı belirlemek çok zor oluyor.

Üniversite içinde kurulan test merkezleri (testing center) açılıyor ve öğrenciler hazırlığı geçmek için sınava giriyor. Örneğin, Şehir Üniversitesi sadece IELTS kabul ediyor ve avantajı olmasına rağmen dezavantajlarda var. Sınav hazırlarken ve okurken bir problem olmuyor. Fakat sınava hazırlayan bir kurum olmadıkları ve başka şeylerde öğretildiği için sınav amacına ulaşmıyor. IELTS üzerine kurulan sınav sistemi bir çıkmaz olarak görülüyor.

**Öneri 1 YDYO bünyesinde bir komisyon kurulmasına karar verildi:** Ortak bir temelde testing konusunda daha hakim olanların bilgilerinden ve deneyimlerinden faydalanılabilir. Tartışılan sorular

anında hemen çözülecek sorular değil. Komisyonunda da bir paylaşım, veri alışverişi olmalı. Bir araya gelmek çok zor ama internet aracılığıyla forum üzerinden sınav örnekleri paylaşılıp tartışılabilir.

**Öneri 2 Üniversitelerin kendi sınavlarını hazırlaması:** Şehir Üniversitesi güzel bir örnek oldu. Kendi yeterlilik sınavları ile IELST arasındaki korelasyona bakılacak. Ocak ayında Mid-term adı altında hazırlanan Yeterlilik sınavı verilecek ve öğrenciler zaten Ocak ayında IELTS sınavına girecekler ve her iki sınav arasındaki sonuçlara bakılacak. İlk defa içinde bulunduğumuz 2012-2013 akademik yılı sonunda denenecek. Fakat verilerin sağlanması oldukça zaman alan bir iş ve istatistiksel işleri uygulayan ve daha objektif verilerin sunulduğu bir AR-GE departmanı kurulması gerektiği belirtildi.

Bölümler CEFR ı temel alarak bölüm kendi descriptorlarını oluşturup kendi sınavlarını hazırlamalı ve ondan sonra uluslar arası sınavlarla olan denkliliğine bakılmalı.

Fakat CEFR İngilizce eğitimini hedeflememektedir. O yüzden sınav amaçlı CEFR descriptorlarının kullanımı daha çok yenidir. Intermediate a kadar descriptorlar faydalı fakat daha sonraki seviyeler için akademik alanı kapsamamaktadır. Akademik olmamız gerekiyor ve descriptorlar da ona göre ayarlanmalı.

**Öneri 3: Hazırlıktan geçtikten sonra öğrencilerin bölümlerinde ve İngilizce derslerinde takip edilmesi:** Bölümündeki başarı düzeyi ile İngilizce dersleri arasındaki bağlantıda incelenmeli. Bölümünde neler yapılıyor takibi yapılmalı. Ayrıca modüler sistemde öğrenciyi takip etmek daha faydalı oluyor. Çok yüksek bir puanla Intermediate seviyedeki öğrencinin Yeterlilik sınavına girme hakkı verilip verilmemesi tartışıldı. Öğrencinin kavrama kapasitesi ve motivasyonunun çok önemli olduğu vurgulandı ve her ne kadar upper derslerini görmeden geçse bile bölümlerinde başarılı olabiliyorlar.

**Soru 2.** Hazırlık okullarında yapılan bütün ölçmelerde washback effect i nasıl olumlu anlamda kullanabiliriz? Öğrencilerimizin performansını nasıl ölçebiliriz?

Üniversite hazırlık bölümlerinde öğretilenlerle TOEFL sınavında ki taskler birbirlerinden farklı oluyor. TOEFL sınavına girmeden dört hafta öncesinde sınava hazırlık dersleri veriliyor ama öğrenci başarısız oluyor.

**Öneri 1 Milli Eğitim Bakanlığında talepler:** Üniversite hazırlık bölümüne gelmeden önce lisede son 2 sene ÖSS sınava odaklanıp İngilizce işlenmiyor. Milli Eğitim Bakanlığı ile bağlantıya geçilip öğrencilere son iki yılda okullarda İngilizceyi unutmamak adına İngilizce eğitime devam edilmesi ve gramer odaklı sistemin değiştirilmesi talep edilebilir.

**Öneri 2 Eğitim Fakültesi ile INGED ve bizim aramızda dayanışma kurmak:** Eğitim Fakültelerinin bilgi ve öğretmenlik becerisi yeterli olmayan öğretmenler mezun etmesi. Eğitim Fakülteleri INGED i ve hazırlık bölümlerini devreye sokmalı.

**Öneri 3 YÖK ile irtibat:** YDYO dan YÖK'e taleplerimizi iletip YÖK üzerinde baskı kurabiliriz.

### Hazırlık Eğitiminde Kalite ve Akreditasyon

**Grup Başkanı** : Engin Ayvaz

**Raportör** : Oya Başaran

1. Burcu Tezcan Ünal, İstanbul Bilgi Üniversitesi
2. Engin Ayvaz, Yaşar Üniversitesi
3. Volkan Düzgün, Adıyaman Üniversitesi
4. Levent Yıkıcı, Gaziantep Üniversitesi
5. Eda Işık Taş, ODTÜ Kuzey Kıbrıs Kampüsü

6. Nilüfer Ülker, İTÜ
7. Harun Öztürk, Düzce Üniversitesi
8. İpek Arıç, Piri Reis Üniversitesi
9. Hacer Şivil, İTÜ
10. Murat Culduz, İstanbul Medipol Üniversitesi
11. Oya Özveren Genç, Mersin/Toros Üniversitesi
12. Ayşe Akın, Hacettepe Üniversitesi
13. Sabahattin Atalay, Fatih Üniversitesi
14. Yalçın Erden, Adıyaman Üniversitesi
15. Sadullah Dede, Altın Koza Üniversitesi
16. Mehmet Atasagun, Bahçeşehir Üniversitesi
17. Kadir Bayrakçı, Kafkas Üniversitesi
18. Muharrem Kaya, İstanbul Medeniyet Üniversitesi
19. Aysel Kılıç, Anadolu Üniversitesi
20. Yıldız Can, Maltepe Üniversitesi
21. Seçkin Can, Namık Kemal Üniversitesi
22. Nilgün Hancıoğlu, Doğu Akdeniz Üniversitesi
23. Doğan Bulut, Melikşah Üniversitesi
24. Oya Başaran, Sabancı Üniversitesi

#### **GEREKÇELER:**

1. Neden akreditasyon? Katılımcıların akreditasyon ile ilgilenmelerinin nedenleri tartışıldı....
  - İhtiyaca yönelik hedeflerin belirlenmesine ihtiyaç var
  - Ölçme ve değerlendirme tüm programların en çok standartlara ve derecelendirmeye ihtiyaç duyulan konular
  - Yeni programların bilgi ve deneyim paylaşma ihtiyacı
  - Accountability: üniversite içinde ve dışında hazırlık okulunun yaptığı işin ve verdiği sınavların kaliteli olduğunu kanıtlamak
  - Bolonya süreci yüksek okulları ne derece ilgilendiriyor konusu tartışıldı
  - “destek ve koltuk demeği” arıyoruz
  - Ulusal ve uluslar arası rekabet gücünü ve öğrenci sayılarını arttırmak
  - Süreklilik- özellikle politik ortamlardan etkilenen üniversitelerde bu gücü kazanmak önemli, yönetim çok çabuk değişiyor
2. Ulusal bir akreditasyon modeli ve komisyonuna ihtiyaç olduğu tartışmazı kabul edildi.
  - İlk önce akreditasyon nedir ve ne değildir konusunun netleşmesi gerekiyor
  - Okutmanların statüsü ve eğitimleri ile ilgili kararlar ve onların kendileri ile ilgili algılarının değiştirilmesi
  - Sınav çıktılarının tanınması

- Başlangıç noktası ulusal akreditasyon olabilir, finansal olanakları olan kurumlar uluslar arası akreditasyon almak üzere başvurabilirler
- 3. Böyle bir akreditasyon kurulunun statüsü ne olmalı: dernek? Kurul? Legal statü tartışması yapıldı
- 4. Hangi kuruluş ve organizasyonlarla organik bağlantı içinde olmak gerektiği tartışıldı
- 5. Ulusal standartlar koymakta MEB ile birlikte çalışmanın önemi tartışıldı...

## ULUSAL AKREDİTASYON MODELİ

1. Tanınırlık: YÖK, YÖDEK, MEB, ÜAK, INGED, MÜDEK – ikinci etapta: EAQUALS, CEA
2. Fon: Başlangıç için vakıf üniversiteleri ek ders ücreti ile okutman görevlendirebilirler TÜBİTAK, ÜNİVERSİTELER, AB FONLARI, (CFCU)
3. Kapsam: Yüksek Öğretimde Dil Eğitim Programları/Ulusal başlayıp uluslar arası statü kazanmak
4. Kurucu kurul kurulması:  
Kurulum aşamasında görevler:  
-çalışma esaslarını belirlemek  
-seçim koşullarını belirlemek  
-Standartlar çerçevesini oluşturmak  
-Yürütme kurulununun oluşum esaslarını belirlemek

**Kurucu Kurula kapalı oylama ile seçilen isimler:** Engin Ayvaz, Evrim Üstünoğlu, Hacer Şivil, Mehmet Atasagun, Oya Başaran. Hüsnü Enginarlar hocamız da destek verecek.

## Hizmet İçi Eğitim ve Mesleki Gelişim

**Grup Başkanı** : Müge A.Gencer

**Raportör** : Nezaket Özgirin

1. Şaban Çepik, Zirve Üniversitesi
2. Müge A.Gencer, İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi
3. Bahar Gün, İzmir Ekonomi Üniversitesi
4. Feride Güven, Atılım Üniversitesi
6. Efsun Akkaya, Kocaeli Üniversitesi
7. Güher Ceylan Kuşoğlu, Akdeniz Üniversitesi
8. Elmaziye Özgür Kufi, Doğu Akdeniz Üniversitesi
9. Bahar Özgen, Marmara Üniversitesi
10. Nezaket Özgirin, Sabancı Üniversitesi

**Seçilen soru başlıkları:****I. Kaliteli öğretmen eğitimi iş hayatının beklentilerini karşılamak için nasıl desteklenmeli?**

<b>Kaliteli öğretmen adaylarından beklentiler</b>	<b>Kurumların beklentileri</b>	<b>Öneriler</b>
Alan bilgisi (dilde yeterlik), öğretmenlik bilgi ve becerileri (teknik bilgi, planlama, yol yöntem) + nasıl yapılacağı (pedagojik bilgi,)		Bu bilgi ve becerilerin müfredatın içine yerleştirilmesi
Teknolojik bilgi ve beceriler		
	Mevzuat bilgisi: yönetmelik ve yönetmelikle ilgili bilgilerin edinilmesi (öğretmenin kendi ve öğrencisi hak ve sorumluluklarını bilmesi)	
İletişim bilgi ve becerilerine sahip olması		
	İşine ve kurumuna karşı aidiyet duygusu, pozitif bir tavır ve kurumsal etik ve gizlilik esasına sahip olmak	
	Kurumu temsil edecek özelliklere sahip olmak	
Mesleki gelişmeler açık olmak ve kendisine bu konuda geliştirecek çalışmaları yapmak		
Şikayet yerine sorun çözme becerilerine sahip olmak		
Objektif olmak		
Sorumluluk alan birey olması		
Teorik bilgilerin pratik alanda uygulanabilmesi için stajların daha etkili ve yararlı hale getirilmesi		Staj süresinin uzaması 2. sınıfta portfolyo tutulması ve sadece gözlem yapılması (?) Stajın eğitimin farklı basamaklarında, farklı gruplarla yapılması (ilköğretim ve üniversiteyi kapsamaması) Yurt dışında da eğitim alarak gözlem ve yansıtma yönlerinin teşvik edilmesi Stajlarda mentor eğitimine önem verilmesi



	Kurumların beklentileri konusunda farkındalığı artırmak	Akran desteği alınabilir Yurt içi kurumlar arası değişim programları ilave edilebilir 4. sınıf ve 1. sınıf öğrencileri buddying sistemi dahilinde eşleştirilebilir
--	---	--

## II. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini kurumlarda nasıl destekleyebiliriz?

Kurumların mesleki gelişim için sağlayabileceği olanaklar	Kişinin kendi gelişimi için yapabilecekleri
<p>Mesleki gelişim zorla olmamalı ve eğitim ve gelişim arasında farklılıklar yapmak gerekiyor</p> <p>-eğitim: tecrübesiz hocalarla olabilir</p> <p>-mesleki gelişim için kurum bazı olanaklar sunabilir:</p> <p>Workshoplar, eğitim grupları, atölye çalışmaları, kısa kurslar ve projeler</p> <p>-observation-gözlem sistemi iyi oturtulabilir: amacın kendini geliştirmeye yönelik olduğu vurgulanırsa daha verimli olur</p> <p>Gözlemlerin etkili olması için öneriler:</p> <p>*bu sürecin ve sürecin öğretmene çok iyi aktarılması (haberli mi habersiz mi olması, ne kadar süreceği, hedefleri)</p> <p>*Gözlem hedefinin iyi belirlenmesi</p> <p>*Alternatif gözlemler sunulması, 'peer observation'ın teşvik edileceği bir süreç uygulanması ve gerekli eğitimin sağlanması, açık olunması, kullanılacak dil ve yöntemlerle ilgili destek verilmesi, izlenen dersin asla değerlendirilmemesi fakat kendi bireysel yansıtma ve gelişim için kullanılması (izleyen kişi de izlenen kişi de ayrı ayrı yansıtma yapabilirler)</p> <p>*Gözlemlerin notsal/sayısal değerlendirme yerine gelişimsel kullanılması</p> <p>*Gözlemlerin desteklenmesi için gönüllü öğretmenlerle başlanabilir</p> <p>*Öğretmenlere alternatif düşünme/reflection yöntemleri sunulabilir. Herkes kendine en uygun yöntemi seçebilir</p> <p>*Takım öğretmenliği teşvik edilebilir (tecrübeli ve tecrübesiz / bireysel seçim ya da istenilen konularda olabilir)</p>	<p>-Master, doktora gibi çalışmalı elden geldiğince desteklemek</p> <p>-Konferanslara katılımları desteklemek</p> <p>-Kurumlar paylaşacak konuları olan öğretmenleri grupla paylaşımı konusunda destekleyebilir</p> <p>-Gerekli materyal ve destekleri (zaman, yer) sağlayabilir</p>
*Değişik paylaşım platformları oluşturulabilir	Sadece öğretmenlerin paylaşacağı ortamlarda materyal paylaşımının desteklenmesi
*Dış sunumların olabildiğince içerde paylaşılması	
*Öryantasyon eğitimi sağlanabilir (bölüm + kurum)	

* Kurumsal eğitim olanağı yoksa online eğitim imkanları sağlanabilir (uluslar arası sertifika ve diploma programı) * Kurumlar arası paylaşımlar ve eğitimler desteklenebilir (eğitmen ve öğretmen değişim programları oluşturulabilir) (misafir öğretmen uygulaması)	
*Fullbright programından destek istenebilir: program geliştirilmesinde, eğitim, ölçme değerlendirme yöntemlerinin geliştirilmesinde yararlı olabilir	
*Appraisal sistemine geçiş olabilir	

### Hazırlık Sonrası İngilizce Eğitimi

**Grup Başkanı** : Tijen Akşit

**Raportör** : Deniz Çiçekoğlu Daryavuz

1. Tijen Akşit, Bilkent Üniversitesi
2. Esra Kartal, İstanbul Kültür Üniversitesi
3. Nihal Akdere, ODTÜ
4. Nüket Ayaşlı, Işık Üniversitesi
5. Güven Çiftçi, Fatih Üniversitesi
6. Mehmet Takkaç, Atatürk Üniversitesi
7. Emilyn P. Aguana, Yeditepe Üniversitesi
8. Aylin Graves, ODTÜ
9. Gözde Yurtsever, Akdeniz Üniversitesi
10. Emine Bülür Civanoğlu, Doğu Üniversitesi
11. Michael O'Neill, Doğu Üniversitesi
12. Olgahan Bakşi Naylor, Kadir Has Üniversitesi
13. Deniz Çiçekoğlu Daryavuz, Sabancı Üniversitesi

### Hazırlık Sonrası İngilizce Eğitimi

1. Bölümlerde akademik İngilizce programlarında ne gibi değişik model ve uygulamalar vardır?
2. Lisans döneminde verilen ortak zorunlu / seçmeli ve seçmeli İngilizce derslerinin verilmesinde karşılaşılan sorunlar nelerdir?
3. Hazırlık sonrası İngilizce eğitiminde uygulanan model ve öğretim yaklaşımları nelerdir?

## 1. Bölümlerde akademik İngilizce programlarında ne gibi değişik model ve uygulamalar vardır?

- Hazırlık sonrası verilen İngilizce derslerinde farklı yapılanmalar söz konusu.

- Aynı üniversite bünyesinde Hazırlık Okulu ve Hazırlık sonrası İngilizce programlarında farklı yapılar olabiliyor. Daha kopuk veya daha yakın çalışanlar var. Kopuk yapılarda aşağıdakiler söz konusu olabiliyor:

\*hocalar arasında da kopukluk – Hz. sonrası ders verenler Hz. okulunda derse giren hocalara farklı bir yaklaşım sergileyebiliyor.

\*haftalık ders saati kaynaklı farklılıklar

\*aranılan hoca nitelikleri açısından farklılıklar

\*hoca paylaşımından ötürü olan kopukluklar

\*hazırlıkta ve sonrasında dil öğretime farklı yaklaşımlar (Genel İngilizce vs Akademik İngilizce)

– 101 ve 102 kodlu dersler üniversitelerde İngilizce programlarında zorunlu ama seviye ve içerikte farklılık gözlemlenebiliyor. (Bir üniversitede Türkçe eğitim yapan bölümlerde İngilizce zorunluluğu kaldırıldı. Bu nedenle bu üniversitede İngilizce eğitim veren bölümler kendileri İngilizce eğitimi veriyor.)

Genel anlamda üniversiteler arasında bir diğer ana farklılık fakültelere verilen ESP tarzı dersler.

### YAŞANILAN SORUNLAR

1. İngilizce dil seviyesi olarak heterojen sınıflar – Hazırlık sonrası İngilizce programlarda aynı sınıfta A2, B1, B2 seviyeleri olabiliyor.

#### ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

- Streaming yapılabilir ama çoğu zaman bu mümkün olamayabiliyor.
- Farklı bölüm öğrencilerinin birleştirilmesi – ama timetable açısından sıkıntılı

2. Her sene öğrencilerin İngilizce dil seviyesinin düşmesi.

3. Kurumun ve üniversitenin üst yönetiminin dile bakışı, öğrencilere verilen mesaj.

#### ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

- Hazırlık sonrası programların daha görünür olması sağlanmalı.
  - Kurum içinde Hazırlık sonrası programların Hazırlık programlarıyla aynı öneme sahip olma gerekliliği vurgulanmalı. Üst yönetimin İngilizce'ye verdiği önem artırılarak olabilir.
4. Geçiş notu - öğrencilerin sınavlarda hak etmediği halde geçirilmesi
5. Akademik kadronun hizmet içi eğitim ihtiyaçları ve hazırlık okulu hocalarına göre farklılıkları.

#### ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

- Hizmet içi eğitimin önemi vurgulanmalı (Yeni alınan hocalara bulunduğu kurum tarafından verilen zorunlu kurslar, vb)
  - Akademik kadronun işe alımı ve işten çıkarılması konusundaki uygulamaların önemi
6. Üniversitelerdeki diğer bölümlerin Hazırlık sonrası programlardan beklentileri
7. Hazırlık ve hazırlık sonrası programlarda benzer ve birbirini tamamlayan tarzda yaklaşımlar gözetilmeli
8. İngilizce ders verilmesi gereken bölümlerde derslerin dili

#### ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

Yabancı öğrencilerin derslere katılması çözüm olabilir.

## İkinci/Seçmeli Diller Konuları

**Grup Başkanı** : Natalia Nilüfer Denissova

**Raportör** : Furkan Akderin

1. Halis Benzer, Kırıkkale Üniversitesi
2. Figen Ecer Sennaroğlu, Koç Üniversitesi
3. Joulia Tanık, Koç Üniversitesi
4. Jesus Garcia Garcia, Yeditepe Üniversitesi
5. Natalia Nilüfer Denissova, Sabancı Üniversitesi
6. Zehra Gürsoy, Yeditepe Üniversitesi
7. Carla Maria Cristina Obino, Yeditepe Üniversitesi
8. Salih Kirazoğlu, İTÜ
9. Bruno Longo, Koç Üniversitesi
10. Kyoko Vrboski, Yeditepe Üniversitesi
11. Nihat Üİner, Hacettepe Üniversitesi
12. İmren Arbaç, Yeditepe Üniversitesi
13. Aslı Fişekçioğlu, Marmara Üniversitesi
14. Gonca Uslu Saraç, Marmara Üniversitesi
15. Furkan Akderin, Sabancı Üniversitesi

### Odaklanılan başlıca konu: İkinci/Seçmeli Dillerin adı ve statüsü

**Sorular: Şu anda çeşitli üniversitelerde bu birimin adı ve statüsü nedir? Buna ilişkin olumlu olarak görülen özellikler nelerdir? Geliştirilmesi önerilen özellikler nelerdir?**

#### Olumlu özellikler:

1. Bu derslere verilen önemin sıklıkla dile getirilmesi;
2. Dil seçeneklerinin genişliği;
3. Bilimsel toplantılarda konunun gündeme gelmesi.

#### Yaşanan sorunlar:

1. Bilgi paylaşımı sonucunda, farklı üniversitelerde İngilizce dışındaki dil derslerinin farklı kapsam, biçim, isim ve konularla verildiği, bu alanda tek bir standart olmadığı farkına varıldı. Okullar arası farklılıkların olması doğaldır; ancak tektipleşmeye varmayan bir standartlaşma çalışmasının yararlı olacağı düşünüldü.
2. Yine çeşitli üniversitelerde 'Modern Diller', 'İkinci Diller', 'Seçmeli Diller' vb. isimlerin kullanıldığı gözlemlendi. Bu isimlerin yeterince kapsayıcı olmaması ve birimin niteliğini yeterince yansıtmaması konusu gündeme getirildi.

3. Kimi üniversitelerde bağımsız bir 2./Seçmeli diller biriminin bulunmadığı, başka bir birimin bünyesinde yer alan bir alt birim biçiminde varlığını sürdürdüğü anlaşıldı.
4. Kimi üniversitelerde bu derslerin bazı fakülte/bölümler için 4 ya da 6 dönem boyunca zorunlu olduğu öğrenildi. Haftalık ders saatlerinin de buna bağlı olarak 2 ile 6 saat arasında değiştiğine işaret edildi. Zorunlu derslerin genellikle daha verimli olduğu, yüksek seviyelerde uzmanlık alanlarına yönelik dil eğitiminin mümkün kıldığı vurgulandı.
5. Seçmeli derslerde Temel seviye gruplarında yığılma yaşanırken, İleri seviye gruplarında az sayıda öğrencinin bulunduğu işaret edildi.
6. Bu birimlerde yaşanan sorunlar; devlet/vakıf üniversitesi veya seçmeli dersler/hazırlık okulları dersleri gibi özelliklere göre farklılık göstermektedir. Ona göre tartışma gruplarının ve çözümlerin de farklı olması kaçınılmazdır. Ancak her durumda çözümlerin zaman ve çaba alacağı konusunda görüş birliğine varıldı.
7. Devlet okullarında özellikle yabancı uyruklu okutmanların işe alım işlemlerinin uzun sürdüğü ve sözleşme dönemlerinin değiştirilmesi gerektiği konusunda öneriler dile getirildi.
8. 2./Seçmeli diller okutmanlarının ders yükü ve diğer görevler bakımından İngilizce okutmanlarıyla eşit olduğu, ancak çalışma koşulları (sözleşme türü, ek haklar, ücret, vb.) bakımından eşitlikten her zaman söz edilemeyeceği dile getirildi. Bu durumun mesleki ve kişisel gelişimini desteklemediği vurgulandı.
9. Görüş birliğine varılan konular dışında katılımcılar her üniversitede dersi seçen öğrencilerin ne kadar süreyle dersi seçmek zorunda oldukları, seçilen dil derslerinin hangilerinin zorunlu ya da seçmeli oldukları, kredili ve kredisiz olarak dersi seçen öğrencilerin birlikte eğitim yapıp yapmadıkları, sınav değerlendirmede kullanılan yüzdeler dilimler konularında karşılıklı görüş alış verişinde bulunuldu.

### Öneriler:

1. İsim konusunda 'Dünya Dilleri' isminin önerilmesi.
2. Her üniversitede Dünya Dilleri birimlerinin kurulması.
3. Bu derslerin; yöntemi ve süresi farklı olabilecek şekilde mutlaka zorunlu ders kapsamına alınması. Dersi alan öğrencilerin en azından A1 seviyesini tamamlamaları şart koşulması. Daha yüksek seviyeye ulaştıkları zaman öğrencilere uzmanlık alanlarına yönelik dil eğitimi de mümkün olacaktır.
4. Kişisel ve mesleki gelişimin sağlanabilmesi adına öğretim görevlilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi (sözleşme koşulları, maaş vb.).
5. Her dilin yöneticilerinin ve/ya öğretim görevlilerinin belirli aralıklarla bir araya gelmelerinin oldukça yararlı olacağı kanısına varılmış; bunun için ilk aşamada bir iletişim grubunun kurulması önerilmiştir.