

Gazi Üniversitesi Öğretim Üyelerine Yönelik Amerika Birleşik Devletleri Dil Eğitim Programının Değerlendirilmesi

Evaluation of United States English Language Program for Faculty Members in Gazi University

Aysun ÖZTÜRK, Mehmet Çağatay ÖZDEMİR

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, programa dâhil olan öğretim üyelerinin bakış açısından Gazi Üniversitesi'nde yürütülmekte olan Amerika Birleşik Devletleri dil eğitimi programını değerlendirmek, mümkünse daha iyi uygulanabilir olması için varsa sorunları tespit etmek ve önerilerde bulunmaktır. Bu amaçla nitel araştırma desenlerinden örnek olay çalışması kullanılmış, veri toplama tekniği olarak da görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Görüşme soruları araştırmacılar tarafından hazırlanmış, uzman görüşleri ile geçerliği ve güvenilirliği sağlanmıştır. Program kapsamında dört farklı üniversiteye giden her unvandan 12 öğretim üyesi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir: Öğretim üyelerinin tamamı genel olarak bu programa katılmaktan memnundur. Ancak programda en çok sorun olarak görülen yönler; (1) eğitim alınan üniversitelerde alan karşılığı olmaması, (2) sürenin yetersiz olması, (3) dil eğitimcilerin yeterli kalitede olmaması, (4) öğretim üyelerinin Türk meslektaşlarıyla çok fazla zaman harcaması, bu durumun da İngilizce pratik yapma olanağını kısıtlamasıdır. Program ile ilgili en çok önerilenler ise; (1) sadece yardımcı doçentlerin dil eğitimine gönderilmesi, (2) doçentlerin, profesörlerin ve daha önce uzun dönemli yurt dışı deneyimi olanların yurt dışına bilimsel araştırma, kültür edinme gibi amaçlarla gönderilmesi, (3) sürenin amaca göre ayarlanması, ancak dil eğitiminin en az altı ay tutulması, (4) alan karşılıklarının olup olmamasına dikkat edilmesi ve (5) daha kaliteli dil eğitim programları hazırlanmasıdır.

Anahtar Sözcükler: Öğretim üyelerinin yabancı dil sorunları, Dil eğitimi, Gazi Üniversitesi

ABSTRACT

The purpose of this research is to evaluate United States language education program which is carried out at Gazi University from the included faculty members' point of view, to determine existing problems and to propose suggestions for better implementation of the program if possible. For this purpose, the case study design which is one of the qualitative research designs was implemented, and the interview technique was used as a data collection technique. The interview questions were prepared by the researchers; the validity and the reliability were ensured by the expert opinions. The interviews were conducted with 12 faculty members from each academic position, who have been in 4 different universities as a part of the program. The results obtained can be summarized as such: all faculty members are generally pleased to attend to the program. However, the aspects which are seen as problems are identified as such; (1) departmental inequivalence at the correspondent university, (2) limited duration of the program, (3) lack of quality in the educational staff of the program, (4) spending too much time with Turkish colleagues which restricts practice of English. Most suggestions proposed by the

Aysun ÖZTÜRK (✉)

ORCID ID: 0000-0001-8983-7744

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye
Gazi University, Institute of Educational Sciences, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey
aysunozturk@gazi.edu.tr

Mehmet Çağatay ÖZDEMİR

ORCID ID: 0000-0002-6973-2432

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye
Gazi University, Gazi Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 09.03.2017

Kabul Tarihi/Accepted : 17.04.2017

faculty members are identified as such; (1) only assistant professors should be sent abroad for the language education, (2) associate professors, professors and the ones who have long term abroad experiences should be sent for the purposes such as scientific research, acculturation, etc., (3) the duration should be arranged according to the purposes but the duration of the language education should be arranged at least six months, (4) the universities should be carefully examined to have departmental equivalences, and (5) the language education programs should be prepared with higher quality.

Keywords: Foreign language problems of faculty members, Language education, Gazi University

GİRİŞ

Ülkemizde son yıllarda izlenen üniversite sayılarındaki ani artış, birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bunlardan belki de en önemlisi öğretim elemanı sayısıdır. Artan üniversite ve öğrenci sayısına yetişmek amacıyla, öğretim elemanı istihdamında da son yıllarda ciddi artış olmuştur (Yükseköğretim Kurulu, 2007). İhtiyacı karşılamak adına yapılan bu artış süreci, istihdam edilen öğretim elemanlarının niteliğinde sorgulamalara neden olmaktadır.

Akademik yaşama adım atmak için adaylardan beklenen kriterler çok yüksek olmamakla birlikte, üniversitelerin inisiyatifine de bırakılmıştır. Bir lisans mezununun akademisyen olma sürecinde bazen geçerli bir Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Giriş Sınavı'ndan, Yabancı Dil Sınavı'ndan ve fakültenin yaptığı yazılı/sözlü sınavdan elde edilmiş puan yeterli olmaktadır. Bazı üniversiteler ise bu sınavlardan yüksek puanlar istemekte, lisansüstü eğitim şartları koymaktadır. Ancak lisansüstü eğitim bittikten sonra, öğretim üyesi olmak adına atılacak adımlar ve bu süreçte sahip olunması gereken çerçeve nitelikler, yine üniversitelere özerklik sağlanmasıyla birlikte Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından belirlenmiştir.

YÖK'ün belirlediği kriterler içinde belki de en çok sorun yaşanan nitelik yabancı dildir. Ülkemizde bir öğretim üyesi en az bir yabancı dil bilmek zorundadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun, 23. ve 24. maddelerinde de belirtildiği üzere yardımcı doçent ve doçent olabilmek için aşılması gereken bir dil sınavı vardır (YÖK, 1981).

İçinde yaşadığımız küreselleşmiş, uluslararasılaşmış dünyada bir akademisyen olarak başarılı olmak için bir ya da birden fazla yabancı dili iyi düzeyde bilmek gerekmektedir (YÖK, 2007). Üniversitelerin dünya üniversiteleriyle etkileşime girebilmeleri ve akademisyenlerin yabancı kaynaklara erişerek bilimsel çalışmalarında güncel ve evrensel bilgiyi yakalamaları için yabancı dil bilmek gerçek anlamda önem teşkil etmektedir (Yavuzer & Göver, 2012). Bu gereklilikler aslında öğretim üyelerinin mesleğe girmekle kabul ettikleri nitelikler iken, durum unvan hakkını elde etme sürecinde yabancı dil yeterliliğini kanıtlamaya geldiğinde işler zorlaşmaktadır. Aşılması gereken bu barajın aşılabilmesi durumunda öğretim üyelerinde tükenmişliğe, mesleğe karşı ilgisizliğe neden olmakta, öğretim üyeleri akademik kariyerlerinde güçlüklerle karşılaşmaktadırlar (Oğuz, 2002). Öğretim üyelerinin yaşadıkları bu yabancı dil sorunu, süreçte karşılaştıkları psikolojik ve mesleki zorluklar literatürde birçok çalışmanın konusu olmuştur.

Yapılan bir çalışmada, çalışmaya katılan öğretim elemanlarının %23.4'ü yabancı dil sorununu mesleki sorun olarak görmekte-

dir. Öğretim elemanları için yurt dışında akademik çalışmalar yapmak, uluslararası düzeyde ilişkiler kurma ve böylece kendilerini geliştirme açısından son derece önemli olmasına rağmen, gereken desteğin verilmemesi, ekonomik sorunlar veya yabancı dil yetersizliği gibi nedenlerle gereken düzeylerde gerçekleştirilememektedir. Çalışmanın sonunda araştırmacılar tarafından şu öneri dile getirilmiştir: "Özellikle devlet üniversitelerinde öğretim elemanlarının yabancı dil konusunda yaşadıkları sorunların değerlendirilmesi, üniversitelerin öğretim elemanlarının yabancı dillerini geliştirmeleri için destek sağlaması gerekmektedir." (Tuzgöl Dost & Cenkseven, 2007).

Yapılan bir diğer çalışmada da, çalışmaya katılan öğretim elemanlarının %78'inin yabancı dili geliştirme güçlüğüne olduğu saptanmıştır. Yabancı dili geliştirme güçlüklerine neden olarak ise en çok "yurtdışında kalma olanağı bulamama" ifadesini belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının önerileri sorulduğunda ise en çok şu önerilerde bulunmuşlardır: "Akademik kariyerin başlangıcında yeterli olanaklar sağlanmalıdır"; "yurt dışındaki dil kurslarına katılma olanağı verilmelidir". Araştırmacı ise çalışmanın sonunda öğretim elemanlarına, yabancı dillerini geliştirebilmeleri için belli zaman aralıklarıyla yurtdışına gidip bir süre kalma olanakları verilmesi gerektiğini, bu konuda yurt dışındaki üniversitelerle işbirliğine gidilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Oğuz, 2002).

Bu çalışmalara benzer şekilde Korkut, Yalçınkaya ve Muştan (1999) da yetenekli fakat yabancı dil eksikliği olan elemanları yurt dışına göndererek yabancı dil eğitimi almalarını sağlamanın, daha sonra onları alanları ile ilgili lisansüstü öğrenime başlatmanın uygun bir yol olarak düşünmektedir. Yine Bakioğlu ve Yaman'ın (2004) yaptığı çalışmada lisansüstü ve yabancı dil eğitimi almak için yurt dışına gitmenin gerekliliği konusunda, katılımcıların dörtte üçü hemfikiridir. Çalışmada kısa süreli de olsa bilgi-görgü artırma ve yabancı dil geliştirme amaçlı araştırma görevlilerine yurt dışına çıkma imkânı sağlanması gerektiği belirtilmektedir. Yavuzer ve Göver'in (2012) yaptığı çalışmada da, akademisyenler, yabancı dili geliştirmek için yurt dışı deneyimine sahip olunması gerektiğini belirtmişlerdir.

Ülkemizde kaliteli akademisyenlerin yetiştirilmesi amacıyla yürütülen bazı uygulamalar vardır. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun (1929) hükümlerince öğretim üyesi yetiştirilmesi amacıyla yurtdışına lisansüstü öğrencilerini göndermektedir.

Lisansüstü eğitim gören akademik personelin niteliklerini artırmak amacıyla YÖK, 2009 yılında çeşitli düzeylerde araştırma bursu ve destekler sağlamaya başlamıştır. Bunların arasında

2547 sayılı kanununun 33. maddesi kapsamında, araştırma görevlilerine yurt dışı doktora bursu, yüksek lisans araştırma desteği, doktora sonrası araştırma desteği gibi uygulamalar yer almaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) da araştırmacılara akademik personel olma şartı olmaksızın lisansüstü araştırma bursu, doktora sonrası araştırma bursu gibi destekler sunmaktadır. Bu önemli uygulamaların yükseköğretim kurumları ve akademisyenler açısından önemi açıktır (Atıla, Özeken, & Sözbilir, 2015). Ayrıca Avrupa Birliği'nin (AB) sağladığı fon ile Erasmus değişim programlarına katılarak lisansüstü düzeyde ya da öğretim üyesi değişimi kapsamında yurt dışı deneyimi edinen akademik personeller de vardır (Topçu, 2011).

MEB, YÖK, TÜBİTAK ve AB kapsamı haricinde ülkemizdeki öğretim elemanları yurt dışı deneyimleri kişisel imkânlarıyla kongre, çalıştay ya da tatil amaçlı gerçekleştirmektedir. Ancak, ülkemizde hiç yurt dışı deneyimi olmamış öğretim üyeleri de mevcuttur.

Özdemir (2003) tarafından yapılan Gazi Üniversitesi Öğretim Elemanları Profili isimli proje ile Gazi Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 3256 öğretim elemanının profilleri incelenmiştir. Projeden elde edilen bulgulara göre öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun (%64) ikinci yabancı dil seviyeleri B ve C düzeyindedir (Özdemir, 2003: 92). Ancak projenin en önemli bulgularından biri öğretim elemanlarının %47'sinin daha önce hiç yurtdışına çıkmamış olması, yurt dışına çıkan öğretim elemanlarının ise %48'inin yurt dışı deneyimlerini akademik amaçlı gerçekleştirmediği olmalarıdır (Özdemir, 2003: 93). Özdemir'in (2006) üç yıl sonra yaptığı Türkiye'de öğretim elemanları ile ilgili çalışmasında da benzer bulgular elde edilmiştir. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının %58'inin yabancı dil sorunu bulunduğu, %46'sının hiç yurt dışına çıkmadığı, yurt dışına giden öğretim elemanlarının %31'inin ise eğitim ve araştırmayla ilgili olmayan nedenlerle yurt dışına gittiği tespit edilmiştir.

Çalışmaların yapıldığı tarihten bu yana, araştırma desteklerinin artması ve yurt dışına çıkış işlemlerinin nispeten kolaylaşması gibi nedenlerle elbette bu sayılarda olumlu yönde değişiklik olmuş olması muhtemeldir. Ancak üniversitelerin kendi öğretim elemanlarına yönelik bu tip uygulamalar yürütmemesi, yurt dışına çıkmanın hâlâ bireysel çabalarla yapılıyor olması, öğretim elemanlarının yurt dışına çıkmalarının ve yabancı dil becerilerinin önünde bir engeldir.

2000-2004 döneminde Gazi Üniversitesi'nde rektörlük bünyesinde uygulamaları başlatılan öğretim üyelerinin dil eğitimi için yurt dışına gönderilmesi, Nisan 2014'te Rektörlük bünyesinde Yurt Dışı Eğitim Faaliyetleri Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin (YUDAM) açılması ile sistematikleştirilmiş ve düzenli bir şekilde dönemsel olarak öğretim üyelerinin Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 'ne dil eğitimine gönderilmesine başlanmıştır. Programın amacı "öğretim üyelerinin dil becerilerini geliştirmeleri, ABD kültürünü ve yükseköğretim sistemini yakından tanımaları, ABD'li meslektaşları ile işbirliği yapmaları, uzun vadede de ortak çalışma alanlarının oluşturulmasıdır". Bu kapsamda öğretim üyeleri üç ay süre ile ABD'de işbirliği yapılmış dört üniversiteye

gönderilmektedirler: "Northern Virginia Community College (NOVA) - Virginia, Michigan State University (MSU) - Michigan, St. Cloud State University (SCSU) - Minnesota, University of Florida (UF) – Florida" (YUDAM, 2014). Ülkemizde başka örneğine rastlanmayan bu program, 2014'ten itibaren 276 öğretim üyesini dil eğitimine göndermiştir.

Bu tip programlar öğretim üyelerinin yabancı dil sorununu aşmaları, özellikle konuşma becerisinde özgüven sahibi olmaları, akademik anlamda ABD'deki üniversitelerle ve meslektaşlarıyla ağ kurmaları kapsamında büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın amacı Gazi Üniversitesi'nde yürütülmekte olan ABD dil eğitimi programını, programa dâhil olan öğretim üyelerinin bakış açısından değerlendirmek, mümkünse daha iyi uygulanabilir olması için varsa sorunları tespit etmek ve önerilerde bulunmak, diğer üniversitelerde de bu program ile ilgili farkındalık yaratarak onların da benzer adımlar atması-na katkıda bulunmaktır.

YÖNTEM

Model

Gazi Üniversitesi ABD dil eğitimi programını, öğretim üyelerinin bakış açısından değerlendirmek için nitel araştırma modellerinden örnek olay (durum) çalışması yapılmıştır. Örnek olay çalışması, güncel bir olguyu kendi yaşam çerçevesi içinde ele alan, olgu ve içeriği arasındaki sınırların keskin olmadığı ve birden fazla veri kaynağına ulaşmanın mümkün olduğu durumlarda kullanılan bir araştırma modelidir (Yin, 2003: 1). Çalışmada analiz birimi olarak dil eğitimi programı belirlenmiş, bu nedenle çalışma, örnek olay desenlerinden bütüncül tek durum desene uygun şekilde tasarlanmıştır. Bütüncül tek durum deseni, çalışmada tek bir analiz birimi olduğu ve analiz biriminin içerdiği tüm duruma odaklanmanın amaçlandığı durumlarda kullanılmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2006: 290).

Çalışma Grubu

Örnek olay çalışmalarında çoğunlukla evrenin tümüne ulaşıldığından örneklem seçimine gidilmemektedir. Ancak Gazi Üniversitesi'nin 2014 yaz döneminden bu yana ABD'ye dil eğitimine gönderdiği öğretim üyesi sayısı (n=276) derinlemesine inceleme yapılamayacak kadar çok olduğundan, örneklem seçimi yoluna gidilmiştir. Bu süreçte öğretim üyelerinin unvanları ve gönderildikleri üniversiteler temel alınarak tabaka örnekleme yöntemi ile örneklem belirlenmiştir. Tabaka örnekleme; sınırları saptanmış bir evrende alt grupların var olduğu durumlarda kullanılan bir örnekleme yöntemidir (Yıldırım & Şimşek, 2006: 105). Bu yöntemle ABD'ye gönderilen öğretim elemanlarından, gittikleri üniversite başına üç öğretim üyesi olmak üzere seçkisiz olarak 12 öğretim üyesi seçilmiştir. Her üç öğretim üyesi ise kendi aralarında unvanlarına göre farklılaşmaktadır. Öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölümler, programa ne zaman katıldıkları gibi diğer özellikler dikkate alınmamıştır. Çalışmaya katılan öğretim üyelerinin demografik özellikleri tablo 1'de verilmiştir.

Tabloda da görüldüğü üzere, tabakalı örnekleme yöntemiyle her üniversiteden farklı unvanlardan üçer öğretim üyesi çalışmaya dâhil edilmiştir. Katılımcıların sekizi erkek, dördü kadın

Tablo 1: Çalışmaya Katılan Öğretim Üyelerinin Demografik Özellikleri

Eğitim Aldıkları Üniversite	Unvan*	Cinsiyet	Yaş	Öğretim Üyeliği**
Northern Virginia Community College	Prof. Dr.	Erkek	59	31 yıl
Northern Virginia Community College	Doç. Dr.	Kadın	46	12 yıl
Northern Virginia Community College	Yrd. Doç. Dr.	Erkek	42	2 yıl
University of Florida	Prof. Dr.	Erkek	49	18 yıl
University of Florida	Doç. Dr.	Erkek	39	6 yıl
University of Florida	Yrd. Doç. Dr.	Erkek	50	23 yıl
St. Cloud State University	Prof. Dr.	Kadın	55	21 yıl
St. Cloud State University	Doç. Dr.	Erkek	54	30 yıl
St. Cloud State University	Yrd. Doç. Dr.	Kadın	38	2 yıl
Michigan State University	Prof. Dr.	Erkek	54	23 yıl
Michigan State University	Doç. Dr.	Kadın	44	9 yıl
Michigan State University	Yrd. Doç. Dr.	Erkek	37	7 yıl

*Unvanlar ABD'ye gidilen dönemde sahip oldukları unvanlardır.

** Yrd. Doç. Dr. kadrosu alınan tarihten itibaren.

Öğretim üyesidir. Yaşları 37 ile 59 arasında, yardımcı doçent kadrosu aldıkları tarihten itibaren kıdemleri ise iki yıl ile 31 yıl arasında değişmektedir. Çalışmaya katılan öğretim üyelerinin görev yaptıkları fakülteler (n=8) de çeşitlilik göstermektedir. Öğretim üyeleri Gazi Eğitim, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler, Mimarlık, Mühendislik, Teknoloji ve Tıp Fakültelerinde görev yapmaktadır.

Ölçme Aracı

Öğretim üyelerinin ABD dil eğitim programına ilişkin değerlendirmelerini almak amacıyla veri toplama yöntemi olarak görüşme formu yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre, görüşmeci önceden hazırladığı konuya sadık kalarak, hem önceden hazırladığı soruları sorma, eksiklik yaşamama hem de ayrıntılı bilgi almak amacıyla ek sorular sorma özgürlüğüne sahiptir. Hazırlanan form, araştırmanın alt problemine ilişkin tüm boyutların kapsanmasını güven altına almaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2006: 122).

Sorular hazırlanırken araştırmacılar tarafından, alt problem kapsamında öğrenilmek istenen tüm öğelere yer verilmiştir. Soruların ilk formu hazırlandıktan sonra, teknik açıdan nitel araştırma yöntemleri konusunda üç uzmanın ve içerik bakımından ise dönemin YUDAM Müdürü'nün görüşlerine başvurulmuştur. Gelen öneriler doğrultusunda sorulara son hali verilmiştir. Formun son halinde 12 soru yer almış, her soru için derinlemesine bilgi almak açısından sondalar hazırlanmıştır. Soruların tamamı açık uçlu şekilde tasarlanmış, yönlendirmeden ve tek kelimelik cevabı olan sorulardan kaçınılmıştır. Soruların başında katılımcılardan kişisel bilgileri istenmiştir.

Verilerin Toplanması

Öğretim üyeleri belirlendikten ve görüşme formu hazırlandıktan sonra, katılımcıların iletişim bilgilerine ulaşılmış ve her katılımcıdan randevu alınmıştır. Randevu saatlerinde görüşme başlatılmış ve her görüşme ortalama 15-20 dakika sürmüştür. Bazı öğretim üyeleriyle yapılan görüşmeler izinleri doğrul-

tusunda kayıt altına alınmış, bazı öğretim üyeleriyle yapılan görüşmelerde ise görüşmeci cevapları not etmiştir. Yaklaşık bir ayda tamamlanan görüşmelerden elde edilen verilerin transkripsiyonu ve düzenlenmesi yapılmış, görüşme verilerinin son hali öğretim üyelerine e-posta yoluyla gönderilerek onaylanmaları istenmiştir. Tüm veriler onaylandıktan sonra veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler araştırmacılar tarafından içerik analizi sürecine tabi tutulmuştur. Bu amaçla elde edilen veriler önce kavramsallaştırılmış, kavramlara göre veriler düzenlenmiş, düzenlenen verilere göre ise veriyi açıklayan temalar saptanmıştır. Elde edilen temalar ışığında da bulgular yorumlanmıştır.

BULGULAR

Gazi Üniversitesi ABD dil eğitim programı ile ilgili genel bilgiler

Programa ait bilgiler şu şekilde özetlenebilir:

- Öğretim üyelerinin ABD'ye gönderilmesi süreci yeni başlamış bir uygulama değildir. Ancak özellikle dil eğitimi için bir sistem oluşturulması ve uygulanması, YUDAM'ın kurulmasıyla başlamıştır.
- Programın temelini uluslararasılaşma ve bu yolda dil yeterliliğini ve yurtdışı deneyimini geliştirme amacı oluşturmaktadır.
- ABD'nin bilimsel açıdan lider ülkelerden biri olmasının, bu bağlamda öğretim üyelerinin ABD'ye gönderilmesinin, öğretim üyelerinin yabancı dil yeterliklerini geliştirmenin yanında alanlarına ilişkin ağ kurmalarının ve edinecekleri diğer deneyimlerin, hem kendi kariyerlerine hem de üyesi oldukları üniversiteye önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.
- Programa öğretim üyeleri seçiminde öncelikli olarak yaş ve dil puanı dikkate alınmaktadır.

- Mümkün olduğu kadar genç ve dil eğitimine ihtiyacı olan öğretim üyelerine öncelik tanınmaktadır. Dil puanı yüksek olan akademisyenler için farklı amaçlarla yurtdışına gönderilme süreçleri hâlihazırda yürütülmektedir.
- Dil eğitimini veren kurumların seçiminde ise verdikleri öğretim programının özellikleri, ücreti, gidilen eyaletin yaşam giderleri ve Gazi Üniversitesi ile olan alan paralelliklerine dikkat edilmektedir. Kurumların bazıları Gazi Üniversitesi'nden gelecek öğretim üyelerine özgü dil programları hazırlarken, bazıları hâlihazırda yabancı dil olarak İngilizce öğretimi programlarını uygulamaktadır.
- Programın uygulanma sürecinde seviye tespit sınavları yapılmakta, sınav sonuçlarına göre sınıflar oluşturulmaktadır.
- Öğretim üyelerine Gazi Üniversitesi tarafından verilen ödenek miktarı ise gidilen eyaletin minimum yaşam giderleri göz önünde bulundurularak verilmektedir.

Ayrıca öğretim üyelerinin programa dâhil edilme sürecinde YUDAM, bilgilendirme toplantıları, evrakların temini, kişisel olmayan başvuruların yapılması gibi birçok hizmet vermektedir. Vize sürecinde YUDAM bünyesinde geçici bir birim kurulmakta, tüm öğretim üyelerinin vize belgelerinin hazırlanması, vize görüşmelerinin organize edilmesi sağlanmaktadır. Öğretim üyelerine eğitim alacakları üniversiteye gidene kadar verilen bu hizmetlerin yanında, öğretim üyelerinin ülkeye varmalarıyla birlikte karşılanmaları, konaklamaları ve okul oryantasyonları da organize edilmektedir. İşbirliği yapılan üniversitelerde de öğretim üleriyle ilgilenmek üzere görevlendirilmiş koordinatörlerle, süreç doğrudan takip edilmekte, öğretim elemanlarıyla kurulan "online" iletişim grupları vasıtasıyla da olası sorunlara ve isteklere eş zamanlı dönütler ve yardımlar sağlanmaktadır.

Öğretim üyeleri aldıkları eğitime ilişkin dönmeden önce orada bir değerlendirme sürecine tabi tutulmakta, programın etkililiğini değerlendirmek adına da YUDAM, öğretim üyeleri ile görüşme yapmaktadır. Alınan dönütler üzerine işbirliği yapılan üniversitelerle ortak düzenlemeler ve iyileştirmeler yapılmaktadır (YUDAM, 2014).

Öğretim Üyelerinin Daha Önceki Yurtdışı Deneyimleri

Görüşme yapılan 12 öğretim üyesinin daha önceki yurt dışı deneyimleri amaç, süre ve bölge açısından tablo 2'de verilmiştir.

Görüşme yapılan 12 öğretim üyesinden sadece biri programdan önce yurt dışı deneyimi hiç yaşamamıştır. Öğretim üyeleri, kongre, proje ya da çalıştay gibi etkinlikler, bilimsel araştırma veya turistik gezi amacıyla yurtdışına çıkmışlardır. Öğretim üyelerinden biri yüksek lisansını yurt dışında yapmıştır. Altı öğretim üyesi en fazla 1-2 haftalık bir deneyim yaşamıştır. Yurt dışına giden 11 öğretim üyesinden altısı daha önce ABD'ye gitmişken, beşinin yurt dışı deneyimleri Avrupa ve Asya bölgelerinde gerçekleşmiştir.

Beklentiler

Görüşme yapılan öğretim üyelerine gitmeden önce program-

dan neler bekledikleri sorusu yöneltilmiş, alınan cevaplar tablo 3'te görselleştirilmiştir. Öğretim üyeleri, bu soruda birden fazla cevap vermişler, verdikleri cevaplar da bu doğrultuda frekanslandırılmıştır.

10 öğretim üyesi programdan beklentisini dil geliştirmek olarak ifade etmiştir. İki öğretim üyesinin dil geliştirmek gibi bir beklentisi hiç olmamıştır. Öğretim üyelerinin dil geliştirme dışında, yurt dışı görmek, kendini geliştirmek, araştırma yapmak ve alanına yönelik ağ kurmak gibi beklentileri olduğu kaydedilmiştir.

Başvuru Sürecinde Alınan Hizmetler

Öğretim üyelerine programa katılma sürecinde, YUDAM'dan aldıkları hizmetler sorulmuş, verdikleri cevaplar tablo 4'te verilmiştir.

Öğretim üyelerinin tamamı program sürecinde YUDAM'dan bilgilendirme, yönlendirme, konaklama ve vize başvurusu konusunda yardım aldıklarını belirtmişlerdir. Öğretim üyeleri

Tablo 2: Öğretim Üyelerinin Daha Önceki Yurtdışı Deneyimleri

Daha önce deneyim		Frekans	
Evet	Amaç*	Kongre/proje/çalıştay	9
		Araştırma	4
		Gezi	3
		Lisansüstü eğitim	1
	Süre	7-15 gün	6
		1 ay	1
		3 ay	2
		3 aydan fazla	2
	Bölge	ABD	6
		Avrupa – Asya	5
	Toplam	11	
Hayır		1	
Toplam		12	

*Öğretim üyeleri birden fazla amaç bildirmişlerdir.

Tablo 3: Öğretim Üyelerinin Gitmeden Önce Programdan Beklentileri

Beklentiler	Frekans
Dil geliştirmek	10
Yurt dışı görmek	4
Kendini geliştirme – yenileme	3
Araştırma yapma	1
Ağ kurma	1

Tablo 4: Programın Başvuru Sürecinde Alınan Hizmetler

Alınan hizmetler	Frekans
Bilgilendirme-yönlendirme	12
Konaklama	12
Vize başvurusunda yardım	12

müdürlüğün bu anlamda çok özverili olduğunu, her şeyle ilgilendiklerini belirtmişlerdir. Bu veriler kurumdan alınan verilerle de tutarlılık göstermektedir. Öğretim üyelerinin hiçbiri bu süreçte herhangi bir sorun yaşamamıştır.

Eğitim Alınan Üniversitenin Nitelikleri

Öğretim üyelerine gittikleri üniversitenin nitelikleri hakkında düşünceleri sorulmuş, alınan cevaplar tablo 5’te verilmiştir. Her üniversiteye ilişkin cevap veren öğretim üyesi sayısı üçtür.

NOVA’da eğitim alan öğretim üyeleri; üniversitenin dil eğitimi açısından kaliteli bir üniversite olduğunu ve fiziki altyapısının iyi olduğunu dile getirmişlerdir. Sadece bir öğretim üyesi üniversiteyi çok kaliteli bulmadığını, dil eğitiminde görev yapan eğitimcilerin deneyimli olmadığını düşündüğünü dile getirmiştir. MSU’da eğitim alan öğretim üyeleri; üniversitenin genel olarak kaliteli bir üniversite olduğunu ve araştırma olanaklarının çok geniş olduğunu söylemişlerdir. Sadece bir öğretim üyesi dil eğitimi açısından üniversitenin çok yeterli olmadığını düşünmektedir.

UF’da eğitim alan öğretim üyeleri de benzer şekilde üniversitenin genel olarak kaliteli bir üniversite olduğunu ve fiziki alt yapısının iyi olduğunu dile getirmiş, ancak dil eğitimini ve eğitimcilerinin çok yeterli bulmadıklarını ifade etmişlerdir. SCSU’da eğitim alan öğretim üyeleri ise biraz daha olumsuz cevaplar vermişlerdir. Sadece bir öğretim üyesi bu üniversitenin iyi olduğunu dile getirmiş, diğer öğretim üyeleri üniversiteyi ve dil eğitimini kaliteli bulmadıklarını ifade etmişlerdir.

Kalınan Süre

Öğretim üyelerine program kapsamında ABD’de ne kadar süre kaldıkları sorulmuş, elde edilen cevaplar doğrultusunda tablo 6 hazırlanmıştır.

Öğretim üyelerinin büyük çoğunluğu (n=9) ABD’de, program kapsamında öngörülen süre olan üç ay kalmışlardır. Ancak bir öğretim üyesi 15 gün, bir öğretim üyesi ise bir ay süresini uzatmıştır. Bir öğretim üyesi ise, idari görevlerinden ötürü program süresini tamamlayamamış, bir ay sonunda dönmüştür.

Alınan Eğitim

Öğretim üyelerine aldıkları eğitime ilişkin sorular yöneltilmiştir. Alınan eğitimlerin yoğunluğu ve içeriği ile ilgili bilgi toplanmış, ayrıca sınıftaki öğrenci profiline ilişkin bir soru da yöneltilmiştir. Elde edilen cevaplar tablo 7’de verilmiştir.

Tabloda da görüldüğü üzere, öğretim üyelerine aldıkları eğitime ilişkin üç farklı soru yöneltilmiştir. Eğitimin yoğunluğuna ilişkin, dört öğretim üyesi aldıkları eğitimin hiç yoğun olmadığını belirtirken, üç öğretim üyesi orta düzeyde yoğun olduğunu, beş öğretim üyesi ise çok yoğun bir eğitim aldıklarını ifade etmişlerdir.

Öğretim üyelerine aldıkları eğitimin içeriğinin ne şekilde yapılandırıldığı sorulmuş, bu konuda her öğretim üyesinden çok farklı cevaplar alınmıştır. Ancak genel olarak içeriğe bakıldığında programda; dilbilgisi, okuma, yazma, konuşma, akademik okuma, akademik yazma içerikleri yer almaktadır. Öğretim üyeleri bu içeriklerden programlara, seviyelerine ya da tercihlerine göre almışlardır.

Öğretim üyelerine yöneltilen sınıftaki öğrenci profilini öğrenmek amacıyla sorulan soru karşılığında, öğretim üyeleri üç farklı kategoride eşit şekilde cevap vermişlerdir. Öğretim üyelerinin üçte biri sınıfında çok az Türk olduğunu, üçte biri ise sınıfında çok sayıda Türk olduğunu söylerken, diğer üçte biri ise tüm sınıfın beraber geldikleri gruptan oluşturulduğunu belirtmişlerdir. Özellikle Türk sayısının fazla olduğu sınıflardaki öğretim üyeleri bu durumun dezavantaj oluşturduğuna da dikkat çekmiştir.

Tablo 5: Öğretim Üyelerinin Gittikleri Üniversitenin Nitelikleri

Üniversite	Nitelikler	Frekans
NOVA	“Dil eğitimi kaliteli”	2
	“Fiziki alt yapısı iyi”	1
	“Çok kaliteli sayılmaz”	1
MSU	“Eğitimciler deneyimli değil”	1
	“Kaliteli bir üniversite”	3
	“Araştırma olanakları geniş”	2
UF	“Dil eğitimi çok yeterli değil”	1
	“Kaliteli bir üniversite”	3
	“Dil eğitimi çok yeterli değil”	2
SCSU	“Eğitimciler deneyimli değil”	1
	“Fiziki alt yapısı iyi”	1
	“Çok kaliteli sayılmaz”	2
	“Dil eğitimi çok yeterli değil”	1
	“İyi bir üniversite”	1

Tablo 6: Öğretim Üyelerinin Program Kapsamında Kaldıkları Süre

Kalınan Süre	Frekans
3 ay	9
3 ay + 15 gün	1
3 ay + 1 ay	1
1 ay	1
Toplam	12

Tablo 7: Öğretim Üyelerinin Aldıkları Dil Eğitimine İlişkin Bilgiler

Eğitimin Özelliği	Frekans	
Yoğunluk	Az	4
	Orta	3
	Çok	5
İçerik	Hepsi birbirinden farklı	12
Sınıftaki öğrenci profili	Karma, Türk az	4
	Karma, Türk fazla	4
	Tamamen Gazi Üni. grubu	4

Programın Katkıları

Akademik Katkıları

Öğretim üyelerine bu programın kendilerine akademik olarak katkıları sorulmuş, bu soruyla bağlantılı olarak burada görev yaptıkları alanın, gittikleri üniversitede karşılığı olup olmadığı sorulmuştur. Bu kapsamda alınan cevaplar tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Öğretim Üyelerinin Gittikleri Üniversitede Alan Karşılığı

Alan Karşılığı	Frekans
Vardı	6
Yoktu	6
Toplam	12

Tabloda da görüldüğü üzere görüşme yapılan öğretim üyelerinin altısı gittikleri üniversitede alanının karşılığını bulurken altısı alanının karşılığının olmadığını dile getirmişlerdir. Ancak bir öğretim üyesi hariç tüm öğretim üyeleri alanlarının karşılığı olsa da olmasa da kendilerine akademik anlamda bir şeyler katıklarından bahsetmişlerdir. Bu görüşler tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Programın Akademik Katkıları

Katkılar	Frekans
Kütüphanelerini kullanma	7
Çalışma sistemlerini görme	5
Başka üniversiteleri görme	5
Ağ kurma	5
Ders izleme	4
Araştırma başlatma	4
Alanla ilgili uygulamalar görme	4
Konferansa-seminere-etkinliğe katılma	3
Hiç katkısı olmadı	1

Tablo 9'da da görüldüğü üzere 11 öğretim üyesi programın kendilerine akademik açıdan bir şeyler kattığını düşünmektedirler. Bu 11 öğretim üyesinin beşi, alanının karşılığını bulamamış olsa da, başka üniversiteleri görmek, kütüphanelerinden alana yönelik faydalanmak, üniversitelerin çalışma sistemlerini görmek açısından kendilerine akademik olarak katkı sağlamışlardır. Alanının karşılığını bulabilen öğretim üyeleri diğer öğretim üyelerinden farklı olarak, alanlarıyla ilişkili ağ kurma, ders izleme, araştırma başlatma, alanla ilgili uygulamalar görme ve konferans, seminer ya da etkinliğe katılma fırsatı da bulmuşlardır. Bu katkılar, YUDAM'ın dönen öğretim üyelerini değerlendirmeleri sürecinde elde ettikleri bulgularla da tutarlılık göstermektedir. YUDAM'ın değerlendirmelerine göre de, öğretim üyelerinin en çok fayda sağladığı durumlar üniversitelerin çalışma sistemlerini görmek, alanlarında ağ kurmak ve kendi alanlarına ilişkin etkinliklere katılabilmektir.

Yabancı Dil

Öğretim üyelerine gittikleri bu programın yabancı dil yeterlik-

lerine katkıları olup olmadığı sorulmuş, alınan cevaplar tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Programın Yabancı Dil Katkıları

Katkılar	Frekans
Yabancı dilimi geliştirebildim	2
Yabancı dilimi geliştiremedim	0
Sadece pratik yapmış oldum	10
Toplam	12

ABD'ye giden 12 öğretim üyesinden sadece ikisi katıldıkları programın dil gelişmelerine ciddi anlamda katkıda bulunduğunu söylemiş, diğer 10 öğretim üyesi ise sadece pratik yaptıkları için konuşma ve dinleme becerilerinin geliştiğini ifade etmişlerdir. Yabancı dil yeterliğime hiç katkısı olmadı diyen öğretim üyesi olmamıştır.

Kişisel Katkıları

Öğretim üyelerine dil programı kapsamında yurt dışına çıkma- larının kişisel olarak katkıları sorulmuş, elde edilen cevaplar tablo 11'de görselleştirilmiştir. Öğretim üyeleri bu soruda bir- den fazla katkı ifade etmişlerdir.

Tablo 11: Programın Kişisel Katkıları

Katkılar	Frekans
Kültür öğrenme	7
Dünya görüşü – bakış açısı geliştirme	5
Toplumu inceleme	4
Özgüven	3
Hiç katkısı olmadı	3

Yedi öğretim üyesi farklı bir kültür öğrenmenin kendisine çok şey kattığını, beş öğretim üyesi de dünya görüşünün, bakış açısının geliştiğini ifade etmişlerdir. Dört öğretim üyesi gittikleri toplumu inceleyerek çok şey öğrendiğini söylemiş, üç öğretim üyesi ise özgüvenlerinin geliştiğini vurgulamıştır. Bu katkılar, YUDAM'ın değerlendirme sürecinde elde ettikleri bulgularla da tutarlılık göstermektedir. Bu bulgulara göre de, öğretim üyelerinin kişisel olarak en çok katkı sağladıkları durumlar, özgüvenlerinin gelişmesi, farklı bir kültür öğrenmeleri, farklı bir toplum tanımalarıdır. Ancak ABD'ye daha önce uzun süreli giden üç öğretim üyesi ise bütün bu süreçleri daha önce kazandığını, dolayısıyla bu gidişlerinin kişisel olarak hiçbir katkısı olmadığını ifade etmişlerdir.

Beklentilerin Gerçekleşmesi

Öğretim üyelerinde görüşmenin başında ifade ettikleri beklentilerinin ne kadarının gerçekleştirildiği sorulmuş, verdikleri cevaplar tablo 12'de gösterilmiştir.

Öğretim üyeleri ABD'ye gitmeden önce bu programdan beklendiklerinin ne kadarının gerçekleştiği sorusuna çoğunlukla olumlu yanıt vermiştir. Altı öğretim üyesi beklentilerinin çoğunluğunu gerçekleştirdiğini ifade ederken, beş öğretim üyesi de

Tablo 12: Beklentilerin Gerçekleşmesi

Beklentilerin Gerçekleşmesi	Frekans
Az	1
Orta	5
Çok	6
Toplam	12

yaklaşık %50'sini gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Sadece bir öğretim üyesi, beklentilerinin çok azını gerçekleştirebildiğini ifade etmiştir.

Memnuniyet

Öğretim üyelerine programa katılmış olmaktan genel itibarıyla memnun olup olmadıkları sorulmuş, öğretim üyelerinin verdiği cevaplar tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Öğretim Üyelerinin Memnuniyetleri

Memnuniyetleri	Frekans
Evet	12
Hayır	0
Tekrar gitme isteği	8
Şartlar değişirse tekrar gitme isteği	4

Bu programa katılmış olmaktan memnun olmayan öğretim üyesi yoktur. Tüm öğretim üyeleri bu programla yaşadıkları deneyimden memnundur. Yalnız öğretim üyelerine “*fırsatınız olursa tekrar gider misiniz*” sorusu yöneltildiğinde, sekizi doğrudan “*elbette giderim*” şeklinde cevap verirken, dördü “*ancak şartlar değişirse tekrar giderim, bu şekilde devam ettiği sürece gitmek istemem*” şeklinde cevap vermişlerdir.

Programın Eksik ve Aksayan Yönleri

Öğretim üyelerine programda tespit ettikleri herhangi bir eksik, aksayan, düzeltilmesi gereken bir yön olup olmadığı sorulmuştur. Öğretim üyeleri birden fazla kategoride cevap vermiş, verilen bu cevaplar tablo 14'te verilmiştir.

Öğretim üyelerinin programda en çok düzeltilmesi gereken kısım olarak gördükleri durum, gittikleri üniversitelerde alan karşılıklarının olmamasıdır. Bu durum öğretim üyelerinin ifade ettiğine göre akademik olarak verimsiz bir dönem geçirmelerine neden olmuştur. Alan karşılığı olmamasının hemen arkasından en çok sürenin az olması sorun olarak görülmektedir. Ayrıca üç öğretim üyesi dil eğitiminde görevlendirilen eğitimcilerin çok kaliteli olmadığını düşünmektedir.

Bunlara ek olarak, öğretim üyeleri, üniversitelerin kendi dil eğitim programlarını uygulamış olmalarını sorun olarak görmekte, üniversiteleri dil eğitimi konusunda yetersiz bulmakta, sınıfta ve sınıf dışında çoğunlukla Türklerle beraber olmalarını dil gelişimi açısından dezavantaj olarak görmektedirler. Ayrıca aldıkları dil eğitiminin yeterli olmadığını dile getiren öğretim üyeleri de bulunmaktadır. İki öğretim üyesi de ABD'ye gidişlerinde ulaşım konusunda ciddi sıkıntı yaşadıklarını, yolculuklarının günlerce sürdüğünü ifade etmişlerdir.

Tablo 14: Programın Düzeltilmesi Gereken Yönleri

Düzeltilmesi Gereken Yönler	Frekans
Alan karşılığı olmaması	6
Sürenin çok az olması	5
Eğitimcilerin yeterli kalitede olmaması	3
Üniversitelerin kendi programlarını uygulaması	2
Üniversitelerin dil eğitimi konusunda çok yeterli olmaması	2
Sınıfın çoğunlukla Türklerden oluşması	2
Türklerin hep bir arada olması	2
Eğitimin yoğun olmaması	2
Amerika'ya ulaşımın sıkıntılı olması	2
Türkiye'den çok kalabalık gidilmesi	1
Türkiye'den gidilen tarihle, oranın akademik takviminin uyuşmaması	1

Buradan çok kalabalık gidilmesi ve buradan gidilen tarihle, gidilen üniversitenin akademik takviminin uyuşmaması da dile getirilen sorunlardandır.

Öneriler

Öğretim üyelerine bahsettikleri bu sorunların çözümü için, programın daha etkili ve verimli bir şekilde işleyebilmesi için önerileri sorulmuştur. Birden fazla kategoride cevap veren öğretim üyelerinden elde edilen cevaplar tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15'te de görüldüğü üzere, öğretim üyelerinin programın daha verimli işlemesi adına birçok önerisi bulunmaktadır. Öğretim üyeleri tarafından en çok dile getirilen öneriler, dil eğitimine sadece yardımcı doçentlerin gönderilmesi gerektiği, doçentler ve profesörlerin dil eğitimine gönderilmemeleri gerektiğidir. Dil ile ilgili en azından aşmaları gereken bir kriter olmadığından, doçentler ve profesörlerin dil eğitim programına tabi tutulmalarının çok gerekli olmadığını, onların başka amaçlarla gönderilmeye devam etmeleri gerektiğini dile getirmektedirler. Öğretim üyelerine göre elbette süre de amaca göre ayarlanmalıdır. Örneğin bilimsel araştırma yapmak için üç ay, ağ kurma, kültürlenme için bir aylığına ya da daha yakın ülkelere iki haftalığına gönderilebilirler. Ayrıca daha önce uzun süreli yurt dışı deneyimi olan öğretim üyelerinin de gönderilmemesi gerektiğini ifade etmektedirler. Amaç dil gelişimi sağlamaksa sadece yardımcı doçentlerin gönderilmesi gerektiğini ve sürenin de en az altı ay tutulması gerektiğini düşünmektedirler.

Öğretim üyeleri dil eğitimi programının da daha özenli ayarlanması gerektiğini, öğretim üyelerinin seviyelerine ve istekleriyle orantılı olarak daha yoğunlukta programlar oluşturulması gerektiğini dile getirmektedirler. Ayrıca bu süreçte seviyelerin de düzgün ayarlanması gerektiğini ifade etmektedirler.

Sunulan önerilerden bir diğeri de sorun olarak en çok ifade edilen alan karşılığına ilişkin olmuştur. Öğretim üyeleri, buradan

Tablo 15: Programın Daha İyi İşlemesi Adına Öğretim Üyelerinin Verdikleri Öneriler

Öneriler	Frekans
“Doçentler ve profesörler dil eğitimine değil, araştırma, kültürlenme, hava değişimi amaçlı, daha kısa sürelerde (1 ay gibi) gönderilmeli”	7
“Dil eğitimine sadece yardımcı doçentler gönderilmeli”	5
“Dil eğitimi için süre en az 6 ay olmalı”	5
“Dil eğitimleri iyi programlanmalı, yoğun olmalı”	5
“Daha önce uzun dönemli yurtdışı deneyimi olanlar gitmemeli”	4
“Öğretim üyeleri üniversitelerdeki alan karşılıklarına göre gönderilmeli”	3
“Çok soğuk olmayan şehirler tercih edilmeli”	3
“Gönderilmenin bir yaptırımı olmalı”	2
“Dil eğitimi Türkiye’de verilmeli”	2
“Gönderilmelerin serisi yapılmalı”	2
“Daha fazla üniversite ile işbirliği yapılarak, bir üniversiteye gönderilen öğretim üyesi sayısı azaltılmalı”	2
“Sınıflar karma olmalı, sadece Gazi grubuna özgü olmamalı”	1
“Yabancı dili çok düşük olanlar için önce burada bir temel oluşturulmalı”	1
“Yaş sınırı gelmeli”	1
“Gidişler oradaki akademik takvime göre ayarlanmalı”	1
“Seviyelere ve isteğe bağlı içerik düzenlemeleri yapılmalı”	1
“Seviyeler daha düzgün ayarlanmalı”	1
“Herkes aynı üniversiteye gönderilmeli, Gazi’ye özel program uygulanmalı”	1

gidilmeden önce, her öğretim üyesinin alanının karşılığı olduğu bir üniversiteyle eşleştirilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

İşbirliği yapılan üniversitelerden özellikle ikisi ABD’nin soğuk eyaletlerinde yer aldığından, öğretim üyeleri gittikleri dönemde soğuktan hiçbir şey yapamadıklarını ifade etmiş, bu üniversiteler yerine daha ılıman iklime sahip yerlerde bulunan başka üniversitelerle işbirlikleri yapılmasını önermişlerdir.

Öğretim üyeleri bu programın daha etkili ve kaliteli şekilde devam etmesi için bir yaptırım mekanizması oluşturulmasının önemine vurgu yapmışlardır. Giden öğretim üyelerinden, özellikle dil sorunu olmayanlardan, kendilerine hiçbir şey katma-

dan gelen öğretim üyeleri olduğundan bahsetmişler, bu tarz durumların önüne geçilmesi için giden öğretim üyelerine orada bir şey yapma – başarma zorunluluğu getirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Herhangi bir yaptırım zorunluluğu konulduğunda, oraya giden öğretim üyelerinin süreci daha verimli geçireceklerini düşünmektedirler.

Bazı öğretim üyeleri ise eğer amaç yardımcı doçentlerin dil sorununu çözmek ise, bu sorunun daha uygun maliyete Türkiye’de de çözüleceğine inanmaktadırlar. Bu düşüncelerini tamamen üç ayın dil öğrenmek için çok kısa bir süre oluşu ve orada verilen eğitimin buradaki sınav sistemine çok fazla katkı sağlamayı ile ilişkilendirmektedirler. Bu nedenle iki öğretim üyesi Türkiye’de daha uzun süre ile sınava yönelik bir dil eğitimi vermenin, yardımcı doçentlerin dil sorununu çözmede daha verimli olacağını düşünmektedir.

Bunlara ek olarak bazı öğretim üyeleri de bu şekilde gönderilmelerin bir kere ile sınırlı kalmaması, serisi yapılması gerektiğini düşünmektedirler. Bazı öğretim üyeleri, daha fazla üniversiteyle işbirliği yapılması gerektiğini, bu şekilde bir üniversiteye gönderilen öğretim üyesi sayısının azaltılması gerektiğini düşünmektedirler.

Sadece birer öğretim üyesinden alınan öneriler ise şu şekilde özetlenebilir: Sınıflar daha karma ayarlanmalı, sadece Gazi grubuna özgü olmamalı diyen öğretim üyesi de olmuştur, herkes aynı üniversiteye gönderilmeli, Gazi grubuna özel program uygulanmalı diyen öğretim üyesi olmuştur. Ayrıca yabancı dili çok düşük olan öğretim üyelerinin bu programa dâhil edilmeden önce burada bir yabancı dil temeli oluşturulması gerektiğini düşünen öğretim üyesi de bulunmaktadır. Bunlara ek olarak yaş sınırı getirilmesi gerektiğini, mümkün olduğu kadar genç öğretim üyelerinin gönderilmesi gerektiğini düşünen öğretim üyesi de bulunmaktadır. Son olarak buradan gidişlerin gidilecek üniversitenin akademik takvimine göre ayarlanması gerektiğini ifade eden öğretim üyesi de bulunmaktadır.

SONUÇ

Araştırma kapsamında Gazi Üniversitesi YUDAM tarafından düzenlenen öğretim üyelerine yönelik ABD dil eğitim programının değerlendirilmesi amacıyla programa katılan öğretim üyelerinin görüşleri alınmıştır. Bu süreçte yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmış, öğretim üyeleriyle durumu tüm açılarından değerlendirmek amacıyla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda öğretim üyelerinden elde edilen veriler şu şekilde özetlenebilir:

- Görüşme yapılan öğretim üyelerinin büyük çoğunluğunun daha önce yurt dışı deneyimi olmuştur.
- Çoğunluğun programdan beklentisi dil yeterliliğini geliştirmektir.
- Tamamı YUDAM’dan bilgilendirme, yönlendirme, konaklama hizmetleri almış ve vize başvurusunda da yardım almışlardır. Hiçbiri bu süreçte bir sorun yaşamamıştır.
- İşbirlikleri yapılan üniversiteler içinde dil eğitimi açısından en kaliteli bulunan üniversite NOVA olmuştur. MSU ve UF hakkında da olumsuz görüşler sunulmamıştır. Kalite açısın-

- dan öğretim üyelerine göre sıralamanın en altında SCSU yer almıştır.
- Öğretim üyelerinin çoğu, dil eğitiminin orta düzeyde ya da çok yoğun olduğunu belirtmişlerdir.
 - Öğretim üyelerinin tamamı içerikleri birbirlerinden farklı şekillerde almışlardır.
 - Sınıftaki öğrenci profili bakımından incelendiğinde, eşit sayılarda farklı kategorideki sınıflarda yer almışlardır. Bu kategoriler Türk sayısının az olduğu karma sınıflar, Türk sayısının çok olduğu karma sınıflar ve sadece Gazi grubunun olduğu sınıflardır.
 - Öğretim üyelerinin yarısının gittikleri üniversitede alanlarının karşılığı varken, yarısının yoktur.
 - Alanlarının karşılığını bulamayanlar, kendilerine akademik katkı açısından kütüphaneyi kullanmak, çalışma sistemlerini görmek ve başka üniversitelere gitmek fırsatlarını elde ettiklerini dile getirmişlerdir.
 - Alanlarının karşılığı olanlar ise bunların dışında, ders izlemek, alana ilişkin uygulamalar görmek, ağ kurmak, alanla ilgili etkinliklere katılmak ve bir araştırmanın temellerini atmak fırsatlarını elde ettiklerini ifade etmişlerdir.
 - Öğretim üyelerinin çoğu, dil gelişimi açısından sadece pratik yapmış olduklarını belirtmişlerdir.
 - Öğretim üyelerinin çoğu, kültür öğrenmenin ve dünya görüşlerini, bakış açılarını geliştirmenin kişisel olarak kendilerine çok şey kattığını dile getirmişlerdir.
 - Daha önce uzun süreli ABD'ye giden öğretim üyeleri bu gidişlerinin kendilerine kişisel olarak bir katkısı olmadığını dile getirmişlerdir.
 - Öğretim üyelerinin çoğu, beklentilerini orta ve yüksek düzeyde gerçekleştirdiğini dile getirmiştir.
 - Öğretim üyelerinin tamamı bu programa katılmış olmaktan memnundur.
 - Programda en çok sorun olarak görülen yönler alan karşılığı olmaması, sürenin yetersiz olması, eğitimcilerin kaliteli olmaması, Türklerin hep bir arada olmasıdır.
 - Programla ilgili en çok verilen öneriler; sadece yardımcı doçentlerin dil eğitimine gönderilmesi, doçentlerin, profesörlerin ve daha önce uzun dönemli yurt dışı deneyimi olanların yurt dışına bilimsel araştırma, kültürlenme gibi amaçlarla gönderilmesi, bu amaçlarla gönderilmelerin sürelerinin de ona göre ayarlanması ancak dil eğitiminin en az altı ay tutulması, alan karşılıklarının olup olmamasına dikkat edilmesi, daha kaliteli dil eğitim programları hazırlanmasıdır.

Öğretim üyelerinden elde edilen cevaplar, büyük çoğunlukla öğretim üyelerinin programdan beklediklerine göre değişmektedir. Birbirinden farklı amaçlar güden, farklı bakış açısıyla giden, orada yaşadığı deneyimlerden de farklı şeyler elde etmiş, farklı çıkarımlarda bulunmuştur. Bu farklılaşmaların,

giden öğretim üyelerinin programdan ne almak istediği ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu durum dönemin YUDAM Müdürü tarafından da dile getirilmektedir. Yaptıkları dönüş değerlendirmelerinde, onlar da aynı yere giden aynı özelliklere sahip öğretim üyelerinden farklı değerlendirmeler aldıklarını, kimisinin çok memnun olduğunu belirtirken kimisinin memnun olmadığı bazı yönler olduğu sonucunu elde ettiklerini belirtmişlerdir. Bu farklılaşmaların, öğretim üyelerinin bakış açılarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öğretim üyelerinin çoğunluğundan elde edilen cevaplar özetlendiğinde, bu programdan memnun oldukları söylenebilir. Bu programın kesinlikle devam ettirilmesi gerektiğini, daha çok sayıda öğretim üyesinin bu programdan faydalanması gerektiğini düşünmektedirler. Özellikle YUDAM'ın bu süreçte çok iyi çalıştığını, öğretim üyeleri için her şeyi kolaylaştırdıklarını ifade etmektedirler. Fakat programın yapılandırılmasında değişiklik olması gerektiğinde büyük çoğunluk hemfikirdir. "Dil eğitimi" adı veriliyorsa, bu programdan kesinlikle sadece dil sorunu olan yardımcı doçentlerin faydalanması gerektiğini ve sürenin de en az altı ay olması ve daha yoğun yapılandırılması gerektiğini düşünmektedirler. Doçentlerin, profesörlerin ve daha önce yurt dışında uzun süre geçirmiş olan öğretim üyelerinin "dil eğitimi" adı altında gönderilmesinin ve orada bir programa tabi tutulmasının uygun olmadığını, bu öğretim üyelerinin yurt dışına bilimsel araştırma amacıyla üç aylığına ya da sadece kültürlenme, hava değişimi gibi amaçlarla bir-iki haftalığına ya da bir aylığına gönderilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Hem bu şekilde bir yapılanma ile alan karşılığı sorununun da çözülmüş olacağını belirtmektedirler. Zaten elde edilen verilere bakıldığında bu programdan dil ile ilgili bir beklenti taşımayan, bu programın kendilerine yabancı dil ya da kişisel açıdan kendilerine katkısı olmadığını belirten öğretim üyeleri de doçentler, profesörler ve yurt dışında uzun dönem deneyimi olan öğretim üyeleridir.

Ayrıca işbirliği yapılan üniversiteler özenle seçilmeli, öğretim üyelerinden gelen dönütler doğrultusunda gerektiğinde yeni işbirlikleri yapılmalıdır. Hatta bu işbirliklerinin sayısı artırılarak, her üniversiteye giden öğretim üyesi sayısının azaltılması ve Türk fazlalığından kaynaklı dezavantajın da mümkün olduğunca elimine edilmesi gerekmektedir. İşbirliği yapılan üniversitelerin dil eğitim programı da titizlikle incelenmeli, buradan gidecek öğretim üyelerinin profiline göre içerik ve yoğunluk düzenlemeleri yapılmalıdır.

Öğretim üyeleri programla ilgili sorunlar ve öneriler konusunda farklılaşsalar da üzerinde hemfikir oldukları dil eğitimine gönderilecek öğretim üyelerinin seçimi konusu dikkate değer bir konudur. Gerçekten de dil barajını geçerek doçent ve profesör olmuş ya da yurt dışında lisansüstü eğitimi yapmış öğretim üyelerini "dil eğitime" göndermek çok verimli bir uygulama olarak görünmemektedir. Bu öğretim üyelerinin, herhangi bir ülkenin herhangi bir üniversitesinden kabul almaları ve bilimsel araştırma amaçlı üç aylığına gönderilmeleri, geri geldiklerinde de yaptıkları bilimsel çalışmayı ibraz etmeleri akademik açıdan daha faydalı olabilir. Benzer şekilde dil eğitimine de yardımcı doçentlerin gönderilmeleri ve yardımcı doçentlerden de döndükleri ilk dönem yabancı dil sınavından geçer not almalarının

beklenmesi süreci daha verimli hale getirebilir. Bu nedenle çalışma kapsamında elde edilen veriler dikkate alınarak, programın yapısında bazı değişikliklere gidilmesinin, özellikle gönderilecek öğretim üyesi seçiminde yeni düzenlemeler yapılmasının, bu program için ayrılan zaman, emek ve bütçenin çok daha verimli harcanmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Atila, M. E., Özeken, Ö. F., & Sözbilir, M. (2015). Akademisyenlerin yurt dışı burs ve destek programları hakkındaki görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 68-79. doi: 10.5961/jhes.2015.110.
- Bakioğlu, A., & Yaman, E. (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: Engeller ve çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* (20), 1-20. Retrieved from <http://e-dergi.marmara.edu.tr/maruaebd/article/view/1012000912/1012000793>
- Korkut, H., Yalçınkaya, M., & Muştan, T. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (17), 19-36. Retrieved from <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/kuey/article/viewFile/5000050920/5000048154>
- Oğuz, A. (2002). Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının yabancı dili geliştirme güçlükleri. *Eğitim ve Bilim*, 27(125), 17-27. Retrieved from <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5148/1274>
- Özdemir, Ç. (2003). *Gazi Üniversitesi öğretim elemanı profili*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi.
- Özdemir, Ç. (2006). *Türkiye'de öğretim elemanları*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi.
- T. C. Resmi Gazete (1929). *1416 Sayılı ecnebi memleketlere gönderilecek talebe hakkında kanun*. Yayımlandığı tarih: 16/4/1929. Sayı: 1169 Retrieved from <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1416.pdf>
- T. C. Resmi Gazete (1981). *2547 Sayılı yükseköğretim kanunu*. Yayımlandığı tarih: 06/11/1981. Sayı: 17506. Retrieved from <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf>
- Topçu, İ. (2011). Avrupa Birliği eğitim programlarından Erasmus programına katılan akademisyenlerin izlenimleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(1), 8-17. Retrieved from <http://dergi.cumhuriyet.edu.tr/cumusosbil/article/view/1008000721/1008000848>
- Tuzgöl Dost, M., & Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218. Retrieved from <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cususosbil/article/view/5000001215/5000001906>
- Yavuzer, H., & Göver, İ. H. (2012). Akademik personelin yabancı dil durumu ve yabancı dil sınavlarına bakışı: Nevşehir örneği. *Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 136-158. Retrieved from <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/nevsosbil/en/article/view/1043000099/1043000057>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (6. b.). Ankara: Seçkin.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: design and methods*. (3rd Ed.). California: Sage.
- YUDAM. (2014). Öğretim üyelerimiz için ABD eğitim programları. Yurt Dışı Eğitim Faaliyetleri Araştırma ve Uygulama Merkezi: Retrieved from <http://yudam.gazi.edu.tr/posts/view/title/ogretim-uyelerimiz-icin-abd-egitim-programlari-118996?siteUri=yudam>
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2007). *Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi*. Ankara: Meteksan. Retrieved from http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok_strateji_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b