

14. YDYO Yöneticileri Toplantısı Sonuç Bildirgesi

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu



ÇALIŞTAY 1
Hazırlık Programlarında Ölçme Değerlendirme
Moderatör: Esin Çağlayan / İzmir Ekonomi Üniversitesi

Çalışılan temalar:

1. Ölçme-Değerlendirmede Temel İlkeler
2. Kurumsal Uygulamalar
3. Ölçme-Değerlendirme Birimleri
4. Ölçme- Değerlendirmede Süreç Yönetimi
5. Ölçme- Değerlendirmede 'Kalite'
6. Eğitim Olanakları

1. Ölçme-Değerlendirmede Temel İlkeler

Ölçme değerlendirme beş temel ilke güvenilirlik, geçerlilik, washback, kullanılabilirlik/pratiklik, şeffaflık ile ilgili interaktif bir yazılım üzerinden kısa bir quiz uygulaması yapıldı.

2. Kurumsal Uygulamalar

Katılımcılara

*Okulunuzda Ölçme-Değerlendirme Birimi var mı?,
Okulunuzda Müfredat ve Materyal Geliştirme Birimi var mı?
Varsa,*

- Tek birim olarak mı, yoksa ayrı iki birim mi?
- Kaç kişi?
- Kaç saat ders indirimi sağlıyor?
- Daha etkin çalışmaları için ne yapılabilir?
- Yoksa,
- Oluşturmak için atılması gereken adımlar nelerdir?
- Nelere ihtiyaç var?
soruları yöneltildi.

Katılımcıların gruplar halinde yaptıkları paylaşımlar sonunda ortaya konan genel sorunlar şunlardır:

- Ölçme değerlendirme biriminin YÖK mevzuatında bir karşılığı olmadığı için bu birimde görevli olan hocaların ders ile birlikte sınav hazırlama ve uygulama sorumluluğu nedeniyle iş yükünün fazla olması.
- Ek ödeme sağlanmadığı için dolaylı yollardan (kurs, gece dersi, uzaktan eğitim ders saati) tanınan önceliklerin aynı kurumdaki diğer öğretim elemanlarından eleştiri alması.
- Rubric hazırlama konusunda hazırlama ve değerlendirme ekipleri farklı olduğunda anlaşmazlık oluşabilmesi.
- Bölüm başkanının farklı bir alandan olması durumunda gerekli assessment bilgisine sahip olmasının önemi.
- Farklı üniversitelerde sorunları gidermek için yapılan uygulamalara standardizasyon getirilmesi için YÖK Mevzuatında yer almasının önemi.

3. Ölçme- Değerlendirme Birimi Oluşturmada İlkeler

Bu bölümde katılımcılardan

Ölçme- Değerlendirme Birimi Oluşturmada İlkeler başlığı altında

- *Öğrenme hedefleri(curriculum objectives)*

- Ölçme-değerlendirme yaklaşımları/ilkelere
- Mevcut kaynaklar: öğretmenler, ayrılabilir süre, malzeme, teknoloji vs.
- Kurumsal beklentiler, kurum kültürü (değerler, inançlar, varsayımlar)
- Öğretmen profili-birim üyesi, seçim kriteri
- Birim üyelerinin yetkinlik düzeyleri
- İç denetim ve mesleki gelişim
- Net iş tanımları
- Müfredat ve ölçme-değerlendirme uygulamaların pürüzsüz bir şekilde işlenmesini sağlamak
- İlgili tüm paydaşlardan müfredat ve değerlendirme uygulamaları hakkında aktif olarak geri bildirim istemek ve buna göre hareket etme

maddelerini gruplar halinde tartışmaları istendi.

Grup paylaşımları sonunda elde edilen bulgular şunlardır:

- Tüm paydaşların (öğrenci, öğretmen, meslektaş, idareci, diğer fakülteler, rektörlük vs.) ölçme değerlendirme sürecinde yer alması oldukça önemli.
- Genel okuryazarlığı yükseltmek müfredat uzmanlığı sağlamak açısından önemli.
- Öğrenme hedefleri belirlemede CEFR'e başvurma ve ihtiyaç analizi gibi yöntemler takip edilmektedir.
- Yeni büyümekte olan bölümlerde personelin yetersiz kalabilmektedir.
- Alan dışı müdür veya yönetici olması problem oluşturabilmektedir.
- Ölçme değerlendirme konusunda uzmanlık gereklidir.
- Farklı bölümlerle işbirliği yapılarak bölümlere uygun meslek İngilizcesi müfredatı hazırlayan okullar mevcut.
- Öğrencinin başlangıç seviyesi ile çıkış seviyesinin kalibre edilmesi önemli.
- Öğrenme hedefleri, ölçme değerlendirme ve ders içi etkinlikler birbirini tamamlayacak şekilde hazırlanmalı.

4. Ölçme- Değerlendirmede Süreç Yönetimi

- Her kurumda keyfi uygulama olmaması için bilimsel bir yaklaşım sergilenmeli.
- Ölçme değerlendirme sistemi kurulmalı
 - Öğrenme hedefleri belirlenmeli (CEFR, GSE, EAQUALS descriptors)
 - Müfredat oluşturulmalı
 - Materyal belirlenmeli
 - Öğretim ve ölçme-değerlendirme kitap temelli değil objective-based olmalı)
- Specifications detaylı olarak belirlenmeli ve yıl boyunca sabit kalmalı. Diğer hocalar da Specifications hakkında bilgi sahibi olmalı (geçerlik ve şeffaflık).
- Yönergeler oluşturulmalı, her sınav için detaylı guideline belirlenmeli. Guidelines dokümanında, sınav yanıtlarında hatalar için kaç puan kırılacak gibi konularda notlandırma standart olmalı. (güvenilirlik ilkesi)
- Kriterler belirlenmeli (holistic, analytic). Örnek kağıdın farklı kişiler tarafından değerlendirilmesi ile standardizasyon çalışması yapılmalı. (güvenirlik, geçerlik, washback)

5. Ölçme- Değerlendirmede 'Kalite'

Ölçme değerlendirme beş temel ilke olan **güvenilirlik**, **geçerlilik**, **washback**, **kullanışlılık/pratiklik**, **şeffaflık** kavramlarına dönülerek, bunların kurumların ölçme değerlendirme sürecinde hangi yollarla sağlanacağı tartışıldı. Aşağıda verilen tanımlar ve açıklamaların eşleştirilmesi yoluyla bilgi paylaşımı yapıldı.

Geçerlik	Öğrenme hedefleri (objectives), ders materyalleri, ölçme-değerlendirme yöntemleri, öğretim faaliyetleri ...
Güvenirlik	Objektif değerlendirme (çift kör notlandırma), standardizasyon, kullanılan değerlendirme araçlarının kalitesi, madde analizi, notlandırma için ayrılan süre ...
Pratiklik/ Kullanışlılık	Öğretmen ve öğrenci sayısı, zaman ve kaynaklar (baskı ve çoğaltma, insan kaynakları, teknik yardım), ölçme-değerlendirme birimi üyelerinin sayısı, akademik takvim, lojistik faktörler (sınav odaları/donanım) ...
Washback/Etki	Öğretim yöntemleri, öğretim materyalleri, öğrenme alışkanlıkları ...
Şeffaflık	Değerlendirme yönergeleri ve politikaları, öğretmenler ve öğrenciler için örnekler ve kitapçıklar, kriterlerin ve içeriğin (specifications) paydaşlarla paylaşılması ...

* İlkeler birbiri ile örtüşür, birbirini destekler niteliktedir.

5. Eğitim İmkanları

- Ekibin nitelik ve uzmanlığın gelişmesi için eğitim gerekir.
- Ölçme değerlendirme okuryazarlığı süreçte yer alan herkes için şart.
- TESOL-Turkey METASIG bu alanda eğitim vermek, araştırma yürütmek, workshop ve seminer düzenlemek gibi çeşitli çalışmalar yapmakta.

TOPLANTI SONUNDA DEĞİNİLEN DİĞER KONULAR

Proficiency sınav ile ilgili yapılan farklı uygulamalar ve bunların yeterlilikleri konusunda konuşulması talep edildi.

Gelen cevaplar doğrultusunda edinilen bilgiler:

- Proficiency sınavları öğretimden bağımsız olarak öğrencinin hazır bulunuşluğunu ölçer.
- Proficiency ile placement sınavlarını birleştirerek uygulandığı okulların mevcut olduğu ve bu okullarda katılım ve dengeli dağılım konusunda iyileşme görüldüğü belirtildi. Ancak teorik açıdan bunun uygunluğunun tartışılması gerekmektedir.
- Proficiency ve Placement sınavlarının birleştirilmesi konusunda hukuki süreç ve öğrencinin itiraz süreci hakkında tereddütler bulunmaktadır.

Ölçme-Değerlendirme sürecinde “değerlendirme” aşaması konusunda görüş alışverişinde bulunuldu.

Ölçme-Değerlendirme sürecinde “değerlendirme” aşamasının yıl sonunda gerek istatistiki nicel veriler, gerekse de öğrenci, öğretmen, müfredat birimi, sınav birimi – tüm paydaşların – yer alacağı görüşmeler, odak grup çalışmalarıyla nitel veriler elde edilerek yürütülmesi gerektiği; bu değerlendirme sonucunda bir sonraki yıl için geliştirme, iyileştirmeler yapılması gerektiğinin önemi vurgulandı.

ÇALIŞTAY 2

Akreditasyon

Moderatör: Orhan Ataman / Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Akreditasyon çalıştay grubunda ilk olarak, YDY kalite standartları ve akreditasyonu konusunda Orhan Ataman (çalıştay grubu moderatörü) tarafından 2021 yılında tamamlanan doktora tezinde ortaya konulan bazı önemli sonuçlara değinilmiştir. Bunlar arasından öne çıkan hususlar aşağıda kısaca özetlenmiştir:

- YDY kalite standartlarının tamamı öğrenciler tarafından oldukça önemli bulunmuştur. Bu noktada, devlet/vakıf üniversitesi, üniversitelerin URAP kategorisi, bölümün eğitim dili gibi değişkenlere göre öğrenci görüşlerinin farklılaşmadığı gözlemlenmiştir. Buna göre, neredeyse tüm standartların YDY'ler tarafından karşılanıyor olması gerektiği görüşü dikkate alınmalıdır.
- Benzer şekilde, öğretim elemanlarının da kalite standartlarını son derece önemli bulduğu ortaya konmuştur. Öte yandan, öğretim elemanlarının performans değerlendirme, sürekli iyileştirme ve kalite kültürüne ilişkin standartları, diğer standartlara göre nispeten biraz düşük düzeyde önemli bulduğu görülmüştür. Buna göre, YDY öğretim elemanlarında kalite ve sürekli iyileştirme kültürü oluşturmaya yönelik çalışmaların yapılması tavsiye edilmektedir. Ayrıca, bazı öğretim elemanlarının akreditasyon çalışmalarına karşı direnç gösterebileceği belirtilmiştir. Bu noktada, akreditasyon sürecinde öğretim elemanları arasında iş birliği ve koordinasyonun sağlanması ve takım ruhunun oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Buna ek olarak, akreditasyon çalışmalarının geniş bir sürece yayılması, çalışma takviminin oluşturulması ve iş yükünün dengeli bir şekilde dağıtılması önerilmektedir.
- Kalite standartlarının YDY'lerde gerçekleştirilme düzeyine ilişkin olarak, 70 adet standart ifadesinden yalnızca 6'sının YDY'lerde tamamen karşılandığı, 51'inin büyük oranda karşılandığı ve 13'ünün ise kısmen karşılandığı belirlenmiştir. Buna göre, YDY'lerin geliştirilmeye açık yönlerinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, YDY'lerin kalite standartlarını dikkate alarak kendi işleyişlerini değerlendirmeleri ve ortaya çıkan zayıf alanların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapmaları önerilmektedir.
- Ayrıca, bu çalışmada, öğretim elemanı görüşlerine göre, akreditasyonu bulunan YDY'lerde, standartların gerçekleşme düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, YDY'lerin eğitim niteliğini arttırması amacıyla akreditasyon almayı hedeflemesi önerilmektedir.

Toplantının ikinci bölümünde, akreditasyon kuruluşu temsilcileri, akreditasyon süreçleri, ölçütleri ve akreditasyon kararları hakkında bilgiler vermiştir. Böylelikle, bir anlamda akreditasyon kuruluşları birkaç açıdan karşılaştırılmıştır. Buna göre, farklı akreditasyon kuruluşlarının kalite standartlarının aslında benzerlik gösterdiği dile getirilmiştir. Öte yandan, akreditasyon kuruluşlarının talep ettiği ücretler arasında oldukça büyük farklar olduğu ortaya çıkmıştır. Ulusal akreditasyon kuruluşu olan DEDAK'ın ücretinin daha makul ve erişilebilir olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak akreditasyon sürecinde DEDAK için en önemli unsurlar şu şekilde özetlenebilir; öğrencilerin sene başında seviyelerine uygun bir sınıfa/programa yerleştirilmeleri ve akademik yıl boyunca öğrenci gelişimin sağlanması (öğrencilerin zayıf oldukları alanların belirlenmesi ve bunların giderilmesi için çalışmalar yapılması, sınav sonuçlarının analizi ve öğrencilere dönüt verilmesi vb.) ve tüm çalışmalara ilişkin belgelerin düzenlenerek kanıt oluşturulması. Ayrıca, hazırlık sınıfı çıkış seviyesinin B1+ olması gerektiği belirtilmiştir.

Toplantının üçüncü bölümünde, akreditasyon almak isteyen YDY yöneticileri ile akreditasyon sürecini deneyimlemiş YDY yöneticileri küçük gruplar halinde fikir alış-verişinde bulunmuş ve sonrasında grup sözcüleri grup içindeki görüşmelerden ortaya çıkan önemli

noktaları diğer katılımcılara özetlemiştir. YDY'lerin akreditasyonu sürecinde en önemli sorunlardan birinin, üniversitelerdeki üst yönetimin YDY'lere bakış açısına bağlı olarak, akreditasyon ücretini karşılama noktasındaki yaklaşım olduğu dile getirilmiştir. Ayrıca, akreditasyon almanın bazı YDY'lerde yönetmelik ve sistem değişikliği gibi oldukça uzun bir sürece yayılması gereken düzenlemeleri gerektirdiği belirtilmiştir. Bu yüzden, sürecin önemli bir iş yüküne sebep olduğu ve yoğun emek gerektirdiği ifade edilmiştir. Akreditasyon sürecindeki iş bölümü için koordinatörlüklerin (materyal, sınav, program geliştirme) oluşturulabileceği belirtilmiştir. Akredite olmak isteyen YDY'lerin öncelikle akreditasyon kuruluşlarının ölçütlerini/kalite standartlarını incelemeleri ve bu doğrultuda akreditasyon süreci için hazırlıklara başlamaları tavsiye edilmiştir.

ÇALIŞTAY 3

Pandemide İyi Uygulama Örnekleri – Hibrit ve Uzaktan Eğitim

Moderatör: Sedat Akayoğlu / Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

2020 Yılı'nın Mart ayında, ülkemizde ilk COVID-19 vakalarının görülmeye başlaması ile birlikte, eğitimin her kademesinde olduğu gibi üniversitelerde de uzaktan eğitime geçilmiştir. Öncesinden öngörülemeyen bu süreç ile birlikte, Üniversiteler de ellerinde olan imkanlar dahilinde hızlı bir şekilde sürece adapte olmuşlardır. Dersler, Yüksek Öğretim Kurumu'nun (YÖK) ve sonrasında senato kararları çerçevesinde senkron ve asenkron formatlarda hazırlanmıştır. Canlı dersler için Google Meet, Microsoft Teams, Adobe Connect ve BigBlueBotton uygulamaları kullanılırken asenkron dersler için ise daha çok kurumun bünyesinde yer alan Moodle tarzı sistemler kullanılmıştır.

Yabancı Diller Yüksekokullarında görev yapan yöneticiler ve öğretim görevlileri uzaktan eğitim ve teknolojinin eğitime entegrasyonu konusunda, deneme yanılma yoluyla veya kurumda bu konuda bilgisine güvenilen diğer öğretim görevlilerinden destek almışlardır. Yüksekokul yöneticileri, devamlı videolar hazırlayıp sistemin nasıl kullanılacağı, canlı derslerde hangi uygulamaların nasıl kullanılacağı konularında öğretim görevlilerine destek olmaya çalışmışlardır ve bunun sonucunda da hem yönetici bazında hem de öğretim görevlilerinin dersleri yürütmesi noktasında uzaktan eğitime kısa sürede adapte olmuşlardır.

Bir yandan uzaktan eğitimin felsefesi gereği, öğrencinin eğitime istediği zaman ve istediği yerde erişebilmesi amaçlanırken, diğer yandan da derslere katılımı artırmak amacıyla devamsızlık konusunda da öğretim görevlileri hassas davranmaya çalışmışlardır. Ancak, bu konuda farklı kurumlarda farklı uygulamalar bulunmaktadır. Bu farklılıkların ortaya çıkmasında üniversitelerin üst yönetimlerinin net bir tutum içinde olmaması, öğrencilerin eğitime erişim imkanlarının her kurumda aynı olmaması ve beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan bu durum karşısında yüz yüze olan ders formatlarının uzaktan eğitime birebir uygulanmaya çalışılması etkili olmuştur. Sonuç, olarak bu sürece hızlı ve zorunlu bir geçiş olmasına rağmen, Yabancı Dil Yüksekokulları, uzaktan eğitim sürecine hem teknolojik alt yapı hem de pedagojik yaklaşım açısından kısa sürede adapte olmayı başaramışlardır. Sonraki iki dönemde ise hem yöneticiler hem de öğretim elemanları, ilk geçiş dönemine kıyasla daha iyi durumda dersleri yürütmüşlerdir.

Bu süreçte, yaşanan zorluklar düşünüldüğünde ise canlı derslere aktif katılımın sağlanması, değerlendirme süreçleri, ders hazırlık aşamalarının getirdiği fazladan yük, teknik destek yetersiz kalması ve hem öğrencilere hem de öğretim elemanlarına psikolojik destek sağlanması sayılabilmektedir. Derslere katılım, bazen öğrencilerin içinde buldukları teknik ve maddi imkanların yetersizliği, bazen uzaktan eğitim derslerinde öğrencilerin bu durumu suistimal etmeleri, bazen de öğretim elemanının uzaktan eğitim platformlarında ders verme

konusunda yetersizlikleri nedeniyle düşük olmuştur. Bu durumu, yöneticiler ve öğretim elemanları farklı uygulamalarla düzeltmeye çalışmışlardır. Bazı kurumlarda, devamsızlık katı bir şekilde zorunlu tutulurken, bazılarında tamamen esnek davranılmıştır. Ancak, devamsızlığın zorunlu tutulduğu durumlarda da öğrenci dostu bir yaklaşımla, öğrencilerin ve ailelerinin içinde buldukları durum da göz önüne alınarak esneklikler sağlanmıştır. Derslere katılan öğrencilerin daha aktif katılımları için ise, öğrencilerin kamera açmalarının istenmiş ve Web 2.0 araçlarından faydalanılmıştır. Bu şekilde öğrencilerin, derste uygulamalara katılmaları sağlanmıştır. Ancak, yine de bu süreçte hem öğretim elemanları, hem de öğrencilerin tarafında ekran yorgunluğu yaşanmıştır. Bunun da en önemli sebebinin uzaktan eğitim dersleri planlanırken yüz yüze ders yapılıyor gibi ders sürelerinin uzun tutulması ve ekran başında daha uzun zaman geçirmeleri gösterilebilir.

Yaşanan diğer önemli bir zorluk ise değerlendirme aşamasında gözlemlenmiştir. Öğrencilerin kopya çekmelerini önlemek amacıyla, birçok farklı uygulamaya gidilmiştir. Kamera açık bir şekilde sınavlar yapılmaya çalışılsa bile bu aşamada çok zorluklar yaşanmıştır. Yöneticilerin ve öğretim elemanlarının ve hatta üniversitelerin üst yönetimlerin en çok çekindikleri nokta ise yaptıkların uygulamaların sosyal medyada yer alması ve bazen hedef tahtasına konmasıdır. Bazı durumlarda, sosyal medya tepkisi sonucunda uygulamalarda geri adım atmak durumunda kalınmıştır. Buna ek olarak, ne kadar iyi niyetle yapılırsa yapılsın öğrencilerin kameralarını açmaya zorlamanın kanunen sıkıntı yaratacağını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Uzaktan eğitime geçildiği dönemde, 07.04.2020 tarihinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında ilgili kurulun yaptığı kamuoyu duyurusunda da kamera kayıtlarının kişisel veri sayıldığı, öğrencinin açık rızası olmadan alınamayacağı, sınava ya da derse almama gibi bir yaptırım uygulanamayacağı belirtilmiştir. Buna ek olarak, üniversitelerin kullandığı ve hizmet sağlayıcılarının yurtdışında olduğu bilinen firmaların araçlarını kullanırken de dikkatli olunması gerektiğini de açıkça vurgulanmıştır. Bu durumun da, yöneticiler açısından bir açıklığa kavuşturulması önemlidir.

Sürece hızlı bir geçiş olduğundan, hem yöneticilerin hem de öğretim elemanlarının teknik desteğe ihtiyaçları söz konusu olmuştur. Bu durum, üniversitelerin uzaktan eğitim birimlerinde kurulan ekipler ya da yüksekokul bünyesinde teknoloji entegrasyonu konusunda yeterli olan öğretim elemanlarının desteği ile aşılına çalışılmıştır. Yöneticiler, sık sık kısa videolar hazırlayıp eğitimler vererek, öğretim elemanlarına kullanılacak araçların teknik özelliklerini anlatmaya ve Web 2.0 araçlarını nasıl daha etkili ve verimli kullanabileceklerini göstermeye çalışmışlardır. Bu yaklaşım işe yaraymış olsa bile, daha programlı çalışan bir teknik desteğe bundan sonraki süreçte de her zaman ihtiyaç olacaktır.

Yaşanılan zorluklar noktasında değinilmesi gereken son nokta ise psikolojik destek konusudur. Bu destek, sadece öğrencileri motive etmek, içinde buldukları durumda onların yanında olmak için değil, aynı zamanda öğretim elemanlarının da eğitimde ve özellikle de hayat şartlarında yaşanan bu değişim neticesinde yaşadıkları zorlukları aşmak için de çok önemlidir. Yüz yüze derslere alışkın olan, bu şekilde eğitim almış olan öğretim elemanları bir anda kendilerini evlerde ve saatlerce ekran karşısında bulmuş ve bu durumda psikolojik anlamda çok büyük yük getirmiştir. Yüksekokul yöneticileri, işleyişi mevzuata uygun şekilde yürütmeye çalışırken çoğu zaman da öğretim elemanlarına psikolojik destek sağlamak zorunda kalmıştır. Bunu sağlamadıkları takdirde, kullanılan teknik araçlar ne kadar kaliteli olursa olsun, kullanılan materyallerin ne kadar etkili olursa olsun eğitimin verimliliğinden söz edilemez. Bu aşamada da yöneticilere çok büyük bir görev düşmüştür ve bunu da ellerinden geldiğince yapmışlardır.

Çalıştayımızda bundan sonrası için öneriler kısmında ise bazı başlıklar ortaya çıkmıştır. Bunlar içinde belki de en önemlisi, hem YÖK seviyesinde, hem üniversitelerin senatoları düzeyinde hem de Yabancı Diller Yüksekokulları yöneticileri seviyesinde ortak kararların belirlenmesi, uygulama birliğine gidilmesi ve özel kurum ya da devlet kurumu farkı gözetmeksizin bu uygulamaların bir standartlaştırılmaya gidilmesidir. Bir kurum asenkron

derslere izin verirken, diğerkurum canlı dersleri zorunlu tuttuğunda veya bir kurum devamsızlık konusunda esnek davranırken diğerkurum devamsızlıkları dikkate almadığında uygulamada farklılıklar ortaya çıkmakta ve hep bir kurum diğerkuruma emsal gösterilmektedir. Eğitimde dijitalleşmenin de kaçınılmaz olduğu bir çağda uzaktan eğitim uygulama esaslarının açık ve net bir şekilde belirlenmesi ve bunu tüm kamuoyuna da duyurulması önem arz etmektedir. Aksi takdirde, hiç yaşanmamasını temenni etsek de, bir salgın durumunda ya da bir doğal afet durumunda yine hazırlıksız yakalanıp kurumlar kendi çabaları ile günü kurtarmaya çalışacaktır.

Diğerkurum bir öneri, kurumların uzaktan eğitim bünyesinde ya da Yüksekokullar bünyesinde mutlaka teknik bir destek kurulmasıdır. Bu sadece, uygulamaların teknik özellikleri konusunda değil, pedagojik anlamda da desteği sağlayabilecek elemanlardan oluşturulmalıdır. Bu birim, programın nasıl çalıştırılacağı yanı sıra eğitimde kaliteyi ve verimi artırmak adına hangi araçların daha etkili olacağını, eğitimle ilgili bir sorunda hangi teknolojik aracın kullanılması gerektiğini önerebilecek kapasitede elemanlardan oluşturulmalıdır. Bu birim, daha önce bahsedildiği gibi sadece beklenmedik durumlarda değil, bundan sonra eğitimin dijitalleşmesi kaçınılmaz olduğu için öğretim elemanlarının bilgilerini güncel tutmaları için de çok faydalı olacaktır.

Son bir öneri ise, Yabancı Diller Yüksekokulları Yöneticileri toplantılarının senede bir kez yüz yüze yapılmasına ek olarak düzenli aralıklarla internet üzerinden de yapılması ve bu sorunların daha sık masaya yatırılmasıdır. Bu şekilde, dönem başlarında, sınav dönemlerinde veya dönem sonu değerlendirmelerinde fikir alışverişi yapılarak Yabancı Diller Yüksekokullarının birbirlerini desteklemesi ve uygulama birliğine varılması sağlanabilir. Bu toplantılara, aynı zamanda öğretim elemanları, üniversitenin üst yönetimleri, YÖK temsilcileri, ve hatta öğrenci temsilcileri de davet edilerek tüm paydaşlara ulaşılması sağlanabilir ve alınacak kararların yaygınlaştırılması sağlanabilir.

Bu çalıştayın sonucu olarak özetlemek gerekirse, ilk COVID-19 vakasının ülkemizde görülmesi ile birlikte yaşam koşullarımızda, eğitim ortamlarında, öğretmen ve öğrenci rollerinde ciddi anlamda değişiklik yaşanmıştır. Bundan sonraki süreçte de uzaktan eğitim kavramı eğitimin içinde önemli bir yer tutacaktır. Bu süreç, yöneticilerin ve öğretim elemanlarının aldığı inisiyatiflerle ve durumlara özel kararlarla başarılı bir şekilde atlatılmış olsa bile bundan sonrası için daha planlı bir yapılmaya ihtiyaç bulunmaktadır. Bu sayede, kurumlar arasında bir uygulama birliği sağlanabilir ve eğitimin dijitalleşmeye gittiği süreçte daha verimli bir eğitim sağlanabilir. Aksi takdirde, olabilecek herhangi bir olağanüstü durum karşısında yine hazırlıksız yakalanmış olacağız.

ÇALIŞTAY 4

Pandemide İyi Uygulama Örnekleri – Hibrit ve Uzaktan Eğitim

Moderatör: Altay Eren/ Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Prof. Dr. Altay Eren moderatörlüğünde yürütülen çalıştayda farklı üniversitelerdeki hizmetiçi eğitim uygulamaları tartışıldı. Yaşanılan sorunlar dile getirildi ve çözüm önerileri sunuldu.

Çalışılan temalar:

7. Hizmetiçi Eğitimin Temel Özellikleri
8. Hizmetiçi Eğitimde Kuramsal Konular
9. Hizmetiçi Eğitimde Metodolojik Konular
10. Hizmetiçi Eğitimde Yönetimsel Sorunlar
11. Çözüm Önerileri

Yukarıda belirlenen konularla başlatılan çalıştayda öne çıkan konu ve sorunlar üzerine çalıştay sonrasında aşağıdaki başlıklar oluşmuş ve raporun bu başlıklar altında ele alınması uygun görülmüştür.

1. Hizmetiçi Eğitimde Başlıca Sorunlar:

1. Öğretmen direnci
2. İhtiyaçların tam olarak belirlenememesi
3. Öğretmenin kendi ihtiyacının farkında olmaması
4. İhtiyaçların tam olarak belirlenememesi ve öğretmenin kendi ihtiyacının farkında olmamasından dolayı verilen eğitimlerin amaca yönelik olamaması
5. Eğitimi kimin vereceği sorunsalı
6. Devlet ve vakıf üniversiteleri arasındaki imkân farkları
7. Hizmetiçi eğitimin etkililiğinin takibinde idarelin rolü ve yetkileri
8. Eğitim sisteminde rollerin ve sorumlulukların belirsizliği

Tüm eğitim modelleri kazanımlar, içerik, öğrenme ve öğretme ve ölçme ve değerlendirme olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır ve hizmetiçi eğitimlerde de bu boyutların göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

2. Eğitimlere Yönelik İhtiyaç Belirleme

İlk olarak ihtiyaçların belirlenmesi noktasında ‘Kimlerin ihtiyacı?’ sorusunun yanında bu ihtiyaca dair verilerin nasıl elde edilebileceği konuşuldu. Devlet üniversitelerinde ve vakıf üniversitelerinde imkan farklılıklarının yanı sıra ihtiyaç analizi yapmanın da sıkıntılı olduğu belirtildi. Örneğin, ELT mezunları, edebiyat mezunları ve çevirmenler arasında eğitim ihtiyaçları çok farklılık gösterdiği, öğretim elemanının kökeninin ihtiyaçta farklılığa sebep olduğu ifade edildi. Hizmetiçi eğitim konuları ve içeriklerinin belirlenmesinde en önemli kaynağın öğretmenin kendisi olduğu ancak yöneticinin de görüşünün çoğu zaman zemin oluşturabildiği belirtildi. Öğretmenin **ihtiyaçlarının** yanında **beklentilerinin** de hizmetiçi eğitimin etkililiğinde belirleyici olduğu, beklentilerinin karşılanmasında ise alacağı eğitimlerden alacağı faydaya dair algısının büyük rol oynadığı belirtildi. Diğer bir deyişle öğretim elemanı alacağı eğitimin ihtiyaçlarını karşılayacağına ve gerçekçi sonuçları olacağına inanırsa (Teacher beliefs, Utility value) eğitim daha etkili olabilmektedir. Aksi takdirde öğretmenlerin bu eğitimlere karşı direnç göstermesi kaçınılmaz olmaktadır ve bu durum çoğu kurumun karşılaştığı ve mücadele etmek zorunda olduğu bir durum olarak görülmektedir.

Özellikle pandemi süreci sonrası öğretmen direnci şu anki kurumların gerçekliğini oluşturmaktadır.

3. Hizmetiçi Eğitimde Eğitim Belirleme: İyi ve Sorun Yaratabilecek Yöntemler

Vakıf ve devlet üniversiteleri olmak üzere farklı üniversitelerden katılan yöneticiler eğitimcinin eğitiminde ilk akla gelenin yayınevlerinden talep edilen eğitimler olduğu ancak zaman içinde bu eğitimlerin etkisini kaybettiği belirtildi. Bunun sebebi olarak, kurumun ihtiyaç ve beklentileri kuruma özgü iken bu eğitimlerin standart içeriğe sahip olmasından kaynaklandığı ifade edildi. Bu nedenle bu eğitimlerin basit ve ihtiyacı karşılamada zayıf kaldığı, öğretmenlerin pasif birer dinleyici konumunda olmaktan hoşlanmadıkları, dolayısıyla bazı kurumların kendi içinde, çalışanlarının uygulamalarını paylaşımları sağlanarak ve öğretmenlerin fikirlerini de paylaşımları sağlanarak bir dinamizm yaratıldığı belirtildi. Altınbaş Üniversitesi kurum içi paylaşımı 'Better Together' isimli bir uygulama ile hayata geçirirken, Atılım Üniversitesi eğitici eğitiminde yayınevi desteği, profesyonel desteği ve çalışan/gönüllü desteği olmak üzere temelde üç kaynağın benimsenebileceği belirtilerek kurumlarında karma bir uygulama ile önce öğretim elemanlarına gözlem yapma konusunda profesyonellerden eğitim aldırıldığı, sonrasında ise alınan eğitimler doğrultusunda eğitimcilerin birbirlerinin dersini gözlemlediği ifade edildi.

4. Eğitici Eğitiminde Gözlem Yöntemleri, Avantajları ve Dezavantajları

Bu bağlamda çalıştayda üzerinde durulan önemli bir konunun eğitici gözlemi olduğu belirtilmelidir. Gözlem noktasında farklı üniversitelerde farklı uygulamaların olduğu görüldü. Örneğin Altınbaş Üniversitesinde haberli gözlem, habersiz gözlem, akran gözlemi, video kaydı ve dönütler kullanıldığı, bunların en etkililerinin ise habersiz gözlemler ve öğretim elemanının kendi dersini kaydederek izlemesi ile öz değerlendirme yöntemleri olduğu belirtildi. Bu noktada özellikle akran (eğiticilerin birbirlerinin dersini gözlemlemesi) gözleminde önemli olanın eleştiri değil geliştirmeye yönelik gözlem yapılması gerektiği, gözlem ve dönütlerin gizliliği ve güven ortamı içinde olması olduğu konusunda herkes hemfikir oldu. Diğer taraftan yöneticiler ve kurumsal ilişkiler açısından sakıncalı yöntemin ise öğretim elemanının dersinin yöneticiler tarafından gözlemlenmesi olduğu, nitekim bu tür gözlemlerin yönetici-çalışan ilişkisine zarar verme potansiyelinin olduğu belirtildi.

5. Eğitici Eğitiminde Diğer Uygulama ve Yöntemler

Eğiticilerin eğitiminde kullanılan hizmetiçi uygulamalar arasında okuma grupları örnek gösterildi. Bu gruplarda öğretim elemanlarına önceden makaleler verilerek okuduktan sonra bir araya gelinerek tartışıp analiz etmeleri sağlanıyor. Verimli olduğu belirtildi. Ayrıca okuma gruplarının öğretmenlerin konuşmasına ve diğerleri tarafından dinlenilmesine, diğer bir deyişle öğretmenin sesinin duyulmasına olanak sağlanmasından dolayı motive edici özelliğe sahip olduğu belirtildi.

Buna ek olarak, konferansa katılım, konferansta sunum yapma, bildiri veya poster sunumu gerçekleştirme gibi mesleki gelişim etkinlikleri de eğitici eğitimi yanında kullanılan destekleyici bir yöntemdir. Öğretim elemanlarının mesleki gelişim seminerlerine katılmasının teşvik edilmesi ve bunun genele yayılması ile okul iklimi de bu yönde değişecektir. Bu noktada bazı hizmetiçi ve akademik gelişim uygulamaları önce gönüllülerle ve küçük gruplarla pilot uygulamalar halinde başlatılarak etkililiği denendikten sonra da genele yayılabilmektedir -ki bu yöntemi uygulayan üniversiteler mevcuttur. Bu yöntemle, eğitimin etkililiği ve amaca uygunluğu önceden test edilebilir, süreçte gerekli düzenlemeler ve düzeltmeler yapılarak ihtiyaca tam cevap verecek bir eğitim oluşturularak son hali verilebilir. Öğretmen direncinin

önüne geçilebilir. Ayrıca bu tür eğitimler ve uygulamalara katılımlar akademik teşvik kapsamı içinde değerlendirilememektedir ancak değerlendirmeye katılması zorunluluğundan bahsetmek mümkündür. Nitekim öğretim kapsamının niteliği akademik teşvik içinde değerlendirilebilmektedir. Bu nedenle bu konularda görev tanımlarının ve öğretmen rollerinin daha net belirlenmesi artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Ancak görev tanımları ve rollerin belirlenmesinde yasal düzenlemelerde yönetsel engeller ortaya çıkmaktadır.

12. Öneriler

1. Hizmetiçi eğitimin öncelikle öğretmen ihtiyaç ve beklentilerine uygun olması gerekmektedir. Bunun için ise geçerli ve etkili bir ihtiyaç belirleme sürecine ihtiyaç duyulmaktadır. İhtiyaçların belirlenmesi noktasında katılımcı çeşitliliği ile veri çeşitliliğini de sağlayabilmek gerekmektedir. Bu nedenle kapalı ve açık uçlu sorulardan oluşan anketler, odak grup görüşmeleri, uzman görüşleri, yöneticiler ile görüşmeler ihtiyaçların belirlenmesinde veri çeşitliliğinin sağlanmasında kullanılabilir.
2. İhtiyaç analizinde veri öğretmenin kendinden alınarak sorumluluk hissetmesi noktasında araçsallığından faydalanılabilir. Diğer bir deyişle öğretim elemanlarının kendi ihtiyaçlarını kendilerinin belirlemesi sağlanarak sonrasında verilecek eğitimi üstten gelen bir sorumluluk olarak hissetmesinin önüne geçilmiş olunur. (Assigned responsibility yerine felt responsibility geliştirilmesine hizmet etmeli)
3. Öğretmenin hizmetiçi eğitimden fayda göreceğine inanması sağlanmalı. Bunun için eğitim sürece yayılmalı, kısa ve birbirinden bağımsız eğitimler yerine uzun süreli ve birbirinin devamı niteliğinde eğitim programı geliştirilmeli. Eğitimler yama şeklinde değil kurumun ihtiyaçlarına yönelik olmalı (tailored). Ayrıca Pilot uygulamalarla başlanıp programın etkililiği de hızlı değerlendirilmeli
4. Eğitimler context-based ve solution-based olmalı.
5. Eğitimi verecek kişi alanında uzman, bu konuda eğitim almış kişiler olmalı. Kurum içi gözlem yöntemi huzur bozmaya yönelik sonuçlar doğurabiliyor. Bu konuda üniversiteler arası işbirliği yapılabilir. Bünyesinde uzman barındıran üniversitelerden paylaşım talep edilebilir.
6. Eğitim programları hesap verebilir ve şeffaf olmalı. Eğitim sonunda sadece memnuniyet anketi ile sınırlı kalmamalı. Öz-değerlendirme ve sınıf gözlemleri ile eğitimin faydasının ölçülmesi sağlanabilir. Öz-değerlendirme konusunda video çekimlerinin faydası dile getirilebilir.
7. Ders gözleminin amacı öğretmenin eksikliğini bulmak olmamalı, öğretmen idare ile karşı karşıya getirilmemeli. Amaç iyi niyetli bir şekilde eksiklikleri gidermek ve fayda sağlamak olmalı. Gözlemci-öğretmen gizliliği sağlanmalı.
8. YDYO bünyesinde çalışan öğretim elemanlarının inancının ve kurum aidiyetinin artırılması için akademik teşviklerin getirilmesi ve kadro desteği verilmesi yerinde olacaktır. Ayrıca kavram karmaşasının önüne geçmek için rollerin net belirlenmesi, görev tanımlarının detaylı olması organizasyon şemalarının altlarının doldurulması gerekmektedir. Teşvik amacıyla öğretim elemanları lisansüstü çalışmalara yönlendirilmeli. Doktora derecesine sahip öğretim elemanlarının kadro almaları konusunda bu yılki YÖK kararı çerçevesinde rektörlüklerin destek vermesi için görüşmelerin yapılması. Ayrıca kadrosu Doktor öğretim üyesi olan öğretim elemanlarına teacher trainer veya mesleki gelişim görevleri tanımlanabilir.
9. İdari görev üstlenen öğretim elemanlarının motivasyonlarının artırılması için farklı teşvik yollarının düşünülmesi gerekmektedir.

ÇALIŞTAY 5

5i Dersleri, ESP ve İkinci Yabancı Dil Eğitimi Sorunları ve Çözüm Önerileri

Moderatör: Osman Dülger / Düzce Üniversitesi

ÖĞRENCİ: (Hazırbulunuşluk Düzeyi ve Düzey Farklılıkları ve İsteklendirme vb.)

Sorun: Zorunlu dersler ile ilgili yapılan muafiyet sınavında sınav sonucunun muaf ya da ders notu ile eşleştirilmesi öğrencilerin muafiyet sınavına girip girmemelerini etkilemektedir. Bu durum da sınıflarda düzey farklılıkları bulunan öğrencilerin bir arada bulunmasına sebebiyet vermektedir.

Çözüm önerisi: Muafiyet sınavlarından muaf olan öğrencilerin notunun harf notu olarak transkriptine işlenmesi öğrencileri bu sınava yönlendirebilir.

ÖĞRETİM ELEMANI: (Deneyim farklılıkları ve öğretime yansımaları, ders yükü vb.)

Sorun: Öğretim elemanlarımız öğrencilerimizi çevrimiçi derslere görüntülü ve aktif katılım konusunda teşvik ettiklerinde kişisel verilerin korunması hususu yönünde güçlükler yaşayabilmektedirler.

Çözüm önerisi: Öğrencilerden üniversiteye ilk kayıt esnasında açık rıza metninin onaylatılması.

Öğretim Teknolojileri ve Materyal: (fiziki ve teknolojik olanaklar, ders kitabı ve diğer materyaller vb.)

Sorun: Çevrimiçi derslerde bağlantı sorunları yaşanabilmektedir.

Çözüm önerisi: Altyapının iyileştirilmesi.

Ölçme değerlendirme:

Sorun: Uzaktan eğitim yapılan sınıflarda ve çevrimiçi sınavlarda sınav güvenliğinin sağlanmasında güçlükler yaşanabilmektedir. Bu konuda çalışma yapılması yerinde olabilir.

Öğretim programı: (Bologna, CEFR, ders saatleri vb.)

Sorun: Ders saatlerinin yetersizliği

Yönetmelik Hususlar:

1.Sorun: Haftalık ders planlanırken diğer 5i dersleri ile çakışmaları

2.Sorun: Sınıf mevcutları arasındaki farklılıklar:

a. İngilizce ve Türkçe öğretim yapan bölümlerdeki 5i derslerinin içerik farklılığına dayalı olarak sınıf mevcutlarına dikkat edilmemesi

3.Sorun: Sınıf birleştirmelerinden dolayı oluşan ücretlendirme sorunları

Diğer:

Sorun: Üniversitelerin farklı birimlerinde öğrencilerin yabancı dil ihtiyaçlarına yönelik derslerin Yabancı Diller Yüksekokulu bünyesinde açılmaması

Çözüm önerisi:5i dersleri dışında farklı birimlerde öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere yabancı dil derslerinin Yabancı Dil Yüksekokulu bünyesinde açılması hususunda düzenleme yapılabilmesi.

ESP:

ÖĞRENCİ: (Hazırbulunuşluk Düzeyi ve Düzey farklılıkları ve isteklendirme vb.)

ÖĞRETİM ELEMANI: Deneyim farklılıkları ve öğretime yansımaları, ders yükü vb.)

Sorun: ESP derslerinin yabancı diller yüksekokulu öğretim elemanlarınca ya da dersin açıldığı birim öğretim elemanınca verilmesi hususunda yaşanan sorunlar.

Çözüm önerisi: Bu konuda çalışmalar yapılması

Öğretim elemanı deneyimi ve yeterliliği

Öğretim Teknolojileri ve Materyal (fiziki ve teknolojik olanaklar, ders kitabı ve diğer materyaller vb.)

Sorun: ESP derslerine yönelik yeterli ve seviyeye uygun ders materyali bulma güçlüğü yaşanmaktadır.

Çözüm önerisi: Bu konuya yönelik çalıştay yapılması

Ölçme değerlendirme:

Öğretim programı (Bologna, CEFR, ders saatleri vb.)

Sorun: ESP derslerini alacak öğrencilerin o derslerdeki hazırbulunuşluk düzeylerinde yaşanan sorunlar

Çözüm önerisi: Bu konuda Bologna ve CEFR da dikkate alınarak çalışmalar yapılması. Hazırlık okuyan ve okumayan öğrenciler gözetilerek

Yönetmelik Hususlar:

Diğer:

Öneri: Yabancı Diller Yüksekokulu yöneticileri platformuna bağlı olarak çeşitli çalışma grupları oluşturularak bu çalışma gruplarına yabancı diller yüksekokullarından temsilciler dahil edilmesi ve yabancı diller yüksekokullarının sorunları ve çözümlerine dönük olarak çalıştaylar ve webinarlar, konferanslar düzenlenerek yabancı diller yüksekokullarının gelişimine katkıda bulunması.

Örneğin ESP başta olmak üzere mesleki gelişim, materyal geliştirme, içerik planlaması, ölçme değerlendirme ve benzeri alanlarda yabancı diller yüksekokullarımız arasında deneyim paylaşımlarının artırılması

Dr. Öğr. Üyesi Osman DÜLGER moderatörlüğünde gerçekleştirilen çalıştay grubu toplantısında 5i dersleri, ESP ve ikinci yabancı dil eğitimine ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri görüşüldü. 5İ dersleri kapsamında zorunlu derslerle ilgili yapılan muafiyet sınavlarında sınav sonucunun “muaf” ya da ders notu ile eşleştirilmesinin öğrencilerin muafiyet sınavlarına girip girmemelerini etkilediği ve bu durumun da zorunlu derslerin yürütüldüğü sınıflarda düzey farklılıkları bulunan öğrencilerin bir arada bulunmasına sebebiyet verdiği; bu soruna çözüm olarak muafiyet sınavlarından muaf olan öğrencilerin notlarının öğrencilerin sınava girme tercihlerini olumsuz yönde etkilemeyecek şekilde transkriptine işlenmesinin öğrencileri bu sınava yönlendirebileceği belirtildi. 5İ dersleri kapsamında yürütülen derslerde öğretim elemanlarının öğrencileri çevrimiçi derslere görüntülü ve aktif katılım konusunda teşvik ettiklerinde kişisel verilerin korunması kanunu açısından yaşayabilecekleri sorunlara yönelik olarak öğrencilerden üniversiteye ilk kayıtları esnasında açık rıza metnini onaylamalarının yerinde olabileceği ifade edildi. Ayrıca çevrimiçi derslerde yaşanan bağlantı sorunlarına yönelik altyapı iyileştirme çalışmalarının faydalı olacağı vurgulandı. Uzaktan eğitim yoluyla yürütülen derslerin çevrimiçi sınavlarında sınav güvenliği hususunda yaşanan sorunlar konusunda da çalışma yapılmasının yerinde olabileceği belirtildi. 5İ derslerinde haftalık ders saatlerinin öğretim hedeflerine ulaşmada yeterli olmadığı vurgulandı. Uzaktan eğitim planlamalarında karşılaşılan sınıf birleştirmelerinden dolayı oluşan ücretlendirme sorunları ve ders için ayrılan kontenjan sınırlarından dolayı bir dersin açılıp açılmamasının gündeme gelmesi gibi konularda yaşanan güçlükler dönük olarak da makul çözümler üretilmesi ihtiyacına işaret edildi.

ESP derslerinin sorunları bağlamında ESP derslerinin yabancı diller yüksekokulu öğretim elemanlarınca ya da dersin açıldığı birim öğretim elemanınca yürütülmesi hususunda sorunlar yaşandığı ve bu konuda çalışmalar yapılabilmesi ifade edildi. Ayrıca ESP derslerine yönelik yeterli ve seviyeye uygun ders materyali bulma konusunda güçlükler yaşandığı ve bu soruna yönelik çalıştay yapılmasının faydalı olabileceği belirtildi. ESP derslerini alan öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeylerinde sorunlar yaşandığı ve bu konuda Bologna, CEFR ve öğrencilerin hazırlık sınıfı okuyup okumadıkları durumunun da dikkate alınarak bir çalışma yapılması gerektiği vurgulandı. Ayrıca üniversitelerin farklı birimlerinde öğrenim gören öğrencilerin yabancı dil ihtiyaçlarına yönelik derslerin yabancı diller yüksekokulları bünyesinde açılmamasının yönetsel bir sorun olduğu ve 5i dersleri dışında farklı birimlerde öğrenim gören öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere yabancı diller yüksekokulu bünyesinde yabancı dil derslerinin açılabilmesi hususunda düzenleme yapılmasının faydalı olacağı belirtildi.

Bu çalıştay toplantısında Yabancı Diller Yüksekokulu Yöneticileri Platformuna bağlı olarak çeşitli çalışma grupları oluşturulması, bu çalışma gruplarına yabancı diller yüksekokullarından temsilciler dahil edilmesi ve yabancı diller yüksekokullarının sorunları ve çözümlerine dönük olarak çalıştaylar, webinarlar ve konferanslar düzenlenerek yabancı diller yüksekokullarının gelişimine katkıda bulunulabileceği bir öneri olarak sunuldu. Örneğin ESP başta olmak üzere mesleki gelişim, materyal geliştirme, içerik planlaması, ölçme değerlendirme ve benzeri alanlarda yabancı diller yüksekokullarımız arasında deneyim paylaşımlarının artırılmasının önemi vurgulandı.

ÇALIŞTAY 6

İngilizce dışındaki Yabancı Dillerde Hazırlık

Moderatör: Handan Köksal / Trakya Üniversitesi

“İngilizce Dışındaki Yabancı Dillerde Hazırlık” adlı çalıştayda Yabancı Diller Yüksekokullarında diğer yabancı dillerin öğretimindeki sorunlar ele alınmıştır. Çeşitli üniversitelerin Almanca, Arapça, Rusça ve Fransızca bölümündeki öğretim elemanlarının katılımıyla temel sorunlara çözüm önerileri sunulmuştur.

- Öncelikli problem olarak hazırlık eğitiminin genellikle 1 ya da 2 dönem şeklinde verilmesi ifade edilmiştir ve bu hazırlık eğitimi için 2 dönemin yetersiz olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin yaz tatilinde eğitim almadığından dolayı yabancı dil bilgi kaybı yaşadığını düşünen ve yaz tatilinde de eğitime devam edilerek hazırlığın güz, bahar ve yaz olarak 3 dönem olması gerektiği önerisinde bulunan hocalarımız bulunmaktadır. Bu konuda öğretim elemanlarının özlük hakkı sebebiyle hemfikir olmayan hocalarımız da bulunmaktadır. Ortak bir görüş olarak 14 hafta planlanan dönemin hafta sayısı ve/veya ders saatlerinin arttırılmasının faydalı olabileceği vurgulanmıştır.
- Bir diğer sorun ise öğretim elemanı eksikliğidir. Bu sorunu çözmeye yönelik yeteri kadar öğretim görevlisi kadrosu açılmalıdır. Bununla beraber özellikle Almanca hazırlık sınıfına öğretim görevlisi alımında da sorunlar olabilmektedir. YDS 85, alan bilgisi yeterli, alanında lisansüstü program bitiren, kişilik olarak uyumlu ve öğretim görevlisi olarak çalışabilecek bir adayın başvuru sayısı azdır. Buna karşın ülkemizde özellikle de Almanca diline olan talep de oldukça fazladır.
- Başka bir öğretim görevlimizin sunduğu soruna göre Yüksekokullarda Fransız diline gereken önemin verilmemektedir. Bu dile yönelik etkinlikler büyük şehirler dışında yetersizdir. Buna çözüm olarak büyük şehirler dışındaki üniversitelerimize de dış paydaşların yeterli desteği sağlaması gerekmektedir. Fransızca kaynaklara ulaşmada büyük sıkıntı yaşanmaktadır. Bu sorunu çözmek için Yabancı Diller Yüksekokulları kaynak desteğinde bulunmalıdır. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde ilk ve ortaöğretimde Fransızca dersi verilmediğinden Fransızca dersinin de eklenmesi beklenmektedir.
- Yabancı Diller Yüksekokullarında yeterli sayıda Fransızca öğretim görevlisi bulunmamaktadır. Fransız diline yönelik yeterince öğretim görevlisi kadrosu açılmamaktadır. Öğretim görevlisi ilanlarında yüksek lisans şartı arandığından açılan kadrolara yeteri kadar başvuru yapılamamaktadır. Bu sorunun çözümü için öğretim görevlisi alımında yüksek lisans şartı kaldırılması önerilmektedir. Ayrıca Fransızca dersi vermek üzere yabancı uyruklu öğretim görevlisi alımında maaş ve ders saati ile ilgili sıkıntılar yaşanmaktadır. Çözüm olarak, yabancı uyruklu öğretim görevlisi kadrosu arttırılmalı, maaşlar ve mevcut durum iyileştirilmelidir. Diğer bir husus ise üniversitelerde Fransızca bölümlerinin kontenjanları çok fazla olmasına rağmen iş imkânlarının sınırlı olmasıdır, bu açıdan kontenjanların azaltılması önerilmektedir.

- Yabancı Diller Yüksekokulu'nda yapılandırma sorunu vardır. Birim başkanları ve koordinatörler mevzuat ve yönetmeliklerde tanımlanmaktadır. Bu da Fransızca da dahil tüm hazırlık birimlerinin işleyişini olumsuz yönde etkilemektedir. Sınav, program ve materyal hazırlama gibi görevlerin sorunsuz yönetilmesi açısından bu sorunun çözülmesi çok önemli olduğu ifade edilmiştir.
- Bir diğer öğretim görevlimizin sunumunda ise Arap dilindeki öğrenci profili bir sorun olarak ortaya konmuştur. Öğrenciler seviyeleri belirlenmeden çok mevcutlu sınıflarda eğitim almaktadırlar. Bu durum müfredatın uygulanması, ölçme ve değerlendirme faaliyetlerinde ve öğrenci motivasyonu noktasında ciddi problemler yaratmaktadır. Öğrencilerin üniversite kayıtlarından sonra düzey belirleme sınavına girerek bu sorunun ortadan kaldırması beklenmektedir. Bunun için de kur sisteminin ve CEFR seviyelerinin bütün üniversitelerde bir ön koşul olması, hazırlık eğitim yönergelerinde belirtilmesi önerilmektedir.
- Ek olarak, sürdürülebilirlik noktasında hazırlığı tamamlayıp bölümlerine geçen öğrenciler fakülte dersleri ile baş etmekte zorlanmaktadır. Bunun sebebi fakültelerde Arapça eğitimi noktasında sürdürülebilirliğin olmamasıdır. Öğrenciler hazırlık eğitiminden sonra dilde gerileyip düşük seviyelerde lisans derslerine devam etmektedirler. Çözüm önerisi olarak farklı seviyelerde mesleki Arapça dersleri verilebilir. Bu sayede teknik bir dile dönüşen hedef dili ile daha rahat baş edebileceklerdir. Alan ve dil eğitiminin birlikte yürütülebileceği program geliştirilmesi ve uygulanmasında yarar görüldüğü ifade edilmiştir ve örnek olarak Scaffolding yaklaşımı verilmiştir.
- Toplantıda seçenek olarak sunulan 22 konu başlığının en çok tercih edilen konu alanı 'İngilizce dışındaki diğer yabancı dillere yeterince önem verilmemesi' olmuştur. Bunu öğretim elemanı profili ve öğrenci profili konu alanları izlemiştir.
- Son olarak Yabancı Diller Yüksekokulu Yönetici Toplantılarında diğer hazırlık programlarına içerik sağlayan firma kurum ve kuruluşlarının temsil edilmemesi de büyük bir sorun olarak görülmektedir. Bu durum toplantıların işlevselliğini düşük tutmaktadır. Önümüzdeki yıllarda YDYO yönetici toplantılarında İngilizce içeriklerinde odaklanılan konuların diğer diller için de uygulanıp hazırlıkların birden çok dili kapsayacak şekilde kurgulanması sağlanmalıdır. Bu bağlamda alınan ortak karar ise her dil için en az bir temsilci bulundurulması ve her temsilcinin yapılan geleneksel toplantıda bir konuşma yapmasını sağlamaktır. Her dil için büyük kongre merkezlerinde kaynak standı ve kendi ayrı bir oturumu olmalıdır.
- Akreditasyonu benimseyen ve daha az işlevsel bulunan, TSE standardının yeterli olduğunu düşünen hocalar için ortak bir çözüm önerisi sunulmamıştır.
- 2023 yılında yapılacak toplantıda ise Yabancı Diller Yüksekokulların ön lisans, lisans ve lisansüstü program düzeyinde ders vermemesi, ancak ağırlıklı olarak yabancı dil hazırlık eğitimi vermesi bakımından bu konunun tartışılmaya açılması önerilmiştir. Diğer bir öneri ise İngilizce dışındaki yabancı dillerin araç olarak öğretildiği kadar, amaç dil olarak da öğretilmesi gerçeğini konu etmek olarak belirlenmiştir.

KAPANIŞ RAPORU

Toplantı sonunda genel kurul, Prof. Dr. Hüsnü Enginarlar başkanlığında toplanmış olup bu toplantıda başkan tarafından yönetilen konuşmalara ait tutanak notları aşağıda olduğu gibi verilmiştir:

1-) Sonuç Bildirgesi

Başkan:

Yürütme Kurulu Üyeleri bildirgeyi hazırlayıp YÖK'e sunacak. Net ve kısa olmalı. Uzun olan versiyonunu web sayfasına koyalım. 1 ay içerisinde kaleme alınsın ve sunulsun.

Bütün gruplar iş tanımı, statü meselesi ve iş yükü hakkında var olan sıkıntılardan bahsetti, özellikle devlet okullarında bu sorun çok fazla.

Ayrıca diğer dillerde öğretim elemanı bulma sorunu da konuşuldu. Bu konularda büyük ilerlemeler beklemeyelim fakat bildirilsin, zaman alabilir.

2-) Bir sonraki toplantı ile ilgili bazı detaylar

Başkan: Bundan sonraki toplantı uygun görürseniz 2023 Ekim veya Kasım'da yapılsın. Değişiklik isterseniz önerin.

Didem Hoca (Bilgi Üni.): O dönemde yoğun oluyoruz. Mayıs'ta ayarlama yapmak daha kolay oluyor. Hem de aradaki süre uzamaz.

Mümin Şen (Ankara Yıldırım Beyazıt Üni.): Mayıs daha uygun çünkü Ekim veya Kasım'da konuşulanları uygulamak diğer seneye sarkıyor.

Başkan: (Çoğu kişi destekledi.) Oylama yapıldı ve Mayıs'ın ilk veya ikinci haftası diğer kongre tarihi olarak belirlendi.

3-) Toplantı Görüşü

Başkan:

Gelecek toplantı için öneri alabiliriz.

- Workshop'lar hangi konulardan oluşmalı?
- Bunların işleyiş tarzı nasıl olmalı? Lecture gibi mi olacak yoksa sorunlar üzerine mi gidilecek, teorik bilgilendirme mi olmalı?

Yürütme Kurulu arkadaşları o konuların uzmanlarını getirsin. O konuda Master yapmış kişiler bulunsun. Değişiklik önerisi olan?

Abdulkadir Güllü (Ankara Yıldırım Beyazıt Üni.): Çalıştay için ayrılan süre uzatılmalı. Sadece tek bir konu bile konuşulsa süre ancak yeter. Süre olabildiğince uzatılmalı.

Başkan: Soru sormaya daha fazla vakit ayrılmalı. Sizlerden soru gelmeli, etkileşim daha fazla olmalı.

Turgut Hoca (Altınbaş Üni.): Best practice content session'lar yapılmalı. Uygun görülürse katılımcılar o sınıflara gider. Mutlaka çalıştay süresi uzatılmalı ve interaction olmalı. Sonuç olarak da bir toparlama session olmalı.

Başkan: O yılın sorunu sorunsalı neyse belirlenmesi iyi olur. Bir de bazı üniversiteler best practice teklif ederse ayrı sınıflarda çalışmalar yapılabilir.

Asım Aydın (Karabük Üni.): Sınavlarla ilgili oturumu 4-5 farklı grupta dinledim. Bir sonraki kongrede olmasa da olur.

Neyfel Baytar: Planlama yaparken bunlar konuşuldu. YÖK ile iletişime geçmeye çalıştık fakat iletişim kanalları koptu. Bundan sonraki kongrede iletişim baştan sıkı tutulmalı.

Meral Kızrak (Başkent Üni.): Turgut hocama katılıyorum. Akademik altyapının kuvvetlendirilmesini istiyorum. Toplantının nasıl yönetileceği önemli. Alanda uzmanlığını

kabul ettirmiş kişiler bulunmalı. Ayrıca bize farklı pencereler açabilecek kişiler de olsun. ELT mezunu olmak zorunda değil. En büyük sorun neyse ona çözüm olacak konular düşünülmeli.

Başkan:

Bizim bir yönerge taslağımız var fakat sizin onayınızdan geçmedi.

Yürütme Kurulu maddesi nasıl önerilmiş?

Toplam 5 üyeden oluşur. Ev sahipliği yapan kurum yöneticisi (başkan), gelecek yılın yöneticisi (başkan yardımcısı) ve seçilen 3 kişi bulunur. Kalan 3 kişide en az 2 yıl üst üste YDYO toplantılarına katılma şartı aranır.

Bunu yeniden şekillendiremeyiz. 1 yıllık geçici bir çözüm öneriyorum.

İlk iki kişi aynı kalsın. Bir önceki toplantıyı yapmış olan hoca 3. kişi olsun ve şimdi aranızdan 2 kişi seçelim. Geçici olarak 1 yıl görev yapsınlar. Seçilecek 2 kişiye biz her türlü destek oluruz. Uygunsa 2 kişi istiyoruz. Tercihimiz vakıf üniversitelerinden de hocalar olsun ve 2 yıl üst üste bu toplantılara katılmış olsun.

- 1.aday: Meral Kızırcak: 2 yıldır toplantılara katılıyorum. (Vakıf Üni.)
- 2.aday: Kemal Demir (Akdeniz Üni.)
- 3.aday: Mümin Şen

Bir kişi fazla olsun ve 1 yıl için 6 yönetim kurulu üyesi bulunsun. Aday olan 3 kişi seçildi.

4-) Seçilen kişilerin sorumlulukları

Başkan:

- Sonuç bildirgesi'ni YÖK'e gidecek olan executive summary tarzında raporu 1 ay içinde tamamlamış olacakalar.
- YDYO Platformu Yönergesi'ni inceleyecekler bazı yerlerini belki edit edecekler, ilaveler gerekebilir. Kimlerin neye üye olup olmayacağı hakkında editleme yapabilirler.
- 15-20 gün önce teklifler gönderilecek, sonrasında anket ve oylama yapılacak. Daha sonra bunları rapor edip gönderecekler.
- Diğer toplantılar için düzenlemeler yapacaklar. Bu ortak sorumluluktur.
- Gerek web sayfası gerek e-mail, whatsapp grupları hepsinin devir işlemleri var. Bolu bundan sonraki ev sahibine devredecek örneğin. Bu yüzden kurul bunlarla ortak çalışmalı.

4-) Gelecek toplantıyı yapmak isteyen kurumlar kimler?

1.aday: Bartın Üniversitesi'nden *Burcu Şentürk* kısaca Bartın'dan bahsetti.

Mehmet Demirezen: Burcu Hanım'ın yönettiği Bartın Dergisi var. Atlamadan duyurmak istiyorum. Akademik yayın önemli bir konu.

Başkan: Gelecek yıl YDYO Yöneticileri Platformu Toplantısı'na Bartın Üniversitesi'nin ev sahipliği yapması oylama ile uygun görüldü. (Teşekkürler.)