



European
Commission

Eurydice'ten Genel Bir Bakış

Yükseköğretimde Personel Hareketliliği

Ulusal Politikalar ve Programlar

Giriş

Altyapı

Personel hareketliliğinin teşviki, Avrupa yüksek öğretim politikasında önemi gittikçe artan bir konu haline gelmiştir. Hareketlilik ve uluslararasılaşma Bolonya sürecinin önemli yönleridir ve personel hareketliliği genel hedeflerin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu, en son Avrupa Yükseköğretim Alanı ülkelerinin Bakanlarınca benimsenen 'Avrupa Yükseköğretim Alanı için Hareketlilik Stratejisi 2020'de örneklenmektedir. Ancak, konuya olan politik ilgiye rağmen, personel hareketliliğine dair şaşırtıcı bir şekilde Avrupa seviyesinde çok az bilgi mevcuttur.

Bilgi eksikliğinin sebebi kısmen kavramsaldır. Yüksek öğretimde 'personel' ile tam olarak ne kastedilmektedir ve ne tür bir hareketlilik akla gelmelidir? İlk bakışta bunlar basit sorunlar gibi görünebilir; ancak o kadar basit olmamaktadır. Örneğin 'akademik personel hareketliliği' ifadesi bir ülke dışında geçirilen zaman olarak sınıflanabilir, burada düşünülen yurtdışında geçirilen 'kısa dönem' veya 'uzun dönem' sürelerdir. Buna karşın, hareketliliği yurtdışında geçirilen zamanın amacına göre sınıflamak çok daha yararlı olabilir. Böylece akademik personel uluslararası konferanslara katılmak, inceleme gezileri, öğretim yapmak, akademik değişim, belli bir amacı olan seyahat izinleri vs. için hareketli olabilir.

Eğitim Görsel İşitsel ve Kültür İcra Ajansı
Eurydice ve Politika Desteği
Avenue du Bourget 1 (BOU2)
B-1140 Brüksel
Tel. +32 2 299 50 58
Fax +32 2 292 19 71
E-posta: eacea-eurydice@ec.europa.eu
Web sitesi:
<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>

Yazar
Cornelia Racké
Katkıda bulunanlar
Bernadette Forsthuber
David Crosier

İletişim
Wim Vansteenkiste,
İletişim ve Yayınlar:
+32 2 299 50 58

Hareketlilik, hibelerle veya burslarla finanse edilebilir veya bir hizmet akdi ile desteklenebilir. Bir hareketlilik dönemi, sürekli mesleki gelişimin bir parçası olarak vuku bulabilir ya da alternatif olarak bir kurum akademik iş gücünü ithal etmekle ilgili olup uluslararası iş gücü pazarını hedefleyebilir. Avrupa politika tartışmalarında bu sorular henüz tamamen cevaplanmamıştır; bu yüzden ilgili bilgiyi elde etmek için ne tür bir veri toplama olması gerektiği üzerine genel bir anlaşma bulunmamaktadır.

Bu sebeple, bu kısa rapor, politika tartışması Avrupa düzeyinde daha somut hedefler belirlemek için sürerken eldeki bazı bilgileri sunmayı hedeflemektedir.

Hedefler ve raporun kapsamı

Bu kısa karşılaştırmalı raporun amacı, yüksek öğretimde personel hareketliliğine ilişkin ulusal politikalara ve tedbirlere genel bir bakış sunmaktır.

İçerik Eurydia'nın 13. konusundan (Hareketlilik ve Uluslararasılaşma), özellikle 13.2. maddesinden (Yükseköğretimde Hareketlilik) alınan ve **ulusal** politikalarla programlara odaklanan veriyi temel almaktadır. Değınilecek konular tüm Eurydice Ulusal Birimleri'ne Ekim 2012'de gönderilen

- yükseköğretimde personel hareketliliğine ilişkin ulusal politika amaçlarına
- yükseköğretim personel için olan ulusal hareketlilik programlarına

dair ek bir soru listesi ve içerik rehberi aracılığıyla belirlenmiştir.

Alınan cevapları yansıtabak şekilde, bu kısa genel bakış raporu yükseköğretimde personel hareketliliğini geliştiren ulusal, ikili ve bölgesel (devlet) programları birbirinden ayırt etmektedir.

Ulusal programlar ulusal düzeyde düzenlenmekte ve tek bir ülke programı finanse ve koordine etmekten sorumlu olmaktadır. Belçika örneğinde, Fransız Topluluğu, Almanca Konuşan Topluluk ve Flaman Topluluğu'nun yükseköğretim sistemleri ayrı olarak ele alınmakta ve 'ulusal programlar' veya 'ulusal politikalar' Topluluklar'ın düzeyine işaret etmektedir. Aynı durum Birleşik Krallık'ın İngiltere, Galler, Kuzey İrlanda ve İskoçya olarak ayrı yükseköğretim sistemleri ile ele alınmasında da mevcuttur.

İkili programlar her ikisi de ortak programın finansmanına ve organizasyonuna katkıda bulunan iki ülke arasındaki hükümetler arası işbirliğini temel almaktadır.

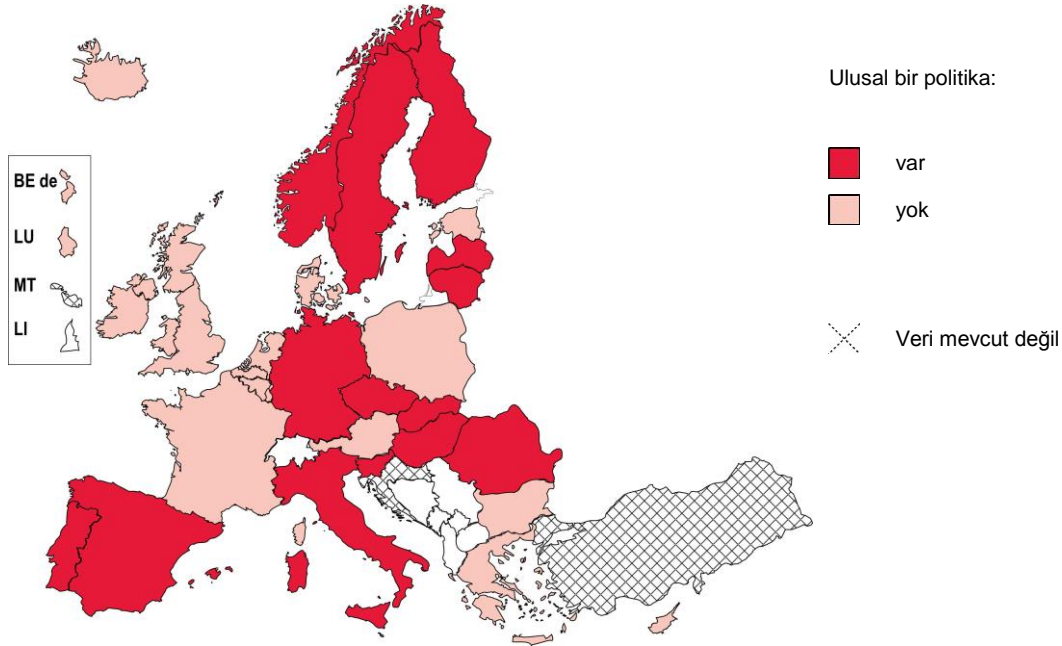
Bölgesel programlar bir Avrupa bölgesinden ikiden fazla ülkeyi içermektedir. Bu ülkeler ikili değişimleri de kapsayabilmektedir; fakat bu değişimler daha büyük bir grup ülke arasındaki daha geniş bir işbirliği çerçevesi içinde gerçekleşmektedir.

Yalnız, Erasmus ve diğer AB finansmanlı programlar bu raporda ele alınmamaktadır.

1. Ulusal politikalar

Personel hareketliliğini de içerecek şekilde yükseköğretimin uluslararasılaştırılması için genel bir destek var gibi görünüyorken, verinin mevcut olduğu ülkelerin yarısından azının yükseköğretimde personel hareketliliğini artırmayı açıkça amaçlayan *ulusal politikaları* bulunmaktadır.

Şekil 1.1: Yükseköğretimde personel hareketliliğini artırmayı belirgin biçimde amaçlayan ulusal politikaların varlığı, 2012/13



Bu üç ülke sayısal hedeflerle kombinasyon halinde ulusal politikalar benimsemektedirler:

Litvanya'nın 2011-2012 Yükseköğretimin Uluslararasılaştırma Programı akademik personel hareketliliğinin artırılmasını hedeflerinden biri olarak bulundurmaktadır ve akademik personel hareketliliği için öncelikli ülkeler olarak AB ülkelerini, Kuzey Avrupa ülkelerini, Avustralya, Japonya ve ABD'yi belirlemiştir. Belirlenen sayısal hedefler yıllık en az %8'lik dışı, en az %15'lik de Avrupa genelindeki Litvanya/Baltık merkezlerine doğru bir akademik personel hareketliliği büyümesine ulaşmaktır. Litvanya'ya gelen personel hareketliliği için hedef en az %5'lik bir orandır.

Slovenya'da 2011-2020 Ulusal Yükseköğretim Programı yükseköğretim öğretim elemanlarının, diğer personelin ve araştırmacıların diğer ülkelerdeki yükseköğretim kurumlarında eğitim vereceğini, öğretim yapacağını ve araştırma yürüteceğini öngörmektedir. Aynı zamanda, Slovenya'daki yükseköğretim kurumlarındaki yabancı personelin, öğretim elemanları, asistanlar ve araştırmacılara oranı 2020'ye kadar oldukça artmalıdır. İçerideki hareketlilik ve doktora programları için sayısal hedefler konmuştur: 2020'ye kadar akademik personelin en az %10'u yabancı olmalı ve doktora adaylarının en az %20'si ortak çalışma programlarına müdahil olmalıdır.

Finlandiya'da Eğitim ve Kültür Bakanlığı 2009'da Yükseköğretim Kurumlarının Uluslararasılaştırılması için Bir Strateji'yi yayımlamıştır. Bu yayın, artan personel hareketliliğinin önemini altını çizmekte ve 2015'te 4.000 öğretmenin ve teknik okul uzmanının yurtdışında en az bir haftalık bir süre, 4.000 üniversite öğretim elemanının ve araştırmacının da yurtdışında en az iki hafta geçirmelerine yönelik amaçları içermektedir. İçeri gelen personelin hareketliliğinde karşılık bulan hedef de sırasıyla 3.000 ve 4.000'dir.

Diğer on bir ülke yükseköğretimde personel hareketliliğine dair ulusal politikalarını sayısal hedefler koymadan oluşturmaktadır. Personel hareketliliği, insan kaynaklarını geliştirmenin bir unsuru ve ulusal yükseköğretim kurumlarında yükseköğretimin ve araştırmanın kalitesini artırmanın bir yolu olarak görülme eğilimindedir. Bu yüzden ulusal politikalar, ulusal yükseköğretim kurumlarının personelini yurtdışında biraz zaman geçirmeye (ve ardından anavatana dönmeye) teşvik edecek ve/ya kalifiye yabancı öğretim elemanlarının ve araştırmacıların işe alımını kolaylaştıracak şekilde tasarlanmaktadır.

Çek Cumhuriyeti'nde Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı, devlete ait yükseköğretim kurumlarının akademik personelinin hareketliliğini Stratejik Plan'ına öncelik olarak dahil etmiştir. Bu plan, programların personel hareketliliğini desteklemesi kadar yabancı uzmanların daimi istihdamı için uygun koşulların oluşturulmasını da öngörmektedir. Stratejik Plan yükseköğretim kurumları için bazı önerileri de içermektedir: Kurumlara araştırmacıların iki yönlü uluslararası hareketliliğini desteklemeleri tavsiye edilmektedir; akademik personel için uzun süreli hareketlilik kariyerde ilerlemenin bir kısmını oluşturmalı, diğer (idari) personell için de hareketlilik normal bir beklenti olmalı. Çek Cumhuriyeti'ndeki Hayatboyu Öğrenme için Strateji akademik hareketliliğe öğretim ve araştırmada kaliteyi geliştirmenin bir yolu olarak değinmektedir. Ulusal Çek Cumhuriyeti Araştırma, Gelişim ve Yenilik Politikası bağlamında, akademik personelin temel Avrupa ve dünya kurumlarında araştırma yapmasının sağlanması, Araştırma ve Geliştirme için kaliteli insan kaynakları sağlanmasına bir katkı olarak görülmektedir.

2008'de **Alman** hükümeti 'Bilim ve Araştırmanın Uluslararasılaştırılması için Bir Strateji'yi benimsemiştir. Bu strateji, Alman bilim insanlarıyla araştırmacıların uluslararası hareketliliğinin güçlendirilmesinin gerekliliğini vurgulamakta ve Almanya'nın dünyanın dört bir yanından mükemmel araştırmacıları kendine çekme amacının altını çizmektedir.

İspanya'da personel hareketliliğine dair olan ulusal politika hedefleri, Ekonomi ve Rekabet Bakanlığı tarafından denetlenen Ulusal Bilimsel Araştırma, Geliştirme ve Teknolojik Yenilik Planı doğrultusunda belirlenmekte ve Eğitim, Kültür ve Spor Bakanlığı'nın işbirliği ile uygulamaya konmaktadır. Kapsamlı hedeflerden biri 'İspanyol Bilim ve Teknoloji sistemi için ileriye doğru sayısal bir adıma temel olacak şekilde uluslararası olarak ilerlemektir'. Bu amaç doğrultusunda, farklı ülkelerde araştırma, geliştirme ve yenilik etkinlikleri yürüten temsilcilerin koordinasyonunda olduğu gibi İspanyol araştırmacıların uluslararası programlara ve kuruluşlara katılımında da bir artış hedeflenmektedir. 2001 Üniversiteler Anayasası (LOU) ve Üniversiteler Anayasası'nı (LOMLOU) değiştiren 2007 Anayasası, öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve araştırmacıların İspanyol sistemleri ile Avrupa ve uluslararası sistemler içerisindeki hareketliliğini artırmayı, Eğitim, Kültür ve Spor Bakanlığı'nın temel bir amacı ve önceliği olarak belirlemiştir.

İtalyan Bakanlığı da yurtdışında öğretim ve/ya araştırma tecrübesi olan akademisyenlerin sayısını artırmayı, genç araştırmacıların, araştırmacıların ve profesörlerin uluslararası olarak işe alımını artırmanın yanı sıra, özellikle yurtdışında öğretim/araştırma yapan İtalyan akademisyenlerin İtalyan yükseköğretim kurumlarına veya araştırma enstitülerine dönmelerine teşviki için amaçlamaktadır. Ayrıca İtalyan Bakanlığı hareketliliği diğer ülkelerle veya bireysel yükseköğretim kurumları arasında işbirliği anlaşmaları bağlamında ilerletmeyi ve AB araştırma inisiyatiflerinde İtalyanların katılımını artırmayı hedeflemektedir.

Letonya'nın 2014-2020 Ulusal Gelişim Planı, akademik personel ile araştırma personelinin hareketliliğinden ve yabancı öğretim elemanlarını ülkeye çekmekten kalifiye ve uluslararası arenada rekabet edecek kalitede yükseköğretim personeline sahip olma amacına erişmek için kullanılacak araçlar olarak bahsetmektedir. Yurtdışından (AB ülkeleri ve AB olmayan ülkeler) akademik personel çekmek için Hükümet'in Eylem Plan, yabancı dillerin yükseköğretim kurumlarında kullanımının kolaylaştırılmasını, yerel dil bilgisi ile ilgili şartların esnetilmesini ve vize ile oturma izni prosedürlerinin basitleştirilmesini teklif etmektedir. Yükseköğretimin kalitesini artırma şeklindeki ulusal politika hedefine ulaşmak için akademik personelin hareketliliği sadece akademik veya bilimsel bir boyutta değil, mesleki beceriler ve yeterliklerin geliştirilmesi amacıyla da desteklenmektedir. Örneğin, akademisyenin çalışma alanında etkin olan kuruluşlardaki hizmet içi eğitimler yoluyla bu yapılmaktadır.

Polonya'nın henüz bir ulusal politikası bulunmamaktadır; fakat bir 'İnsan Sermayesinin Geliştirilmesi için Strateji' taslağı hazırlanmaktadır. Bu taslak, hareketliliği personel gelişiminin sabit bir unsuru olarak ele almaktadır. Taslak ayrıca Polonya'ya öğretim ve araştırma amacıyla gelen yabancı akademisyenlerin sayısını olduğu kadar yabancı yükseköğretim kurumlarına giden Polonyalı akademisyenlerin sayısını da artırmayı öngörmektedir. Benzer şekilde, akademik kariyerlerinin bir kısmını yabancı bir yükseköğretim kurumunda geçirmiş olan akademisyenlerin sayısı da artırılmalıdır.

Portekiz'de, Hükümet'in Programı akademik personel hareketliliğinin önemini kabul etmekte ve hedefleri arasında hareketlilik programlarını devam ettirme ile öğrencilerle öğretim elemanlarının uluslararasılaştırılmasını listelemektedir. Eğitim ve Bilim Bakanlığı'na entegre edilmiş bir kamu enstitüsü olan Bilim ve Teknoloji Kurumu hareketliliği ve uluslararası işbirliğini desteklemekte ve araştırma projelerini finanse ederken 'ekibin uluslararasılaşma derecesi'ni seçim ölçütlerinden biri olarak uygulamaya koymaktadır.

Romanya şu anki eğitim politikasının her eğitim düzeyinde hareketliliği ve öğrenci ve akademik personelin değişimini, eğitim sisteminin gelişmiş bir ağ oluşturmaya ve açılmasına olduğu kadar eğitimde Avrupa boyutunun ve kaliteli eğitimin gelişimine de önemli bir katkı olarak teşvik ettiğini bildirmektedir. Benzer şekilde, **Macaristan** yükseköğretimi uluslararasılaştırmayı ve personel hareketliliği ile bir bilgi değiş tokuşu gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.

Slovak Cumhuriyeti aynı zamanda öğretim elemanı hareketliliğini de ele alan, yükseköğretim alanında eğitim, araştırma, geliştirme etkinlikleri ile sanatsal ve diğer yaratıcı etkinlikler üzerine uzun vadeli bir planı benimsemiştir. Eğitim Bakanlığı yükseköğretim kurumlarına finansman sağlarken öğretim elemanı hareketliliğini 'olumlu bir biçimde yansıtmak' durumundadır. Ayrıca Bakanlık öğretim elemanı hareketliliğini doçent veya profesör pozisyonlarını almanın şartlarından biri olarak lanse edecektir.

2008'de **İsveç** Hükümeti yükseköğretimin uluslararasılaştırılmasını teşvik için öğretim elemanı hareketliliğini de vurgulayarak 'Sınırsız bilgi-küreselleşme çağında yükseköğretim' Tasarısı'nı benimsemiştir. Tasarı üniversitelere yerel inisiyatifler aracılığıyla personel hareketliliğini artırma görevini vermiş ve İsveç Hükümeti de yükseköğretim kurumlarına öğretim elemanı hareketliliğini canlandırmak için özel finansman ayırmıştır (2010/11'de toplamda 20 milyon SEK). Destek vekil öğretim elemanlarını finanse etme ihtimalini de kapsamıştır ancak 2011'den sonrasına uzatılmamıştır.

Mart 2013'te araştırma üzerine yayımlanan bültende **Norveç** hükümeti hem uluslararası hem sektörler arası hareketliliği artırmanın gerekliliğinin altını çizmektedir. Norveç yabancı araştırmacılar için nispeten çekici görünmektedir ve Mükemmellik Merkezleri diğerlerinin yanısıra uluslararası işbirlikleri için önemli alanlar olmuştur. Süregelen zorluk ise Norveçli araştırmacıları yurtdışına gitmek için var olan imkanları kullanmaları için harekete geçirmektedir. Özellikle doktora adayları yurtdışında belli bir süre geçirmeye teşvik edilmektedir.

Bazı yükseköğretim sistemlerinde uluslararasılaştırmayı teşvik etmek ve akademik personel hareketliliğini artırmak önemli amaçlar olarak görülmektedir; ancak yükseköğretimde personel hareketliliği üzerine olan somut ulusal politikalara bağlı olmamaktadır.

Belçika Fransız Topluluğu Hükümeti'nin Politik Deklarasyonu'nda (2009-2014) personel hareketliliğinin yükseköğretimin uluslararasılaştırılmasının temel unsurlarından biri olduğuna işaret edilmektedir.

Benzer şekilde, Belçika Flaman Topluluğu'nda uluslararasılaşma her yükseköğretim kurumunun misyonunun önemli bir unsuru olarak düşünülmektedir. Bu da, Hollanda-Flaman Akreditasyon Organizasyonu (NVAO) tarafından geliştirilen Uluslararasılaşmanın Değerlendirilmesi için Çerçevesi'nin de yansıttığı gibi, dolaylı olarak personel hareketliliğinin artırılmasını beraberinde getirmektedir. Uluslararasılaşma da yükseköğretim kurumlarının Flaman yetkililere teslim etmesi gereken yıllık raporlarda değinilecek konulardan biridir.

Estonya öğretim elemanlarının hareketliliğine, Estonya yükseköğretiminin uluslararası itibarını ve rekabet gücünü olduğu kadar kalitesini de artırmayı amaçlayan bir yükseköğretim stratejisinin önemli bir unsuru olarak değinmektedir.

Fransa yükseköğretimde personel hareketliliğini ve yükseköğretim kurumlarının uluslararasılaşmasını artırmanın daha genel olarak yükseköğretimin ve araştırmanın gelişimi için benimsenen stratejinin bir parçasını oluşturduğunu bildirmektedir. Yükseköğretimde personel hareketliliğini doğrudan hedefleyen belirli bir politikanın olmamasına rağmen, Fransa üniversitelerin uluslararasılaşmasını teşvik eden diğer politikalarla sağlanan personel hareketliliğini desteklemektedir.

Avusturya'da 2002 Üniversiteler Kanunu, öğrencilerin, lisansüstü öğrencilerin ve üniversite bilim ve sanat personelinin ulusal ve uluslararası hareketliliğini, üniversitelerin misyonlarını yerine getirme konusunda dikkate alacağı temel ilkelere biri olarak listelemektedir.

Son olarak, Belçika'nın Alamna Konuşan Topluluğu, İrlanda, Lüksemburg, Macaristan, Hollanda, Birleşik Krallık (İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda) ile İzlanda yükseköğretimde personel hareketliliği üzerine ulusal politika hedeflerinin olmadığını açıkça ifade etmektedirler.

2. Ulusal, ikili ve bölgesel programlar ve tedbirler

Girişte de belirtildiği gibi, bu kısa genel bakış raporunda yükseköğretimde personel hareketliliğini geliştirmek için yürütülen ulusal, ikili ve bölgesel (devlet) programlar arasında farklı ülkelerdeki mevcut resmi programların farklı türlerinin daha detaylı bir resmini çekmek amacıyla bir ayırım yapılmaktadır. Bu ayırım herhangi bir hiyerarşiye veya sıralamaya işaret etmemektedir; her üç programında meziyetleri vardır.

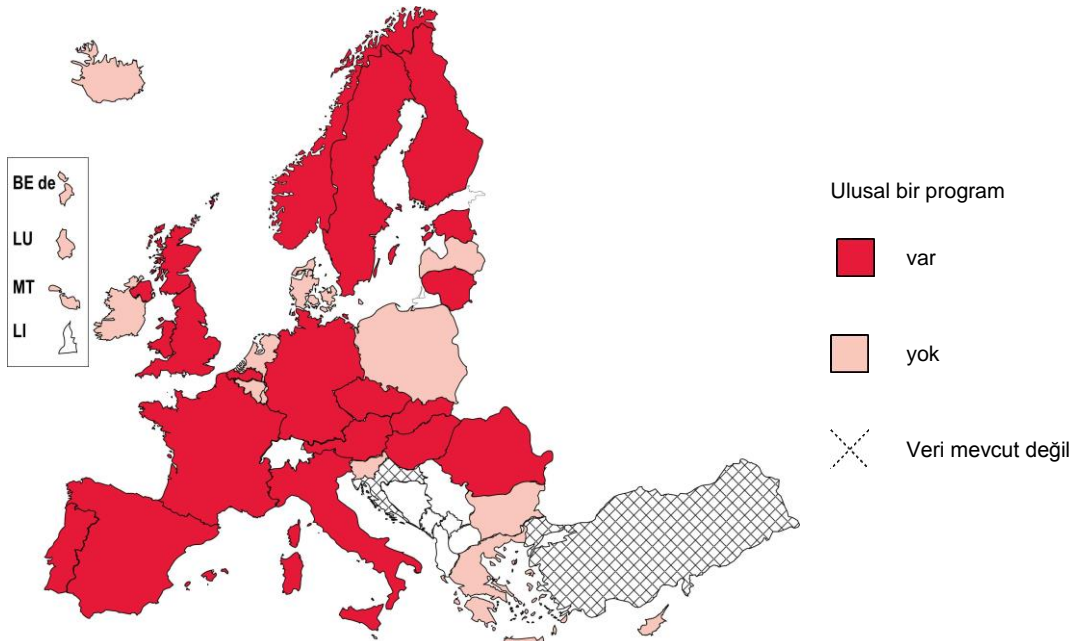
2.1. Yükseköğretim personeli için ulusal hareketlilik programları

Yükseköğretimde personel hareketliliğini hedefleyen ulusal politikaları olan çoğu ülke (bkz. Şekil 1.1) yükseköğretim personeli için ulusal hareketlilik programlarına da sahiptir. Toplamda bu çalışmaya katılan yükseköğretim sistemlerinin yaklaşık yarısının yükseköğretim personeli için ulusal hareketlilik programları vardır.

Çoğu durumda böyle programlar hem içe doğru hem dışarı doğru olan hareketliliği desteklemek için vardır.

Lüksemburg iki tür personel hareketliliği birbirinden ayırmaktadır: (a) Lüksemburg Üniversitesi tarafından istihdam edilen personelin iş sözleşmesi çerçevesinde birkaç günlük, haftalık veya aylık bir öğrenim deneyimi için yurtdışına gidişyle gerçekleşen kısa dönem hareketliliği ve (b) Lüksemburg Üniversitesi tarafından istihdam edilen yabancı üniversitelerde çalışan stajyerlerin veya yabancı yükseköğretim personelinin uzun dönem hareketliliği. Yükseköğretimde kısa dönem personel hareketliliği ile ilgili olarak Lüksemburg'un herhangi bir ulusal politika hedefi veya ulusal hareketlilik programı bulunmamaktadır. Personel hareketliliği üniversitenin kendisi tarafından koordine edilmektedir. Kısa dönem hareketlilik için alınan tedbirlerin nispeten düşük sayısı Lüksemburg Üniversitesi'nde uzun süreli hareketliliğin önemiyle açıklanmaktadır: Akademik personelin yaklaşık %75'i yurtdışından gelmekte, böylece personel Lüksemburg Üniversitesi'nde çalışarak halihazırda hareketliliği tecrübe etmektedir.

Şekil 2.1: Yükseköğretimde personel hareketliliği üzerine olan ulusal programların varlığı, 2012/13



Slovenya ulusal politika hedefleri ve hatta somut amaçları olup ulusal hareketlilik programı olmamasıyla özel bir durumdur. Akademik personel hareketliliğinin en büyük kısmı AB programı Erasmus ile desteklenmektedir. Ek destek bölgesel bir program olan CEEPUS (Orta Avrupa Üniversite Çalışmaları Değişim Programı), Avrupa Ekonomik Alanı Hibeleri ve ABD ile ikili işbirliğinden

(Fulbright programı) gelmektedir. Bunun yanında, yükseköğretim kurumları arasındaki ikili ve çoklu işbirliği temelinde öğretim elemanlarının bireysel değişimleri meydana gelmektedir.

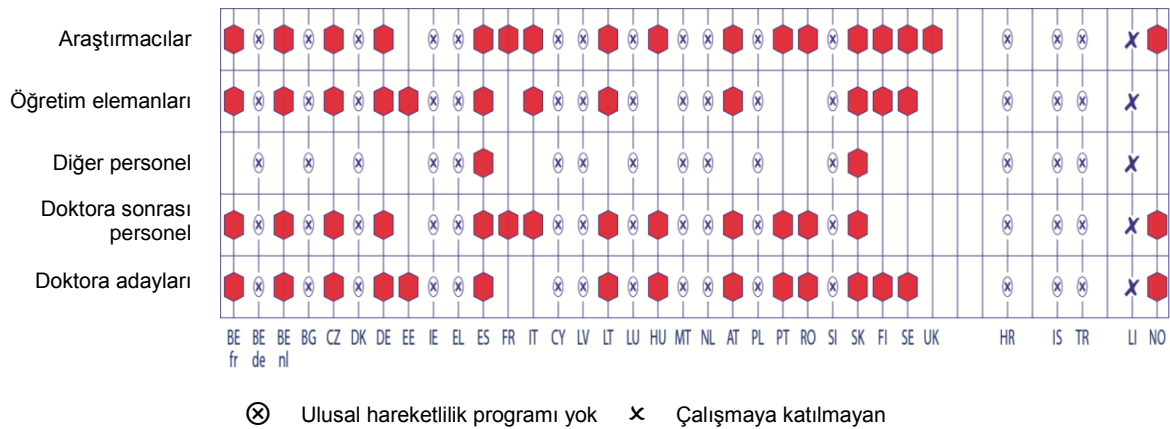
Finansman genellikle eğitim, araştırma veya dışişleri bakanlıkları ve/ya araştırma konseyleri/kuruluşları tarafından sağlanmaktadır. Programların *yönetimi* bazı durumlarda yine ilgili bakanlıkların görevidir ancak çoğunlukla bir ajansa devredilmektedir.

Ulusal programlarca desteklenen *hareketlilik süresi* birkaç günden iki yıla kadar değişmektedir. Çoğu durumda personel yurtdışına kısa bir süreliğine, genellikle sadece birkaç gün veya haftalığına gitmek için finansman alabilmektedir.

Ulusal hareketlilik programları tarafından hedeflenen çalışan gruplarında her zaman bir ayrıma gidilmemektedir-bazı ülkeler genel olarak programlara akademik personel veya yükseköğretim personeli için programlar olarak değinmektedirler. Ayrıma gidilen nokta, en sık bahsi geçen iki grubun öğretim personeli ve araştırma personeli olduğudur. Önemli sayıda ülkede belirli programları olan üçüncü bir grup ise doktora adayları veya başlangıç seviyesindeki araştırmacıdır. Buna karşın, doktora adayları her zaman üniversite tarafından istihdam edilemeyebilmekte ve kendilerine öğrenci gibi davranılabilmektedir. Açıkçası bu durumda da hareketlilikleri personel hareketliliği olarak sayılamamaktadır.

Sadece birkaç ülke açık biçimde öğretim elemanı olmayan, idari personel veya sanatçıları ifade eden 'diğer personel'den bahsetmektedir. Ancak idari personelin hareketliliği için finansal desteğin hemen hemen sadece Erasmus programından geldiği görünmektedir.

Şekil 2.2: Ulusal hareketlilik programlarınınca hedeflenen yükseköğretim personeli türleri, 2012/13



Kaynak: Eurydice.

Araştırmacıların hareketliliği dikkat çekici bir biçimde görülmekte ve çoğunlukla ulusal araştırma konseyleri veya kuruluşları tarafından ya özel hareketlilik programlarıyla ya da ulusal araştırma programlarının bir bölümü olarak finanse edilmektedir. Çoğu durumda başlangıç düzeyindeki araştırmacılara (doktora adayları ve/ya doktora sonrası araştırmacılar) özel ilgi gösterilmektedir.

Belçika Fransız Topluluğu'nda FRS-FNRS (Fransız Topluluğu/Wallonia-Brüksel Federasyonu'nun araştırma finansman ajansı) araştırmacıların hareketliliğini kariyerlerinin farklı aşamalarında destekleyen uzun dönem hareketlilik hibeleri, kısa dönem hareketlilik imkanları ve yurtdışı eğitim gibi çeşitli araçları tedarik etmektedir. İçe doğru olan hareketlilik için de uzun dönem hareketlilik hibeleri bulunmaktadır ve Ulyssees Programı özellikle şu an yurtdışında Belçika Fransız Topluluğu'ndaki bir üniversitede kariyerlerini geliştirmek için çalışmakta olan yüksek kalitede Belçikalı veya yabancı araştırmacıları hedeflemektedir. Ayrıca tüm ulusal hibeler ve burslar, ya Belçika'da yaşamaları ya da Belçika ile kendi ülkeleri arasında işbirliğini geliştirmeleri durumunda, ülkede yerleşik durumda olmayanlara açıktır. Wallonia-Brüksel International da Belçika dışındaki araştırma faaliyetlerine sponsor olacak belirli hibeler sağlamaktadır.

Belçika Flaman Topluluğu'nda, tüm disiplinlerde önemli araştırmaları destekleyen bağımsız bir ajans olan Araştırma Kurumu Flanders (FWO Vlaanderen) bilimsel hareketlilik için de hem içe, hem dışa doğru olacak şekilde finansman sağlamaktadır. Doktora sonrası bursları yabancı araştırmacıların Flaman üniversitelerinde araştırma yapmasını sağlamakta; Flaman araştırmacılar da yurtdışında kısa ve uzun süreli kalmak için finansman alabilmektedirler. Ayrıca Flaman araştırma ekipleri yurtdışındaki meslektaşları ile işbirliği için lojistik ve kurumsal destek alma amacıyla başvuru yapabilmektedir.

Çek Cumhuriyeti'nde akademik personel hareketliliği genellikle Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından yıllık olarak duyurulan gelişim programlarına dahil edilmektedir ve çoğunlukla ana tedarikçileri Çek Bilim Kurum (GACR), Çek Cumhuriyeti Teknoloji Ajansı ile bakanlıklar olan belli araştırma projelerinin hibelerinde kapsama alınmaktadır.

Zhang Heng programı ile **Fransa** genç araştırmacılara (40 yaşına kadar) Çin'de bulaşıcı hastalıklar alanında yapılan araştırmaları tanımları için bir hafta geçirme imkanı sunmaktadır. Program Çin'deki Fransa Büyükelçiliği tarafından (Çin Bilimler Akademisi ile işbirliği ile) finanse ve organize edilmektedir. İdare ise Campus France ajansına devredilmiştir.

Litvanya'da ulusal bir program uluslararası bilimsel konferanslara katılım için maksimum 30 günlük araştırma ziyaretleri veya maksimum 5 günlük kısa dönem ziyaretleri için destek sunmaktadır. Hedef gruplar öğretim elemanları, doktora öğrencileri, genç araştırmacılar, bilim insanları ve Litvanya yükseköğretim ve araştırma kurumlarından diğer araştırmacılarıdır. Program devlet bütçesinden ve/ya AB fonlarından finanse edilmekte ve Litvanya Araştırma Konseyi tarafından organize edilmektedir.

Balassi Enstitüsü aracılığıyla **Macar** Burs Kurulu Dairesi Macar yükseköğretim kurumlarında veya araştırma enstitülerinde daha fazla mesleki deneyim kazanma niyetinde olan araştırma görevlilerinin yanı sıra öğretim elemanlarına da burslar sunmaktadır. Lisansüstü çalışmalar veya araştırmalar (3-21 gün veya 1-10 ay), doktora programları (36 ay), kısmi doktora çalışmaları (10 ay), doktora sonrası çalışmalar veya araştırma (1-10 ay) ve araştırma gezileri (3-21 veya 1-10 ay) için burslar bulunmaktadır. Bunlardan sonuncusu doktora veya eş değer bir dereceye sahip araştırmacılarla doçent doktorlar veya üst düzey akademisyenlerin kullanımına açıktır.

Avusturya'da Federal Bilim ve Araştırma Bakanlığı doktora adaylarına çalışmalarının 6 ila 12 ayını yurtdışında yapmaları için çeşitli burslar sunmaktadır. Çalışma alanlarına bağlı olarak yabancı mezunlar Avusturya'da araştırma yapmalarını sağlayacak çeşitli hibeler için başvurabilmektedir. Programlar Federal Bilim ve Araştırma Bakanlığı tarafından finanse ve organize edilmektedir. İdare ise Avusturya Eğitim ve Araştırmada Uluslararası İşbirliği Ajansı'na (OeAD-GmbH) devredilmiştir. Avusturya Bilimler Akademisi ve Avusturya Bilim Fonu (FWF) da araştırmacılara burs tedarik etmektedir. Avusturya burs ve araştırma hibeleri veritabanı (www.grants.at) öğrenciler ve araştırmacıların bu tür fırsatları arayıp bulmalarını kolaylaştırmak için oluşturulmuştur.

Portekiz'de araştırmayı finanse eden ana devlet ajansı olan Bilim ve Teknoloji Kurumu, yıllık başvuru çağrılarını ile hem Portekiz içindeki hem de yurtdışındaki araştırmalar için doktora ve doktora sonrası burs ve hibelerini finanse etmektedir.

Birleşik Krallık araştırma konseyleri, BK Araştırma Konseyleri'nin (RCUK) kapsayıcı kuruluş olarak rol almasıyla uluslararası işbirliğini geliştirmek için birtakım tasarımlar yürütmektedir. Bu konseyler denizaşırı ülkelerden bireysel araştırmacıları Birleşik Krallık'ta araştırma yapmaları ve Birleşik Krallık araştırmacılarını yurtdışında zaman geçirmeleri için teşvik etmektedir. Denizaşırı araştırma ortaklıklarını teşvik eden diğer organizasyonlar Kraliyet Derneği ve İngiliz Akademisi'dir. Kraliyet Derneği özerk bir burstur ve Birleşik Krallık'ın Ulusal Bilim Akademisi'dir. Uluslararası Değişim Planı bir kerelik bir ziyaretle veya ikili gezilerle denizaşırı ülkelerden olan araştırmacılarla işbirliği yapmak isteyen BK bilim insanlarını desteklemektedir. Uluslararası ortaklık ve hareketlilik planı Birleşik Krallık ile araştırma başarısının yeni ve yenilikçi inisiyatifler ve bağlantılarla güçlendirileceği dünyanın diğer yerleri arasında ortaklığın geliştirilmesi için destek sağlamayı amaçlamaktadır.

Norveç hareketlilik için finansmanın Norveç Araştırma Konseyi'nin finansal araçlarının büyük kısmıyla (araştırma programlarını, stratejik programları, bireysel programları, ayrılmış hareketlilik programlarını içerecek şekilde) tümleşik olduğunu bildirmektedir. Norveç yükseköğretim kurumlarındaki personelin dışarıya doğru olan hareketliliği için ayrılmış hareketlilik programları esasen başlangıç düzeyindeki araştırmacıları ve bir ölçüde de daha deneyimli araştırmacıları hedeflemektedir. Araştırma Konseyi finansmanının birçok bakanlıktan, bilhassa Eğitim ve Araştırma Bakanlığı'ndan, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı'ndan ve Dışişleri Bakanlığı'ndan almaktadır.

Bazı ülkeler de hem içe doğru hem dışarı doğru öğretim elemanı hareketliliğini teşvik eden ulusal programları olduğunu bildirmektedir. Kimi ülkelere (örneğin Estonya, Yunanistan veya Slovak Cumhuriyeti) desteklenen öğretim elemanı hareketliliğinin özel bir örneği yurtdışında bir ülkenin dilinin ve/ya kültürünün öğretimi amacıyla olan hareketliliklerdir. Benzer şekilde, birkaç ülke içe doğru olan hareketlilik için finansman sağlamakta, böylece yabancı yükseköğretim personelinin ev sahibi ülkenin dilini ve kültürünü öğrenmesini mümkün kılmaktadır (örneğin Litvanya veya Portekiz).

Estonya'da *Kristjan Jaak* Burs Programı 35 yaşına kadar olan öğretim elemanlarının çalışmalarına ilgili kısa dönem (3-21 gün) yurtdışı ziyaretlerinin seyahat ve konaklama masraflarını karşılamaktadır. Yurtdışında Estonya Dili ve Kültürü Akademik Çalışmaları

Programı çerçevesinde Estonya yurtdışındaki 10 üniversiteye öğretim elemanları göndermiştir ve Estonya dili ve kültürü öğretmenlerince yapılacak kısa dönem misafir konuşma ziyaretleri için finansal destek sunmaktadır.

Litvanya'da yabancı öğretim elemanlarının ve araştırmacıların Litvanya yükseköğretim kurumlarına yapacakları öğretim ziyaretlerini (2 haftadan 2 aya kadar) desteklemek için ulusal bir program bulunmaktadır. Öğretimin en az 3 AKTS kredisi ve öğrencilerle geçirilecek haftada 10 saat ile bir çalışma programının, dersin veya modülün bir kısmı olması gerekmektedir. Litvanya Eğitim ve Bilim Bakanlığı teklif çağrısını organize etme ve adayları seçmekten, Eğitim Değişimleri Destek Kurumu (Bakanlık'ın yetki alanındaki bir kurum) da programın idaresinden sorumludur.

Finlandiya öğretim elemanı hareketliliğini destekleyen birkaç program bildirmektedir: FIRST programı Finlandiya ve Rusya arasında yükseköğretimdeki öğretim elemanlarının hareketliliğini teşvik etmektedir. *Asya Ağı Programı* Finlandiya ile Çin, Hindistan ve Güney Kore arasındaki öğretim elemanı değişimi için finansman sunmaktadır. Kuzey-Güney-Güney Yükseköğretim Kurumu Ağı Programı Finlandiya ile gelişmekte olan ülkelerdeki yükseköğretim kurumları arasında öğretim elemanı değişimlerini finanse etmektedir. Bu üç örnekte de, Finli yükseköğretim kurumları ağları koordine etmekten ve ortak kurumlarla birlikte projeleri yürütmekten sorumluyken, Uluslararası Hareketlilik Merkezi CIMO programlarının idaresinden sorumludur. Programlar Eğitim ve Kültür Bakanlığı veya (Kuzey-Güney-Güney programı durumunda olduğu gibi) Dışişleri Bakanlığı tarafından finanse edilmektedir.

İsveç de yükseköğretimde personel hareketliliğini geliştirmek için birkaç ulusal programa sahiptir. Örneğin, *Linnaeus-Palme Programı* İsveç ile gelişmekte olan ülkelerdeki yükseköğretim kurumları arasındaki işbirliğini canlandırmayı amaçlamakta ve öğretim elemanlarının hareketliliği için (hem içe doğru hem dışa doğru, 3-8 hafta) finansman tedarik etmektedir. Program İsveç Yükseköğretim Konseyi tarafından idare edilmekte ve İsveç Uluslararası Gelişim İşbirliği Ajansı (Sida) tarafından finanse edilmektedir.

Birçok ülkenin de hem üniversite öğretim elemanlarına, hem de araştırmacılara hitap eden ulusal programları bulunmaktadır.

Belçika Fransız Topluluğu Wallonia-Brüksel Uluslararası aracılığıyla doktora, doktora sonrası öğrenciler ile profesörlere/öğretim elemanlarına hareketlilik hibeleri veya ortak bir ülkede (örneğin Avusturya, Bulgaristan, Çin, Mısır, Almanya, İsrail, Japonya, Tunus ve Amerika Birleşik Devletleri) geçirilen bir yıllık süre için bursları da kapsayan çeşitli finansman fırsatları sunmaktadır. Son zamanlarda Latin Amerika ile Fransız Topluluğu arasında personel hareketliliği için yeni bir finansman fırsatı oluşmuştur. Bu, Arjantin, Brezilya, Şili, Kolombiya ve Meksika ile personel hareketliliğini hedeflemektedir ve bu ülkelere giden personelin seyahat masraflarını karşılayacaktır.

Almanya'da çeşitli hibe programları hem gelen hem giden öğretim elemanlarının ve diğer yükseköğretim personelinin (örneğin konferans/konuşma turları, kısa ve uzun dönem öğretim elemanlığı için) hareketliliği için varlığını sürdürmektedir. Bunlar baskın olarak Alman Akademik Değişim Servisi (DAAD) tarafından organize edilmekte ve Federal Hükümet tarafından finanse edilmektedir.

Yunanistan'da İKY (Devlet Bursları Kurum)u lisansüstü ve doktora sonrası çalışmaları ile daha ileri bir eğitim için yabancı öğrencilere burs hibe etmektedir. 2012/13 akademik yılında İKY, doktora sonrası çalışmalar için 25, yabancı yükseköğretim kurumlarının Yunan çalışmaları bölümlerinde istihdam edilen öğretim elemanlarının eğitimi için de 10 burs vermiştir.

İspanya'da yükseköğretimde personel hareketliliği için temel ulusal program Eğitim, Kültür ve Spor Bakanlığı tarafından finanse edilen Ulusal İnsan Kaynakları Hareketliliği Programı'dır. Program, İspanyol yükseköğretim kurumlarında araştırma ve seyahat iznini geçiren yabancı öğretim elemanlarının ve araştırmacıları olduğu kadar yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarında zaman geçiren İspanyol öğretim elemanlarını ve araştırmacıları da desteklemektedir. Her iki durumda da program kıdemli öğretim elemanları/araştırmacılar ile genç doktorlar arasında bir ayrıma gitmektedir. Belirli alt programa bağlı olarak hareketlilik süreleri 3 aydan 24 aya kadar değişmektedir.

Özel bir hareketlilik programı olmasa da Ulusal İnsan Kaynakları Eğitimi Programı da eğitim gören araştırma personelini hedefleyecek biçimde İspanya ve yurtdışındaki ünlü araştırma kurumlarına kısa ziyaretler (2-6 ay) için finansman sağlamaktadır. Her iki program da Ekonomi ve Rekabet Bakanlığı ile Eğitim, Kültür ve Spor Bakanlığı tarafından koordine edilmekte, yönetilmekte ve finanse edilmektedir.

İtalya yurtdışında çalışan İtalyan akademisyenleri İtalyan yükseköğretim kurumlarına dönmeye teşvik eden bir programıyla başka bir yönü getirmektedir. *Rita Levi Montalcini Programı* başlangıç düzeyindeki araştırmacıları hedeflemekte ve yurtdışında çalışan İtalyan ve yabancı doktora sonrası araştırmacıları İtalyan yükseköğretim kurumlarında araştırma yürütmeleri için teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmacıların ve profesörlerin uluslararası işe alımını artırmak için, başka bir ülkede bir yükseköğretim kurumunda bulunan uluslararası araştırmacıların veya profesörlerin İtalyan yükseköğretim kurumlarında öğretim veya araştırma yapmalarını sağlayan sözleşmeleri ortak olarak finanse edecek diğer bir ulusal program oluşturulmuştur. Ayrıca ulusal araştırma programları araştırmacıların ve akademisyenlerin uluslararası hareketliliği için destek sağlamaktadır. Programlar Eğitim, Üniversite ve Araştırma

Bakanlığı tarafından organize, koordine ve finanse edilmektedir. Daha belirgin biçimde, Bakanlık finansman önceliklerini belirlemede, kaynakları tahsis etmekte, uygun faaliyetlere ve katılımcılara karar vermekte, çağrılarını yayımlamakta ve yararlanıcıları seçmektedir.

Slovak Cumhuriyeti öğrencilerin, doktora öğrencilerinin, üniversite öğretim elemanlarının ve araştırmacıların hareketliliğini hem gelen hem de giden yönünde desteklemek için 2005'te Ulusal Burs Programı'nı kurmuştur. Gelen hareketliliği için uygun olanlar yabancı üniversitelerden olan öğretim elemanları ile kamu, özel veya devlet üniversiteleri, doktora programları yürütme yetkisi olan araştırma kuruluşları ya da Slovak Cumhuriyeti'nde bir konuşma/araştırma/sanatsal ziyaret için hükümet dışı bir organizasyon tarafından davet edilen araştırmacılar veya sanatçılardır (burs süresi 1 ile 12 ay). Bunun yanında, Slovak Cumhuriyeti Eğitim, Bilim, Araştırma ve Spor Bakanlığı, Slovak Cumhuriyeti'nin kamu üniversitelerindeki veya Slovak Bilimler Akademisi'nin akademik enstitülerindeki akademik ziyaretlere ek olarak kamu üniversitelerinde akredite edilmiş çalışma programları için burslar ilan etmektedir. Bu Eğitim Bakanlığı bursları için sadece 30 ile 50 yaşları arasındaki üniversite mezunları uygun olmaktadır. Her iki program da Slovak Cumhuriyeti Eğitim, Bilim, Araştırma ve Spor Bakanlığı tarafından finanse edilmektedir. Programların organizasyonu, koordinasyonu ve idaresi Slovak Akademik Bilgi Ajansı'na devredilmiştir (SAIA).

İsveç'te *Visby* Programı İsveç'teki ve bir ya da birkaç Baltık ülkesi, Polonya, Rusya, Belarus, Ukrayna'daki yükseköğretim kurumları veya fakülteleri arasında öğretim elemanı değişimlerini ve araştırma işbirliğini desteklemektedir. Program uygun ülkelerden birinde görüşüm toplantıları/proje planlama için finansman başvurusu yapabilen üniversiteleri veya üniversite yükseköğretim kurumlarını hedeflemektedir. Program, bir konferansta aktif olarak yer almak amacıyla kısa dönem ziyaret hibesi için başvuruda bulunabilecek doktora öğrencilerini, araştırmacıları veya yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarını da hedeflemektedir. Bir doktora öğrencisi, araştırmacı veya öğretim elemanı da bir üniversite ya da üniversite yükseköğretim kurumuna iki haftadan bir aya kadar sürebilecek bir çalışma veya araştırma ziyareti için davet edilebilmektedir. *Visby* Programı İsveç Enstitüsü tarafından yönetilmekte ve Dışişleri Bakanlığı'nca finanse edilmektedir.

2.2. Maaşlı/bilimsel izin

Kelimenin daha dar anlamıyla ulusal bir program olmamakla birlikte, birkaç ülkenin bahsettiği şekilde akademik personel hareketliliğini artırmanın diğer bir yolu akademik personele yurtdışında maaşlı veya bilimsel izin alma imkanı tanımaktır. Çoğu örnekte, akademik personelin her beş ila altı yılda bir, 12 aya kadar varan kazanılmış bir izin alma olanağı bulunmaktadır. Maaşlı izinler araştırma odaklı olma eğilimindedir; bazı durumlarda mesleki gelişim veya başka bir yükseköğretim kurumunda ders verme amaçları için de kullanılabilir. Aşağıda bu tür maaşlı izinlerin farklı ülkelerde nasıl düzenlendiğine dair örnekler verilmektedir:

Belçika Fransız Topluluğu'nda çoğu üniversite profesörlerine araştırma veya öğretim becerilerini geliştirmeleri için yurtdışında maaşlı izin alma imkanı tanımaktadır. Hem Belçika Fransız Topluluğu hem de Portekiz'de araştırma finansman ajansları yabancı kurumlarda araştırma için bir yıla kadar kalınması amacıyla maaşlı izin hibeleri sunmaktadır.

Yunanistan profesörlerin her altı yıllık hizmet için bir yıla kadar ya da her üç yıllık hizmet için altı aya kadar tam maaşlı bilimsel izin alma haklarının olduğunu bildirmektedir. Bilimsel izin esnasında yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarıyla onlardan maaş almadan işbirliği yapan profesörlerin, maaşlarının tamamını %80'lik bir artışla alma hakları bulunmaktadır. Bilimsel izinlerinin sonunda kurumlarında en az üç yıl için kalmak durumundadırlar.

İspanya'da yasalar üniversite profesörlerinin ve araştırmacıların *licencia de estudios*'tan (çalışma izni) faydalanmasına izin vermektedir. Ülkedeki ya da yurtdışındaki başka bir kurumda ders vermek veya araştırma yapmak için izni verme kararı, aynı zamanda izin süresiyle bağlantılı olan kazanılmış izin hakkına da karar veren üniversite tarafından verilmektedir. Üç aydan kısa bir izin için personel normaldeki maaşı kadar; üç ay ila bir ay arasındaki bir izin için ise maaşının %80'ine kadar bir miktar alabilmektedir. Her ikisi de yapılacak işin bilimsel ve akademik uygunluğuna bağlı olmaktadır. Bir yılı aşan sürelerin (beş yıl süresince biriktirilen ve iki aydan kısa çalışma ziyaretlerini hesaba katmayan) karşılığı yoktur.

Fransa'da akademik personelin (*enseignants-chercheurs*) de her altı yılda bir araştırma amacıyla altı ila on iki aylık maaşlı izne çıkma imkanı bulunmaktadır. Yurtdışında da geçirebilecekleri maaşlı izin esnasında normaldeki maaşlarını almaya devam etmektedirler.

İtalya'da yasalar aynı zamanda profesörlerin ve araştırmacıların maaşlı izinlerini yurtdışında geçirmelerine (ya da yükseköğretim kurumları arasındaki bir anlaşma çerçevesinde) olanak tanımaktadır. İzin beş yıla kadar çıkabilmekte ve yurtdışında maaşlı izne çıkan İtalyan profesörlerle araştırmacıların maaşları, İtalyan üniversitesi veya Eğitim, Üniversite ve Araştırma Bakanlığı'nca değil, ev sahibi ülke tarafından ödenmektedir.

Letonya'da da her altı yıl akademik personel altı aylık bilimsel araştırma amaçlı maaşlı izne uygun hale gelmektedir. Ayrıca aynı süre ile profesörler, doçentler ve yardımcı doçentler yine yurtdışında başka bir yükseköğretim kurumunda misafir öğretim elemanı olarak maaşsız izinle çalışmaya uygunluk kazanmaktadır.

Litvanya'da 2009 Yükseköğretim ve Araştırma Kanunu'na göre her beş yılda öğretim elemanları, araştırma yapmak ve bilimsel ve eğitsel niteliklerini geliştirmek için eğitsel sorumluluklarından bir yıla kadar muaf tutulabilmektedir. Personele bahsi geçen dönemde ortalama maaş ödenecektir. Yurtdışında maaşlı veya bilimsel izin için prosedürler yükseköğretim kurumları tarafından belirlenmektedir.

Lüksemburg'da üniversitede en az yedi yıl çalışmış olan veya rektör ya da dekan olarak hizmet vermiş olan personel, yurtdışında araştırma yapmak için üniversitedeki görevlerinden altı aylığına muaf tutulacak şekilde bilimsel izin talebinde bulunabilmektedir. İzin esnasında personel normaldeki maaşını veya yıllık taban gelirinin yarısını almaya devam etmekte ve Lüksemburg sosyal güvenlik sisteminden faydalanmaya devam etmektedir. İznin aday tarafından önerilen bir araştırma projesi temelinde rektörlüğün teklifini takiben İdare Meclisi tarafından onaylanması gerekmektedir.

Slovenya'da yasalar yükseköğretimdeki öğretim elemanlarının ders verilen her bir altı yılın ardından maaşlı/bilimsel izin almasına olanak tanımaktadır. İzin esnasında öğretim elemanı ders verme sorumluluklarından muaf olmaktadır ve izin maaşlıdır. Ancak finansman ve insan kaynakları eksikliği sebebiyle yasalarda ve üniversitelerin tüzüklerinde ifade edilen bu olanak çok nadir kullanılmaktadır.

İzlanda'da maaşlı izinlerle ilgili anlaşmalar araştırmacılarla (profesörler, yardımcı doçentler, doçentler ve daha sıkı kurullarla misafir doçentler) kısıtlıdır. Yükseköğretim kurumlarının diğer personeli eğitim amacıyla izin başvurusu yapabilmektedir. Akademik personeli maaşlı iznini yurtdışında uzmanlık çalışmalarına veya araştırma projelerine katılarak geçirme eğiliminde olmakta; bunun için de ek destek alabilmektedir.

Norveç'te üniversite ve üniversite yüksekokullarındaki akademik personel normalde her beş, altı ya da yedi yılda bir odaklanmış ve tutarlı araştırma dönemleri için maaşlı izin başvurusu yapabilmektedir. Bazı kurumlar kadın personel için erkek personele kıyasla daha sık maaşlı izin dönemlerine izin vermektedir.

2.3. İkili ve bölgesel programlar

Bu çalışmada ele alınan tüm yükseköğretim sistemleri diğer ülkelerle olan ikili anlaşmalara dayanan burs programlarına sahiptir. Hepsini ilgilendiren böyle bir program, araştırmacıların Birleşik Devletler'den ve Birleşik Devletler'e hareketliliği için destek sunan meşhur Fulbright programıdır. Başka birçok örnekten farklı ülkelere bahsedilmektedir:

Çek Cumhuriyeti'nde uluslararası anlaşmalara dayanan burslar Akademik Bilgi Ajansı'nın (AIA) web sitesinde yayımlanmaktadır. Burslar iki şekilde tahsis edilebilmektedir: Ya bireysel yükseköğretim kurumlarına belli sayıda burs verilmekte ve öğrenciler doğrudan yükseköğretim kurumları tarafından seçilmektedir veya tüm yükseköğretim kurumlarının bursları için Çek Cumhuriyeti'nde bir yarış olmakta ve AIA seçim sürecini yürütmektedir.

Almanya'da Alman Akademik Değişim Servisi (DAAD) farklı ülkelerdeki ortak organizasyonlarla birlikte bilimsel işbirliğini yoğunlaştırmak amacıyla ikili değişim ve finansman programlarını yürütmektedir. Bu programlar çerçevesinde başlangıç düzeyindeki araştırmacılar ile araştırmacıların hareketliliği desteklenmektedir.

Yunanistan diğer ülkelerle yapılan ikili eğitim anlaşmaları ve ikili kültürel değişim programları bağlamında öğretim ve araştırma personelinin, doktora öğrencilerinin ve kıdemli idari personelin ortalama 7 günlük hareketlilik süresini desteklemektedir. Programlar Dışişleri Bakanlığı, yurtdışındaki Yunan büyükelçilikleri, Eğitim ve Dini İşler Bakanlığı, Kültür ve Spor Bakanlığı ve Devlet Burslar Kurumu tarafından organize, koordine ve finanse edilmektedir. Buna ek olarak, Devlet Burslar Kurumu ve Alman Akademik Değişim Servisi (DAAD) ortak bir değişim programı yürütmekte ve Yunanistan ile Almanya arasındaki bilimsel işbirliğini kuvvetlendirmek için yürütülen araştırma projelerine finansman sağlamaktadır.

İspanya Fransa ile öğretim elemanı hareketliliğini desteklemek için Fransız ve İspanyol üniversitelerinin ortak Master programları bağlamında ikili bir programa (1-4 hafta) sahiptir. Benzer şekilde, Brezilya ve İspanya eğitim bakanlıkları da eğitim programları geliştirmeyi, meslek gelişimi ve her iki ülkenin doktora sonrası öğrencilerinin ve öğretim elemanlarının becerilerini güncelleme amaçlayan bir işbirliği anlaşması imzalamıştır. Bu anlaşmaya istinaden Eğitim, Kültür ve Spor Bakanlığı yıllık olarak Brezilya ile bir üniversiteler arası işbirliği projesi için yardım sunmaktadır.

Fransa'nın da diğer ülkelerle ikili işbirliğine dayanan ve Dışişleri Bakanlığı ve Yükseköğretim ve Araştırma Bakanlığı tarafından finanse ve organize edilen bazı hareketlilik programları vardır. Programların yönetimi Campus France ajansına devredilmiştir.

EEA Hibeleri'ne benzer başka bir program İsviçre tarafından finanse edilmektedir: Bilimsel Değişim Programı **Sciex-NMS^{ch}**. Program Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Polonya, Romanya, Slovenya ve Slovak Cumhuriyeti'nden araştırmasını İsviçreli araştırmacılarla İsviçre araştırma kurumlarında yapan doktora ve doktora sonrası araştırmacılara burslar sunmaktadır. Doktora sonrası araştırmacılar 6 ila 18 ayı, doktora araştırmacıları ise 24 aya kadar bir süreyi bir İsviçre kurumunda geçirebilmektedir. Projelerde lider olarak yer alan kıdemli araştırmacılar (bir AB üyesi ülkeden veya İsviçre'den) liderler arasında ağ kurma, ortak araştırma projesi uygulama veya genç araştırmacıları destekleme amacıyla maksimum üç kısa dönem ziyaret için finansman alabilmektedir. Program İsviçre Üniversiteleri Rektörler Konferansı (CRUS) tarafından koordine edilmektedir.

'Orta Avrupa Üniversite Çalışmaları Değişim Programı', **CEEPUS** 1994'te kurulmuştur. Katılımcı ülkeler: Arnavutluk, Bosna Hersek, Moldova, Karadağ, Sırbistan, Makedonya ve özel statüsü ile Kosova'nın yanı sıra Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Hırvatistan, Macaristan, Avusturya, Polonya, Romanya, Slovenya ve Slovakya'dır (bkz. Şekil 2.3). Program Merkez CEEPUS Ofisi tarafından koordine edilmektedir. Ulusal düzeyde uygulamadan, çoğunlukla var olan ajanslara entegre edilmiş Ulusal CEEPUS Ofisleri sorumludur. CEEPUS'un özel bir niteliği finansmanın transferinin söz konusu olmaması, her ülkenin *gelen* öğrenciler ve öğretim elemanları için ödeme yapmasıdır. Öğretim elemanı hareketliliği temel olarak CEEPUS çatısı altında kurulan yükseköğretim kurumları ağı içerisinde olmaktadır. Hareketlilik süreleri 5 günden 10 aya kadar değişebilmekte ve ek faaliyetler olarak araştırma ile konferans katılımını içerebilmektedir. Fakat odak noktası öğretim üzerine olmaktadır; bursiyerlerin 5 iş gününde en az 6 saati ev sahibi kurumda ders vermekle veya danışmanlık yapmakla geçirmeleri gerekmektedir.

CEI Üniversite Ağı (**CEI UniNet**) Orta Avrupa İnisiyatifi'nin Orta, Doğu ve Güneydoğu Avrupa'daki yükseköğretim kurumları arasındaki işbirliğini öğrencilerin ve öğretim elemanlarının hareketliliği aracılığıyla artırma amaçlı bir katkıdır. Ağdaki katılımcı ülkeler: Arnavutluk, Belarus, Bosna Hersek, Moldova, Karadağ, Sırbistan, Makedonya ve Ukrayna'nın yanı sıra Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Hırvatistan, Avusturya, Polonya, Romanya, Slovenya ve Slovakya'dır (bkz. Şekil 2.3). Öğretim elemanı hareketliliği yıllık teklif çağrılarını aracılığıyla finanse edilen ortak doktora veya master programları bağlamında olmaktadır. Bir öğretim unsuru, minimum bir haftalık süresi ve ödüllendirme sertifikası içeriyorsa yaz okulları, seminer ve çalıştaylar için de finansman vardır.

Yükseköğretim alanında işbirliği ve değişimi geliştirmek için, aynı zamanda katılımcı ülkeler (Danimarka, Estonya, Letonya, Litvanya, Finlandiya, İsveç, İzlanda ve Norveç) arasında akademik personelin hareketliliğini teşvik eden Nordik Bakanlar Konseyi **Nordplus** Yükseköğretim Programı'nı kurmuşlardır. Finansman almaya uygun olmak için üç ülkeden (en az ikisi yükseköğretim kurumu olan) en az üç kurumun bir ağ veya ortaklık oluşturması ve başvurudan, finansmanın idare edilmesinden ve final raporunun yazılmasından sorumlu bir koordinatör kurum atamaları gerekmektedir. Milliyetlerinden bağımsız olarak Nordik veya Baltık yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen bireysel öğretim elemanları, bir veya birkaç ortak kurumda en az 8 saat ders vermeyi/çalışmayı içeren bir hareketlilik dönemi için finansman alabilmektedir.

Uluslararası hareketliliği teşvik etmese de, **Erasmus Belgica** da üç Belçika topluluğu arasındaki hareketlilik için finansman sağladığı için bahsedilmeye değerdir. Program AB programı Erasmus gibi modellenmektedir ve farklı Belçika Toplulukları'ndaki katılımcı üniversite yükseköğretim kurumları ile üniversiteler arasındaki ikili anlaşmalar temelinde çalışmaktadır. Katılımcı öğretim elemanları başka bir Belçika yükseköğretim kurumunda derslere girmek veya ders vermek için en fazla beş gün süreyle olmak üzere günlük sabit bir miktar ücret almaktadır.

3. Katılım oranları ve izleme

Hareketlilik programlarına katılımı ilgili veriler genellikle programı idare etmekle yükümlü olan yetkili kuruluş tarafından toplanmaktadır. Burada bu tür verinin mevcut olduğu yerlerdeki gerçek katılım oranlarına dair bilgilere yer verilmektedir. Bazı durumlarda aynı yetkili kuruluş uygulamanın ve/ya programın etkisinin izlenmesinden de sorumlu olmaktadır, diğer durumlarda bu görev ayrı bir ajansa verilmektedir. Buna karşın, çoğu durumda hareketlilik programlarının etkisi sistematik olarak izlenmemektedir.

Belçika'nın Flaman Topluluğu'nda Araştırma Kurumu hareketlilik programlarına katılım üzerine veri toplamaktadır. 2011'de kurum Flaman araştırmacılara 195'i uzun süreli hareketlilik için olan 1.000'e yakın burs vermiş ve 19 misafir doktora sonrası bursunu finanse etmiştir.

Almanya için bilim insanlarının ve araştırmacıların uluslararası hareketliliğine dair istatistiklere Alman Akademik Değişim Servisi ve HIS-Yükseköğretim Araştırma enstitüsü tarafından yıllık olarak derlenen *Wissenschaft weltoffen* yayınında (www.wissenschaft-weltoffen.de) yer verilmektedir. 2010'da çeşitli finansman organizasyonları Almanya'daki 30.781 yabancı akademisyen ile araştırmacıya ve yurtdışındaki 8.083 Alman akademisyen ile araştırmacıya finansman sağlamıştır.

Yunanistan'da Üniversiteler Arası İlişkiler Birimi eğitim anlaşmaları ve programları çerçevesindeki yükseköğretim personel hareketliliği üzerine istatistiki rakamları ve veriyi toplamaktadır. 2007 ile 2012 arasında Yunan bilim insanlarının 36 ülkeye 273 ziyaretini, 14 başka ülkeden bilim insanlarının da Yunanistan'a 67 ziyaretini saymışlardır. Devlet Burslar Kurumu, Alman Akademik Değişim Servisi (DAAD) ile olan değişim programı üzerine olan veriyi toplamaktadır ve 2000 ile 2012 arasında Almanya'yı araştırma ekiplerinin üyeleri olarak ziyaret eden 567 birey saymışlardır.

İspanya'da iki ulusal hareketlilik programa katılım üzerine veri Ekonomi ve Rekabet Bakanlığı (http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vqnextoid=7141f1f53c82d210Vg_nVCM1000001d04140aRCRD) ve Eğitim, Kültür ve Spor Bakanlığı (<http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/universidades/estadisticas-informes/informes/2012-datos-y-cifras-11-12.pdf?documentId=0901e72b81230a74>) tarafından toplanmakta ve yayımlanmaktadır. 2010'da (özellikle yükseköğretimde personel hareketliliğini hedefleyen) Ulusal İnsan Kaynakları Hareketliliği Programı 4.464 hibe vermiştir.

İtalya'da veri toplama Eğitim, Üniversite ve Araştırma Bakanlığı tarafından koordine edilmektedir. Bilgiler, akademisyenlerin Bakanlık tarafından koordine edilen bireysel sayfalarında ve farklı inisiyatiflerin bildirim araçları aracılığıyla mevcuttur.

Letonya'da Devlet Eğitim Geliştirme Ajansı ajansın sorumlu olduğu hareketlilik programlarının uygulanmasına dair bilgileri toplamaktadır. Örneğin, 2012/13 akademik yılında Letonya Hükümeti Burs Programı araştırma bursları için 11 başvuru almıştır.

Macaristan'da *Balassi* Enstitüsü hareketlilik programlarına katılım oranları üzerine veri toplamaktadır. İkili programlar, *Eötvös* Devlet Bursu, Viyana'daki *Collegium Hungaricum*'a olan burslar ile 40 kadar ülkeye giden 2011/12'de yaklaşık 290, 2012/13'te 220 araştırmacı desteklenmiştir. Gelen hareketlilik için sayılar ise 2011/12'de 115, 2012/13'te 100 olmuştur.

Slovak Cumhuriyeti'nde ulusal hareketlilik programlarını yürütmekten sorumlu Slovak Akademik Bilgi Ajansı (SAIA) bu programlar üzerine program başına yıllık katılım oranlarını personel ve öğrenci olarak ayırmayacak biçimde içeren yıllık raporlar hazırlamaktadır. Her bir program için onaylanan burs ve hibeler listesine göre, 226 doktora sonrası, doktora dayı, öğretim elemanı, araştırmacı ve diğer personel 2011/12 akademik yılı esnasında SAIA tarafından yürütülen giden hareketlilik programlarına katılmıştır.

Finlandiya'da Hareketlilik Merkezi CIMO uluslararası hareketlilik üzerine yıllık istatistikleri vermektedir.

İsveç Yükseköğretim Otoritesi yükseköğretimdeki personel hareketliliği üzerine veri toplamakta ve online bir veritabanında (sadece İsveççe olarak) yayımlamaktadır. Veriler yükseköğretim kurumuna dair bilgileri, istihdam türünü, hareketlilikle gidilen yeri vs. içermektedir. Personel hareketliliğine dair detaylı raporlar ilgili yükseköğretim kurumları tarafından hazırlanmaktadır. İsveç Yükseköğretim Konseyi'nin yerine, yükseköğretim kurumları ajans tarafından analiz edilen katılımcı raporlarını da toplamaktadır.

Norveç'te birkaç ulusal hareketlilik programını yürütmekten sorumlu Araştırma Konseyi bu programlar üzerine olan yıllık raporları hazırlamaktadır. Bu raporlar yıllık katılım oranlarına dair bilgileri içermektedir. Başvuru sayıları sabittir. Tüm kurumlar personelin hareketliliğini Norveç Sosyal Bilimler Veri Servisi'nin (NSD) idare ettiği 'Yükseköğretim İstatistik Veritabanı'na (DBH) bildirmektedir. Veritabanına (sadece Norveççe olarak) erişim açıktır.

Katılım oranlarına dair veri toplamanın ötesinde, yükseköğretimde personel hareketliliğine dair ulusal programları çok az takip edilmektedir. Böyle programların var olduğu bazı ülkeler ulusal hareketlilik programlarının yükseköğretim personeli üzerindeki etkisinin izlenmediğini açıkça ifade etmektedir (örneğin İtalya, Letonya, Slovak Cumhuriyeti). Bir izleme varsa da, bu da ya programı yürütmekle yükümlü olan yetkililer tarafından ya da harici ajanslarca yapılmaktadır.

Belçika Flaman Topluluğu'nda Araştırma Kurumu Flanders kadar Uluslararası İlişkiler ile Eğitim ve Öğretim Birimleri de programları izlemeden sorumludur; ancak akademik personel hareketliliğine dair belli bir etki değerlendirmesi yoktur.

Çek Cumhuriyeti ve **Avusturya**'da yükseköğretim kurumları faaliyetleri üzerine, uluslararası eğitim ve araştırma programlarına olan dahiliyeti ve akademik personel hareketliliğini de kapsamı gereken yıllık raporları teslim etmektedirler.

Almanya'da uluslararası değişim programları bağımsız ajanslar veya uzmanlar tarafından değerlendirilmektedir.

İspanya'da Ekonomi ve Rekabet Bakanlığı, araştırma, geliştirme ve yenilik alanlarındaki kamu programlarının yönetimini analiz etmek (ve geliştirmek) için geliştirilen Entegre İzleme ve Değerlendirme Sistemi (SISE) aracılığıyla Ulusal İnsan Kaynakları Hareketliliği Programı ile Ulusal İnsan Kaynakları Eğitimi Programı'nı izlemektedir (http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=7141f1f53c82d210Vg_nVCM1000001d04140aRCRD).

Fransa'da yükseköğretim kurumlarının uluslararasılaştırılmasının, uluslararası ortaklıklar ve araştırmacıların hareketliliği için burs tedariki de dahil olmak üzere izlenmesi her bir yükseköğretim kurumunun Araştırma ve Yükseköğretim Değerlendirme Ajansı'nın (AERES) kalite onayı bağlamındaki genel değerlendirmesinin bir parçasını oluşturmaktadır.

Finlandiya'da Kuzey-Güney-Güney Yükseköğretim Kurumu Ağı Programı 2009'da değerlendirilmiş ve 2012'ye ait başka bir çalışma Erasms, Nordplus, FIRST ve Kuzey-Güney-Güney Programı bağlamındaki yoğun kursların etkisini incelemiştir.

Norveç tüm programların ve finansal araçların düzenli sıklıkta değerlendirildiğini bildirmektedir. Ayrılmış olan hareketlilik programlarının hareketliliğin etkileri açısından doğrudan bir izlenmesi yoktur. Bilimsel faydası açısından hareketliliğin etkisini inceleme çabaları vardır; ancak aralarında net bir korelasyon kurmak zordur.

Kalan ulusal programa sahip ülkeler bu programların herhangi bir şekilde izlenip izlenmediğine dair bir bilgi vermemişlerdir. Genel olarak, yükseköğretimde personel hareketliliği ile ilgili ulusal programların etkisinin sistematik takibi bir istisna olarak görünmektedir.

4. Maaş, finansal telafi ve sosyal güvenlik düzenlemeleri

Bu bölüm maaş, finansal telafi (konaklama, seyahat masrafları, yaşam masrafları vs. için harçlık) ve sosyal güvenlik düzenlemeleri (örneğin emeklilik, sağlık sigortası) konularının ikili veya bölgesel hareketlilik programlarının yanı sıra ulusal programlarda nasıl ele alındığını göstermektedir. Çoğu durumda böyle düzenlemeler doğrudan ulusal programlara dahil edilmekte veya ulusal uygulamalarla başka bir şekilde ele alınmaktadır. Emeklilik sorusuna ise sadece az sayıda ülke tarafından değinilmektedir.

4.1. Ulusal hareketlilik programları

Dışa doğru hareketlilik için **Belçika Flaman Topluluğu**'nun maaş ve sosyal güvenlikle alakalı iki tür uygulaması bulunmaktadır: (1) Bir akademik personel yurtdışındaki bir yükseköğretim kurumunda bir pozisyon alırsa ve o kurum Flaman kurumun zararını karşılarsa, çalışan hala kendi kurumunun hizmetinde sayılmakta ve tüm kıdem ve emeklilik haklarını saklı tutmaktadır. (2) Çalışan yurtdışındaki ev sahibi kurumdaki sadece hakkının karşılığını kendi Flaman kurumu sürece dahil olmadan doğrudan alırsa, çalışanın ayrı bir işi olduğu düşünülmemekte ve bu sebeple kıdem ve emeklilik hakları kendi kurumunda devam ettirilmemektedir.

Almanya'da sabit dönem çalışma sözleşmeleri olan hareketli bilim insanlarının özel durumuna karşı adil olmak için Federal Cumhuriyet Emeklilik Kurumu ve Länder (VBL) üniversitelerde veya araştırma kurumlarında istihdam edilen araştırmacıları VBL zorunlu sigorta paylarını ödemekten (sigortadan faydalanabilmek için 60 aylık payın ödenmesi gerekmektedir) muaf tutma imkanını uygulamaya koymuştur. Bunun yerine, araştırmacı belirli bileşenleri (ebeveyn izni gibi) hariç tutan; ancak sigortalanan kişiye esneklik ve akdi olarak karara bağlanmı haklara el konmaması hakkını tanıyan gönüllü (ana parayla finanse edilen) sigorta planı ile kayıt olabilmektedir. Bu araçla VBL genç hareketli bilim insanlarına Almanya'daki sabit dönem kontratlarından yurtdışında haklarını da koruyacak bir çıkış sunmuştur.

İspanya'da Eğitim, Kültür ve Spor Bakanlığı kaza sigortasını ve AB/EEA ülkelerinden ya da İsviçre'den gelmeyen burs sahiplerinin sağlık sigortasını da karşılamaktadır. Ulusal İnsan Kaynakları Hareketliliği Programı, yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarında zaman geçiren İspanyol öğretim elemanlarını ve araştırmacıları aylık 1.800 ila 3.100 Avro ile, İspanyol yükseköğretim kurumlarında maaşlı iznini geçiren yabancı öğretim elemanlarını ve araştırmacıları da (kıdeme bağlı olarak) aylık yaklaşık 2.000 ila 2.450 Avro ile desteklemektedir. Buna ek olarak, kişi başı 3.450 Avroya kadar bir miktar seyahat ve konaklama masrafları için hibe edilebilmektedir.

Fransa tarafından Zheng Heng Programı bağlamında sunulan destek seyahat masraflarını karşılayan ve Çin'de geçirilen haftanın masrafları için bir yevmiye içeren hibeler biçimini almaktadır.

İtalya'da kurumsal özerklik insan kaynakları yönetiminde de (ulusal olarak konulan bir çerçevede) geçerlidir. Sonuç olarak, maaş, finansal telafi ve sosyal güvenlik kurumsal düzeyde ele alınmaktadır. Benzer şekilde **Finlandiya**'da da gerekli kaynakları sahip oldukları finansmandan tedarik etmek yükseköğretim kurumlarına kalan bir şeydir.

Letonya temelde yatan hükümetler arası anlaşmaya bağlı olarak farklı hareketlilik programları için farklı finansal ve sosyal güvenlik uygulamalarının (sağlık sigortasının dahil olup olmadığı gibi) bulunduğunu bildirmektedir.

Gelen hareketliliği için **Litvanya**'daki öğretim ziyaretleri için olan ulusal program her bir ziyaret için miktarı davet edilen öğretim elemanının niteliklerine bağlı olan toplu bir meblağ ayırmaktadır. Yurtdışına yapılan kısa dönem ziyaretlerde yükseköğretim kuruluşu maaş ödemeye devam etmekte ve programın verdiği finansman seyahat ve harcırah masrafları gibi ek masrafları karşılamaktadır. Diğer durumlarda çalışanlar devlet bursu almaktadır. Bir yıla kadar olan hareketlilik sürelerinde yükseköğretim kuruluşunun öğretim elemanları hareketlilik dönemleri süresince ortalama aylık maaşlarını almaktadırlar. Araştırma ziyaretleri için tedarik edilen finansman seyahat, konaklama, vize veya sigorta masraflarını, uluslararası konferans ücretlerini, arşiv dökümanlarının fotokopisi ve kullanımı için olan masraflara ek olarak bilimsel yolculuklara katılımı ilgili masrafları da karşılamak için kullanılabilir.

Macaristan'da Macar Burs Kurulu Dairesi tarafından verilen burslar gelir vergisine tabi değildir. Aynı şey **Estonya** ve (yurtdışında 3-21 gün geçiren genç öğretim elemanlarının seyahat ve konaklama masraflarını karşılayan) Kristjan Jaak Programı kapsamında alınan burslar için de geçerlidir. Öğretim elemanları Yurtdışında Estonya Dili ve Kültürü Akademik Çalışmaları Programı çerçevesinde yurtdışına gönderildiğinde Estonya devleti maaşları, seyahat masraflarını ve ulusal vergileri ödemektedir.

Avusturya'da ana finansman ajansları tarafından verilen hibeler sosyal güvenlik teminatı sağlamaktadır. Bazı programlar (doktora adayları ve doktora sonrası araştırmacılar için Avusturya Bilimler Akademisi tarafından yönetilen burs programları gibi) tam sosyal teminat ve sigortayı içeren sabit dönem kontratları sunmaktadır. Avusturya Bilim Fonu'ndan hibe alan herhangi biri, sosyal sigortayı kapsayan (emeklilik fonlarına katkı payları, sağlık ve kaza sigortası, ebeveyn izni vs.) bir iş kontratı aracılığıyla finanse edilmektedir. Bu doktora öğrencileri ve gelen bursiyerler için de geçerlidir. FWF araştırmacıları aylık burs ile finanse etmeyi 'Avrupa Araştırmacı İmtiyazları' ve 'Araştırmacıların İstihdamı Tüzüğü'nü 2006 imzalamadan da önce bırakmıştır. Tek istisna yurtdışına giden araştırmacılar için olmaktadır. Bu durumda bir iş sözleşmesi yoktur ve sadece emeklilik payı tedarik edilmektedir.

Slovak Cumhuriyeti'nde Eğitim Bakanlığı bursu sahipleri (gelen hareketlilik) aylık 550 avro almakta ve ev sahibi organizasyonun yemek hizmeti ile üniversitenin konaklamasından faydalanmaktadır. Ulusal Burs Programı'nın bursları (gelen hareketliliği destekleyen ikinci program) aylık 670 ile 1000 avro arasında (kıdeme bağlı olarak) değişmekte ve bursun Slovak üniversitelerinde ve araştırma veya hükümet dışı organizasyonlardaki çalışma, araştırma, ders verme veya sanatsal faaliyet esnasındaki yaşam masraflarını (konaklama vs.) karşılaması beklenmektedir. Giden hareketlilik için Slovak Cumhuriyeti'nde daimi ikametleri olan Slovak Bilimler Akademisi'nden öğretim elemanları ve araştırmacılar yurtdışında minimum bir ay sürmesi gereken çalışmaları veya araştırmalarıyla ilgili seyahat masraflarını karşılayan bir seyahat hibesi başvurusu yapabilmektedirler.

İsveç yükseköğretim kurum çalışanlarının hareketlilik dönemi esnasında maaşlarını ve emeklilik planlarını sigortaları ile birlikte kendi yükseköğretim kurumlarından almaya devam ettiklerini bildirmektedir. Ayrıca hareketlilikle ilgili seyahat ve konaklama masrafları da dahil olmak üzere tüm masrafları karşılanmakta ve yiyecek harcırahı da almaktadırlar. Linnaeus-Palme Programı katılımcıları programın asıl başlangıç tarihinden önce iki haftalık bir dil kursu için de ek finansman alabilmektedirler.

Norveç'te üç tür finansman arasında bir ayrım yapılabilmektedir: (a) adayın hareketli olması ve tüm süreyi yurtdışında geçirmesi şartıyla tam maaş ödemesi; (b) tam maaşa ek olarak hareketlilikle doğrudan ilgili masrafları karşılayacak finansman; (c) maaş desteği olmadan hareketlilikle doğrudan ilgili masrafları karşılayacak finansman. Hareketli araştırmacıya yakın ailesi eşlik ediyorsa, doğrudan masrafları karşılayacak tüm finansman 2000 avrodan 4000 avroya katlanmaktadır. Finansman planlarının hiçbirisi potansiyel sağlık kaybını ve emeklilik payını telafi etmemektedir.

4.2. İkili ve bölgesel programlar

İspanya ikili programlara şunları tedarik etmektedir: Franko-İspanyol Master Programları kapsamında öğretim elemanı hareketliliği haftalık maksimum 1200 avro ve seyahat masraflarını karşılamak için de maksimum 500 avro ile desteklenmektedir. İspanya ve Brezilya arasındaki ikili program üç tür yardım öngörmektedir: (1) Brezilya'da geçirdikleri süre esnasında doktora öncesi eğitimdeki araştırma personeli, İspanya'daki kontratlarında ödenen bedeli tamamlayacak şekilde aylık 550 avroluk bir harcırah ve seyahat ve yerleşme masraflarını karşılayacak 2500 avroya kadar bir miktar alabilmektedir. (2) Doktora sonrası kontratları olan araştırmacılar da aylık 1800 avroluk hibenin yanı sıra 2500 avroluk tek bir ödeme alabilmektedirler. (3) Öğretim elemanları ve devlet memuru statüsünde veya sözleşmeli istihdam edilen doktorlar için finansal destek belgelendirilen masrafların tazmin edilmesiyle sınırlı olmaktadır.

Fransa'da finansal destek genellikle seyahat masraflarını karşılayan ve yurtdışında kalma esnasındaki masraflar için bir yevmiyeyi de içeren hibe şeklini almaktadır.

İkili anlaşmalara dayanan **Litvanya** devlet burslarının örneğinde, Litvanyalı doktora adayları aylık 750 avro, araştırmacılar ve öğretim elemanları 1130 avro civarında bir meblağ almaktadır. Seyahat masraflarının karşılanmasına ek olarak sağlık sigortaları da bulunmaktadır. Litvanya'ya gelen yabancı vatandaşlar 750 avro civarında aylık bir burs almaktadırlar.

Kısa çalışma ziyaretleri veya ortak ülkeden meslektaşlarla buluşmalar için **Avusturya-Slovakya Eylemi** günlük 90 avroluk (maksimum 3 gün için) burslar sunmaktadır. Doktora sonrası araştırmacılar 3-6 aylık araştırma ziyaretleri için aylık 1500 avroluk burslar alabilmektedir. Burs konaklamaya ek olarak kaza masrafları ve sağlık sigortasını da karşılamaktadır. Seyahat masrafları araştırmacıların kendileri tarafından karşılanmak durumundadır. **Avusturya-Çek Cumhuriyeti Eylemi** başka şeylerin yanı sıra üniversite öğretim elemanları için bir aylık hibeler sunmaktadır. 1040 avroluk hibe ile alıcıların her ikisi de OeAD-GmbH tarafından özel bedellerle tedarik edilen sigorta ve konaklama masraflarını kendilerinin karşılaması gerekmektedir. Aynı şey 6 aylık bir süre için aylık 1200 avro olan doktora sonrası çalışma hibeleri için de geçerli olmaktadır. Benzer düzenlemeler **Avusturya-Macaristan Eylemi** için de mevcuttur.

Romanya hareketlilik dönemleri esnasında akademik personelin Romanya hükümetinden veya ev sahibi ülkeden temel alınan belirli anlaşmaya, faaliyet süresine ve türüne bağlı olarak hizmet bedelini aldığını ifade etmektedir.

İsviçre programı **Sciex-NMS^{ch}** bursları doktora adayları için yıllık CHF 50000'lik (ikinci yılda 55000), doktora sonrası araştırmacılar için CHF 80000'lik ücreti, (İsviçre kurallarına göre) işveren tarafından ödenmesi gereken sosyal vergileri ve seyahat veya

konferanslara katılım için maksimum CHF 2500 olabilecek ek harcırahı içermektedir. Kısa dönem ziyaretleri için liderler 3 kereye kadar ziyaret başına maksimum CHF 2500 alabilmektedir. Sciex Bursu tarafından karşılanmayan ancak araştırmacının işiyle ilgili olan masrafların İsviçreli ev sahibi kurum tarafından karşılanması gerekmektedir.

CEEPUS bağlamında öğretim elemanı hareketliliği için Slovenya bunun öğretim elemanlarının ücretlerinde ve sosyal güvenlik düzenlemelerinde bir etkisi olmadığını belirtmektedir. Normal maaş ve sosyal güvenlik hizmetlerini almaya devam etmektedirler. Buna ek olarak, hareketlilik masraflarını karşılamak için ev sahibi ülkeden bir hibe almaktadırlar. Diğer ülkelerden Slovenya'ya gelen öğretim elemanları da Lisansüstü Öğrenci Evleri'ndeki veya benzeri yerlerdeki bedava konaklamadan faydalanabilmektedirler.

Öğretim elemanı hareketliliği için olan **Nordplus** bursları seyahat hibesine ek olarak haftalık maksimum 355 avroya çıkmaktadır. Her bir ağı mevcut kaynaklara bağlı olarak bursun tam miktarına karar vermektedir.

5. Ödül mekanizmaları

Personelin hareketlilik programlarına katılımlarından dolayı ödüllendirildiği mekanizmalar sadece az sayıda ülkede bulunmaktadır. Buldukları yerlerde ödül mekanizmaları baskın olarak ulusal veya kurumsal kariyer ilerleme sistemlerine entegre edilmektedirler. Bazı ülkeler (örneğin İtalya, Slovenya ve Slovak Cumhuriyeti) ödül mekanizmalarına dair kararın her bir yükseköğretim kurumuna kalmış olduğunu bildirmektedir. **İtalya** ödüllerin yükseköğretim kurumlarınca verildiği yerlerde, finansal kazanç veya diğer faaliyetlerdeki iş yükünün azaltılmadığı şeklini alma eğiliminde olduğunu eklemektedir. **Slovenya**'da yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları 'terfi sürecinde puanlar' ile ödüllendirilmektedir. **Çek** Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın stratejik planı da yükseköğretim kurumlarına uzun dönem hareketliliğin akademik personel için kariyerde ilerlemenin bir kısmı haline getirilmesini önermektedir.

İspanya'da üniversite öğretim elemanlarının hareketlilik programlarına katılımı düzenli değerlendirmeler bağlamında ödüllendirilebilmektedir. Her beş yılda bir üniversite tarafından öğretim faaliyetinin değerlendirilmesi 'öğretim becerileri için ek karşılık' ile sonuçlanabilmektedir. Altı yılda bir Ulusal Araştırma Faaliyeti Değerlendirme Komisyonu (CNEAI), 'araştırma üretkenliği için ek karşılık' ile sonuçlanabilecek şekilde araştırma faaliyetinin bir değerlendirmesini yapmaktadır. Her iki değerlendirme de yurtdışındaki üniversitelerde veya araştırma kurumlarındaki başarıları hesaba katmaktadır. Ayrıca hareketlilik programlarına katılım üniversite öğretim elemanlarının üniversitelerin öğretim birimlerine devlet memuru olarak giriş yapmak için uygun olmaları konusunda ihtiyaç duydukları 'Ulusal Akreditasyon' bağlamında da dikkate alınmaktadır. Ulusal Kalite Değerlendirmesi ve Akreditasyon Ajansı (ANECA) değerlendirme için bir değerler ölçeği geliştirmiştir. Bu ölçek uluslararası hareketliliğin farklı şekilleriyle ilgili değerleri açık bir biçimde kapsamaktadır.

Fransa'da yurtdışında bu mevkide en az iki yıl –ya da başka bir AB/EEA ülkesinde en az bir yıl çalışan profesörlere istek üzerine ilerlemede hesaba katılacak ek bir yıllık kıdem verilmektedir. Aynı şey yurtdışında bir yükseköğretim veya araştırma kurumunda, kamu otoritesinde, bir kamu veya özel teşebbüste en az iki yıl geçirmiş olan araştırmacılar için de geçerli olmaktadır.

Letonya'da akademik personelin altı yılda bir (açık bir rekabetle) tekrar seçilme prosedüründen geçmesi gerekmektedir. Aralarından birinin hareketlilik olduğu akademik personelin kariyer gelişimi için kanuni gerekçeli ölçütler şu an gelişme aşamasındadır.

Öğretim elemanlarını öğretme veya eğitim amacıyla yurtdışına gönderirken **Litvanya**'daki yükseköğretim kurumlarından ders verme veya çalışma ziyaretini öyle ya da böyle, örneğin sürekli mesleki gelişim olarak, tanımaları beklenmektedir. Ayrıca her bir yükseköğretim kurumunun belli düzenlemelerine bağlı olarak araştırmacılara ve öğretim elemanlarına, resmi maaşlarına ek olarak yurtdışındaki eğitimsel tecrübelerinin yayılımı veya uluslararası projelere katılımları için bir prim ödenebilmektedir.

Özet

Bu kısa karşılaştırmalı rapor, hakkında verinin mevcut olduğu çoğu ülkede personel hareketliliğinin yükseköğretimin uluslararasılaşmasının önemli bir unsuru olarak düşünüldüğünü gözler önüne sermektedir. Ancak açık biçimde yükseköğretimde personel hareketliliğini artırmayı amaçlayan ulusal politikalar ülkelerin yarısından azında ve sadece üç ülkede sayısal hedeflerle birlikte bulunmaktadır.

Ulusal politikaları olan çoğu ülkenin yükseköğretimde personel hareketliliğini artırmak için uygulamakta olduğu ulusal programları da bulunmaktadır. Toplamda böyle programlar bu raporda ele alınan yükseköğretim sistemlerinin yaklaşık yarısında bulunmaktadır. Nordik bölgesinde, Beççika'da ve özellikle Orta ve Doğu Avrupa'da yükseköğretim personelini hedefleyen birkaç *bölgesel* hareketlilik programı oluşturulmuştur. Bu çalışmada ele alınan yükseköğretim sistemlerinin kabaca üçte ikisi bölgesel hareketlilik programlarına müdahildir. Son olarak, tüm ülkelerin Avrupa ülkesi olsun olmasın diğer ülkelerle *ikili* anlaşmalara dayalı hareketlilik programları bulunmaktadır. Bu raporda ele alınmamış olsa da, ülkelerden alınan cevaplar Avrupa hareketlilik programlarına güçlü bir güvenin ve/ya bireysel yükseköğretim kurumları arasında işbirliğinin olduğunu göstermektedir.

Ulusal programların var olduğu yerlerde, organizasyon ve finansman ulusal bakanlıkların (eğitim, araştırma ve/ya dışişleri) veya araştırma konseylerinin görevi olmaktadır. Günlük yürütme çoğunlukla özel ajanslara devredilmektedir. Çoğu durumda yönetimden sorumlu olan yetkililer hareketlilik programlarına katılım üzerine veri de toplamaktadır. Bu programların etkisinin sistematik takibi ise çoğu ülkede eksiktir.

Ulusal, bölgesel veya ikili programlarca desteklenen hareketlilik süreleri birkaç günden birkaç aya, bazı durumlarda iki yıla kadar değişiklik göstermektedir. En sık olanlar sadece birkaç günlük veya haftalık hareketlilik süreleridir.

Ulusal hareketlilik programları çoğunlukla araştırmacıları ve başlangıç düzeyindeki araştırmacıları, ikinci sırada da öğretim elemanlarını hedeflemekte; ikili ve bölgesel programlar ise öğretim elemanı hareketliliğine odaklanmaktadır. İdari personelin hareketliliği için finansman sağlamak hemen hemen sadece Erasmus programından gelmektedir. Maaş, finansal telafi veya sosyal güvenlik düzenlemeleri ülkeden ülkeye, hatta programdan programa farklılık göstermektedir. Çoğu durumda bu tür düzenlemeler doğrudan ulusal, bölgesel veya ikili programlara dahil edilmelidir; fakat kurumsal düzeyde de ele alınabilmektedirler. Finansmanın seyahat ve konaklama masraflarını, aylık bir bursu veya ücreti ve sağlık sigortasını da karşılaması olağan olmaktadır. Emeklilik katkı paylarına ise sadece birkaç durumda değinilmektedir.

Sadece az sayıda ülke ödül mekanizmalarının varlığını rapor etmiştir. Ödül mekanizmaları ulusal veya kurumsal kariyer ilerleme sistemlerine entegre edilme eğiliminde olmaktadır.