

MÜZİK EĞİTİMİ KURUMLARINDA TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ KÜLTÜRÜ KAVRAMI

Serhat YENER*

Özet : Çağımız, değişimin çok hızlı boyutlarda yaşandığı, değişim unsurlarının artık fark bile edilemediği, hatta dönüşümün yaşandığı bir çağdır. Bu noktadan hareketle, eğitim konusu bütün dünyada giderek daha fazla önem kazanmakta ve özellikle bilgi toplumuna giden yolda yeni arayış ve anlayış, yeniden yapılanmaların asıl hedefi hâline gelmektedir. Günümüzde yaşanan teknolojik ve kültürel değişim sürecinde yeni değerler yaratmak zorunda kalan eğitim kurumları için gereken dinamizmi sağlayabilecek özelliklere sahip TKY anlayışı, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için mevcut kaynakların etkin kullanımını sağlamada önemli bir araçtır. Müzik eğitiminde de, bilimde ve eğitimdeki bu gelişmelere paralel olarak bir takım değişimlere ve dönüşümlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda müzik eğitiminde toplam kalite uygulamaları da bu değişim ve dönüşümün bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler : Eğitim, Müzik Eğitimi, Toplam Kalite Yönetimi

I. Giriş

Bilim ve teknolojideki gelişmelere koşut olarak toplumsal yaşamda meydana gelen değişimler eğitime duyulan ihtiyacın önemini daha da artırmıştır. Son yıllarda çok sık olarak karşılaşılan “yeni dünya düzeni”, “küreselleşme”, “dünyaya açılma”, “yeniden yapılanma” kavramları, özellikle sanayi sonrası bilgi toplumlarını ifade etmede kullanılan popüler tanımlar arasındadır. Bu kavramların temeline bakıldığında bilgi kavramının önemli bir belirleyiciliğe sahip olduğu görülmektedir. Bilginin bu derece önem kazanması, bilginin üretildiği, dağıtıldığı kaynaklardan biri olan eğitim kurumlarının, yapısını, işleyişini, yönetimini, programlarını, kısaca eğitim örgütünün bütün sorumluluklarını önemli ölçüde artırmaktadır.

Yönetim kavramı insanlık tarihi kadar eski bir kavram olmasına rağmen halen yeni gelişmelere ihtiyaç duyması, devingen bir yapıya sahip olması, insanları yeni arayışlara itmektedir.

Toplam kalite felsefesinde her birimin bir başka birimin müşterisi olduğu söylenebilir. Herkesin kendi müşterilerini mutlu etmek için çabalaması sonucunda sürekli bir iyileştirmenin tüm faaliyetlerle bütünleşmesiyle gerçek bir toplam kalite kültürü doğabilir.

Bu nedenle toplam kalite uygulamalarında öncelikle her sorunun herkesin sorunu olduğu bilincinin yerleştirilmesi gerekmektedir.

* Yrd.Doç.Dr., Atatürk Üni., Güzel Sanatlar Fakültesi, Müzik Bilimleri ABD

A. Kalite Kavramı

Kalite çok geniş, içerikli bir kavram olduğundan genel bir tanım yapmak oldukça zordur. Kalitenin tanımı; yapacak kişiye göre değişir. Aşağıda dünya çapındaki kuruluş ve uzmanlar tarafından yapılmış olan kalite tanımları görülmektedir.

Kalite; bir ürün ya da hizmetin belirlenen veya olabilecek ihtiyaçları karşılama kabiliyetine dayanan özelliklerin toplamıdır. (ISO 8402)

Kalite; bir mal veya hizmetin belirli bir gerekliliği karşılayabilme yeteneklerini ortaya koyan karakteristiklerin tümüdür. (Amerikan Kalite Kontrol Derneği-ASQC)

Kalite; bir malın veya hizmetin tüketicinin isteklerine uygunluk derecesidir. Avrupa Kalite Kontrol Organizasyonu-EOQC)

Kalite; bir ürünün gerekliliklere uygunluk derecesidir. (P.Crosby)

Kalite; kullanıma uygunluktur. (J.M.Juran)

Kalite; ürünün sevkîyattan sonra toplumda sebep olduğu en az zarardır. (G.Taguçhi)

B. Kalite Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kalite kavramı yeni bir kavram değildir. Kalite ile ilgili ilk yaptırımı M.Ö.2150 tarihli Hammurabi Yasası'ndaki şu maddede görüyoruz; “ Bir inşaat ustasının inşa ettiği bir ev, ustanın yetersizliği ve işini gereği gibi yapmaması nedeniyle yıkılarak ev sahibinin ölümüne yol açarsa, o usta öldürülecektir.” M.Ö. 1450 yılında eski Mısır' da ise muayene görevlilerinin taş blokların yüzeylerinin dikliğini telden oluşturdukları bir araç ile kontrol ediyorlardı.

13. yüz yıl boyunca gelişen çıraklı ve esnaf loncalarında da ustalar, hem eğitici hem de muayene görevlisi idiler. Ustalar yaptıkları işten ve başkalarını kaliteli iş yapmaları için eğitmekten gurur duyuyorlardı.

19. yüz yılda sanayi devrimi ile endüstriyel sistem doğdu. ABD'de Frederick Taylor, iş planlamasını işçilerin ve nezaretçilerin elinden alıp endüstri mühendisliğine vererek bilimsel yönetimin öncülüğünü yaptı. 20. yüz yılın başlarında Henry Ford'un montaj hattı üretimi ile işlemler sadeleşti, düşük maliyetle yüksek kaliteli ürünler üretildi. “muayene şefliği” kadrosu oluşturuldu.

1920 ve 1940 yılları arasında teknolojinin hızlı bir şekilde değişmesiyle Bell Sistem ve Western Elektrik bölümler arası koordinasyon eksikliği ve hatalı ürünler sonucu oluşan sorunları gidermek amacı ile, kalite kontrolünün sağlanması için muayene mühendisliği bölümünü kurdu.

Kalite güvence terimini ilk olarak kullanan Edwards'a göre kalite, yönetimin sorumluluğunda olmalıdır. Kalite, işletmenin organizasyonel bölümlerinin planlı ve bir birine bağlı çalışmaları ile oluşur.

1924 yılında matematikçi olan Walter Shewhart, seri üretim ortamında kalitenin ekonomik olarak kontrolü için istatistiksel kalite kontrol ortamını gündeme getirdi.

II. Dünya savaşı bitince kalite kontrolüne olan ilgi azalmaya başladı. İşletmelerin çoğu, kalite kontrolü yalnızca savaş sırasında gerekli olarak algıladılar.

W. Edwards Deming, Japon Bilim Adamları ve Mühendisleri Birliği (Japanese Union of Scientists and Engineers) tarafından konferans vermek üzere Japonya'ya davet edildi. Japonlar Deming'in öğretilerini uyguladılar. Bu arada Japon bilim adamı Kaoru İshikawa sürekli iyileştirmede kullanılan bir takım teknikler geliştirdi.

Kalite kavramı tüm dünyaya yayılmaya başladı. Dış ticaret Amerika'yı tehdit etmeye başladı. Japon kalitesi her yerde üstünlüğünü kanıtlamıştı. 1980'li yılların başında kalite, kuruluşların tüm fonksiyonlarına girmeye başladı. İşletmeler sadece üretime değil sistemin tümüne odaklanmaya başladı.

Temeli 1900' lü yılların başında ve daha çok "Fordist" üretim sistemi olarak anılan yönetim yaklaşımı, uzun bir değişim sürecinden sonra 20.Yy'ın son çeyreğinde yerini "Post-Fordist" bir rekabet unsuru olarak kaliteyi ön plana çıkarmış ve bu gelişmeler batıda yönetim düşüncesinde bir "**Kalite Hareketi**" başlatmıştır. Batı tarzı yönetim sistemine devrim niteliğinde yenilikler getiren Toplam Kalite Yönetimi 1980'lerin başında bu kalite hareketi çerçevesinde, gündeme gelmiş bir yönetim yaklaşımıdır. (Akın,2001;7)

C. Toplam Kalite Yönetimi Kavramı

Toplam kalite mükemmelin aranmasıdır. TKY'nin temel amacı; ham maddenin sağlanmasında malın tüketiciye ulaşmasına dek her aşamada kaliteyi sağlamak, yani kaliteyi, işletmenin bütününe yaymaktır.

Toplam kalite yönetimi sistem yaklaşımıdır. Sistem yaklaşımının özü; konulara bütün olarak bakmak, parçaların bir bütün oluşturacak biçimde birleştirilmesidir. Bu sistemin en iyi parçalardan oluşması o sistemi iyi yapmaz, ancak uyumlu çalışan parçalar başarılı bir sistem oluşturabilir.

TKY, uzun vadede, kendi personeli ve toplum için avantajlar elde etmeyi amaçlayan, kalite üzerine yoğunlaşmış ve tüm personelin katılımına dayanan bir kuruluş yönetim modelidir. Üst kademe yöneticilerin, işin içine sürekli ve etkin bir biçimde girmesi, tüm personelin, genel ve sürekli eğitiminin sağlanması bu modelin başarısı için kaçınılmazdır.

Toplam Kalite Yönetimi (TKY), ilk kez 1940'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde Deming, Juran ve Feigenbaum tarafından sanayide mal ve hizmetlerin kalitesini artırmak için gündeme gelmiştir. II. Dünya savaşı sonrası Japonya'da başta sanayi olmak üzere her alanda uygulanmış, 1980'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde kabul görmüş bir anlayıştır.

Deming, her sistemin 7 temel öge içerdiğini söylüyor:

1. **Amaç** (Organizasyon şemalarımızda amaç tanımı yoktur.)
2. **Müşteriler** (Eğitimde temel müşteri kesinlikle öğrencidir.)
3. **Tedarikçiler** (Veliler, yuva öğretmenleri vb.)
4. **Girdi** (Kanun yapıcılar, yönetmelikler, yönergeler vb.)
5. **Süreç** (Organizasyon şemalarımızda yoktur.)

6. **Çıktı** Mezunlar ya da okulu terk edenler.)

7. **Kalitenin ölçülmesi** (Sınavlar)

Yukarıda sayılanlarda bir tanesi bile eksik olsa sistemden bahsedilemez. Bu sistemin ilk gereksinimi de bir amaca sahip olmasıdır. Amaçsız parçaların uyum içinde ve birlikte çalışması söz konusu değildir.

Eğitimde kalite; TKY başlangıçta sanayi ürünleri için düşünülmüş ve uygulamaları sanayide yapılmış örnekleri hep verilmiştir. Ancak daha sonraları TKY, TS, ISO 9000 standartlarının yalnız sanayi kuruluşlarında değil, hizmet üreten okullar, hastaneler, belediyeler ve bankalarda da uygulanabileceği düşünülmüştür. 1990'lı yıllarda adını duymaya başladığımız TKY' nin eğitim kurumlarında uygulanmasına ilişkin tartışmalar son yıllarda düzenlenen bilimsel toplantılarda, geç de olsa yer almaya başlamıştır.

Eğitim sistemlerini yenileştirmeye yönelik çalışmalar, insan kaynağının geliştirilmesi üzerine odaklanmıştır. Eğitim sistemlerinin en değerli iki temel insan gücü kaynağı; öğretmen ve okul yöneticisidir. Küresel rekabetin hızlanması, okulların kalite konusundaki sorumluluğunu artırmıştır. 2000'li yıllar okul yöneticisinin mevcut rol ve sorumluluğunu büyük ölçüde değiştirmektedir. Geleceğin okul liderleri, kalite ve öğrenmenin liderliğini yapmaya çalışırken, eğitimdeki dönüşümünde kilit faktörü olacaktır. (ÇELİK, V., 2000; 4)

Kaliteye ulaşabilme eğitim ile mümkün olacağı için, insanlara çeşitli beceriler kazandırılarak, onların istek ve ihtiyaçlarının giderilmeye çalışılması, insanı merkeze yerleştirirken, bu da eğitimin omuzlarına yüklenen sorumluluğu artırmaktadır. (CAFOĞLU, Z., 1994;1)

II. Kültür Kavramı

Yöneticiler yıllardır ellerinin altında bulunan ama sınırsız özelliklerini algılayamadıkları insana eğilmeleri ve çözümü onda aramaları ancak 1970' li yıllardan sonra söz konusu olmuştur. Bu ise beraberinde kurum içinde ciddi bir şekilde göz önüne alınması gereken yeni bir faktörün fark edilmesine yol açmıştır. Bu da "kurum kültürü"dür. İlk kez Peter ve Waterman tarafından Amerika'da, Pascal ve Athor tarafından ise Japonya'da incelenmiştir.

Literatürde örgüt kültürü, kurumsal kültür, işletme kültürü olarak da dile getirilen kurumsal kültür; "bir kurumun içindeki çalışanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi" olarak tanımlanabilir.

Yönetim süreci ile yakından ilişkisi olan kültür, toplumdaki topluma farklılık göstermektedir. Kurumsal kültür, kurum üyelerine değişik bir kültür sağlar. Ayrıca sosyal kültürün bir çok özelliklerini yansıtmaktadır. Sosyal kuramcılarda kültür, insan etkileşimini ve kültürün değişimini sağlayan bir sonuç olarak karşımıza çıkar.

Eğitim sistemimizin sürekli iyileştirilmesi, insana verilen değeri ve insanın gelecekteki yaşamının gerektirdiği bilgi ve becerileri elde etmesine

bağlıdır. Geleceğin bugünden farklı olmadığını unutmamak gerekir. (Cafoğlu,1996;9)

Kültür kavramının, kurumsal davranışı anlamak, yorumlamak ve değerlendirmek açılarından kullanılmaya başlamasının nedenleri olarak yönetim uygulamalarında kurumsal, bireysel ve toplumsal farklılıkların göz önüne alınması zorunluluğu, 1970' li yıllarda Japon kurumlarının artan başarısının arkasındaki sebepleri anlamaya dönük bir ilginin ortaya çıkışı şeklinde ifade edilebilir. (Terzi,2000;20)

A. Örgüt Kültürü

Toplum içinde örgütler sanayi devrimi ile ortaya çıkmışlardır. Sanayi devriminden sonra toplum hızla örgütlü toplum haline gelmiştir. Günümüze kadar da örgütler toplum içinde ki önemlerini hızla artırmışlardır. Yalnız son yıllarda örgütlerin yapısal önemleri gittikçe azalmış ama kültürel önemleri daha belirgin hale gelmiştir. (TOPÇU, 2000;Önsöz)

İçinde yaşadığımız çağ artık üretim çağı değil, bilgi çağıdır. Bilgi en önemli sermayedir. Bu yüzden örgütler kendilerini bu doğrultuda değiştirmek ve birer “öğrenen örgüt “ olmak durumunda, çalışanlarda artık emek işçisi değil “bilgi işçisi” olmak durumundadırlar. Örgütlerde kültürlerini bu doğrultuda bilgi odaklı olarak değiştirmek zorundadır. Bir örgütün kültürünü, içinde bulunduğu toplumdaki çok, yaptığı iş belirlemektedir. (TOPÇU, 2000;132)

Örgüt kültürü, bir dizi insanın, zaman içerisinde geliştirdikleri, grup normları yada geleneksel davranış şekilleri ile ilgilidir. Bu grup normları, bir grupta tekrar tekrar görülen davranış modelleri olmaktan öte, herkesin farkına varmadan teşvik ettiği eylemdir. Üyelerden biri normal şekilde davranmadığında diğerleri onu alışılmış biçimlere doğru yöneltiyorsa o durum “kültürel”dir. (Kotter, 1997;148)

Bir örgütte kültürü, çoğunlukla yerleşmiş ve kalıplaşmış olması nedeni ile değiştirmek oldukça güçtür. O nedenle örgütlerde değişime dirençle karşılaşmak mümkündür. Liderlerin yerleşmiş kültürü dikkate almadan değişimi sağlaması olanaksızdır. Bu nedenle liderlerin kültürel değişimleri yaparken sabırlı ve dikkatli olmaları gerekmektedir. Liderler kültürel değişimin düşünce sistemine, davranış şekillerine, yetki ve sorumluluklara, ilişkilerine, hiyerarşinin azalmasına, verilen sözlerin mutlaka tutulmasına, çalışanların gücünü yaptıkları işten almalarına, işin bütünü düşünülmesine ve aynı zamanda saygı, güven ve şeffaflık ilkelerine dayalı bir süreç olduğunu unutmamaları gerekir. (Ralph Liberatore, 1994;5)

Örgütte iletişimin çalışanları birbirine bağlayan ve onların sosyal grup halinde uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlayan bir bağdır. Toplam kalite felsefesinin etkin olarak uygulanması için takım çalışması yapılması gerekir. Bu takımı oluşturan bireyler arasında bilgi, fikir ve duyguların karşılıklı olarak aksamadan iletilmesine dikkat edilmelidir. (Ersen,1999;44)

B. Takım Çalışması

Eğitimde Toplam Kalite Yönetiminin en önemli unsuru insandır. Eğitim sistemi içerisinde insan; öğrenci, öğretmen ve yönetici kimlikleriyle yer almaktadır. Eğitim kalitesinin artırılmasıyla mevcut insan kaynaklarının etkin yönetimi doğru orantılıdır. Herkesin katılımı, takım çalışması, sürekli gelişme, sıfır hata, müşteri memnuniyeti, etkin liderlik ve insana saygı gibi ilkeleri temel alan bir örgüt kültürünün oluşturulması ile TKY uygulamaları başarılı olabilir. (YILDIRIM, H. A., 2002:1)

Toplam Kalite Yönetimi; felsefe olarak tüm kurumları ve organizasyonları yeniden tanımlamaya ve pratiğe yönelik uygulamalarıyla kalitesizlik sarmalını ortadan kaldırmaya aday bir sistem olarak dünya gündemine hızla girmektedir. Kalite beklentilerinin artık bir yönetim tarzı haline getirilmesi çocuklarımıza bırakılabileceğimiz bir miras belki bir teselli olacaktır.

Toplam Kalite Yönetimi, verimlilik ve kalitenin sürekli olarak geliştirilmesi üzerine kurulmuş bir yönetim anlayışıdır. Bu nedenle, geleneksel yönetim anlayışlarından çok farklıdır. Sürekli değişim ve gelişmeyi içeren Toplam Kalite Yönetiminde, öncelikle yerleşik insan davranışlarının değiştirilmesi gerekmektedir. Bu değişimin gerçekleştirilebilmesi için iyi hazırlanmış bir eğitim ve geliştirme programına ihtiyaç vardır.

Kurumların, oluşturdukları vizyon, misyon, hedefler ve değerlere uygun çalışma usullerini ve hareket tarzlarını yerine getirebilmek için öncelikle bu konulardaki eksikliklerini belirlemeleri ve bunları giderici eğitim programları hazırlayarak sürekli gelişimlerini sağlamaya çalışmaları TKY anlayışının yerleşebilmesi açısından oldukça önemlidir.

Türkiye’de TKY konusunda birçok çalışmalar yapılmış ancak, TKY temellerini doğru atan bilimsel çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Uygulamalarının, uzun vadede sonuç verecek bir strateji olduğu ve henüz çalışmaların büyük kurum ve kuruluşlar dışında küçük ve orta ölçekli alanlara yayılmadığı düşünülürse bunu normal karşılamak gerekir. (Özveren, 1997)

III. Sanat Eğitimi

Bir ülkenin kalkınmasında ve bir toplumun huzurlu, mutlu yaşamasında temel unsur, insan ve o insana verilen eğitimidir. Gelişmiş ülkeler, her alandaki gelişimlerini eğitime verdikleri öneme ve en çok yatırımı eğitim alanına yapmış olmalarına borçludurlar.

Eğitimin önde gelen amaçlarından biri, çağdaş toplumu oluşturacak insanları yetiştirmektir. Çağdaş eğitimin en önemli parçalarından biri ise kuşkusuz, sanat eğitimidir. Çağdaş insan, bilim, sanat ve teknik alanlarda yeterli bilgiye sahip, çağın gelişimine paralel olarak kendini yetiştiren insandır. Sanat da bilim gibi, içinde yaşadığımız dünyayı yorumlamak için kullanılan önemli bir araçtır. Bir başka ifadeyle, insanın kendinden yola çıkarak evreni tanıma çabasıdır.

Eğitim insanın; bireysel, çevresel ve sosyal yönlerden başarıya ulaşmasında. barış, özgürlük, sosyal adalet ve evrensel bütünlük ideallerine erişmesinde temel araçtır. Bu temel yaşam aracı; bireyin bilgi ve becerilerini geliştirmesine, bireyler, gruplar ve uluslar arasında olumlu ilişkiler oluşturmasına zemin hazırlamaktadır.

Doğru ve eksiksiz bir sanat eğitimi, disiplinler arası ilişki ile ilgilidir. Bu disiplinler arası ilişkilerden sadece birini ön plana çıkarmak insanın yaratıcılığını sınırlamak anlamına gelir. Yaygın biçimiyle sanat eğitimi; herkes için gerekli olan bir kişilik eğitimi olarak da görülebilir. Sanat eğitiminde öncelikle amaç sanatçı yetiştirmek değil, bireyin sanat yoluyla yaratıcı güçlerini ortaya çıkarmasında ona yardımcı olacak koşulların hazırlanması ile birlikte, estetik açıdan eğitilmesini sağlamaktır.

A. Türkiye’de Müzik Öğretmeni Yetiştirmede Kurum Kimliği

Türkiye ‘de Müzik Eğitimi, Musiki Muallim Mektebi adı altında , Atatürk’ ün teşvikiyle 1924’ te kurulmuş ve “ Ortaokul ve liselerle öğretmen okullarına öğretmen yetiştirmek “ amacıyla Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak Cumhuriyet Türkiye’sinde ilk filizlerini atmıştır. Ancak zaman içerisinde çeşitli yapı değişikliklerine uğramasına karşın varlığını günümüze değin sürdürmüştür. (Uçan,1997 :70)

Yalın ve özlü anlatımıyla müzik eğitimi “ bireye kendi yaşantısı yoluyla amaçlı olarak belirli davranışlar kazandırma” yada “ bireyin müziksel davranışında kendi yaşantısı yoluyla amaçlı olarak belirli değişiklikler oluşturması sürecidir. (UÇAN ; 1994, s.70)

B. TKY Temel Prensipleri ve Müzik Eğitimi

1. Liderlik

Her organizasyon, geçmiş başarılarından ve tecrübelerden gelecek için daha iyiye yönelmede bilgi üretmeli ve ürettiği bu bilgiyi de kullanmalıdır. Bu bilgileri kullanmada yöneticilere önemli görevler düşmektedir. (Cafıoğlu, 1996 :47)

Bilindiği gibi **TKY** uygulamasının en önemli özelliği liderlik (Rektör, dekan, ünv., fakülte senatosu üyeleri, bölüm başkanları, anabilim dalı başkanları) vasfındaki kişilerin **TKY** düşüncesine ve uygulamalarına verdikleri önem ve gösterdikleri çabalarıdır. (ARAPGİRLİOĞLU, Hasan, Küreselleşme sürecinde Türkiye’de Müzik Eğitimi, Selçuk Ünv.,Eğt.Fak Dergisi, Sayı 14, Haziran 2003)

Müzik Eğitiminde liderlik konumu **TKY** nin , öğrencisiyle, akademik-idari ve tüm diğer personeliyle daha iyi anlaşılmasını sağlamak, yaygınlaştırmak, gerekli finansal kaynağı oluşturmak vs. gibi en önemli ihtiyaçların karşılanması gereken birimdir. Bu düşünceye paralel olarak **TKY** düşüncesini anlayamayan bir yöneticinin ne kadar verimli ve başarılı olacağı açıklıkla tartışma konusudur. Nitekim genel şikayetler yönetici konumundaki kişilerin her konuyu kendilerinin bilmesi ya da olaylara ve ya sorunlara karşı kendi düşüncelerinin en doğru olduğunu savunmaları üzerinedir. Ne yazık ki

TKY uygulamaları henüz taşra okullarında uygulanamadığından bu konu hakkında diğer müzik bölümü liderleri ve personeliyle bihaberdir. Bu nedenle bu konu hakkında en hızlı bir biçimde müzik bölümlerinde lider vasfındaki kişilerin bilgilendirilmesi gerekmektedir.

2. Misyon

Her eğitim kurumu bir misyon belirlemeli ve herkes bu misyonu bilmeli ve geliştirmelidir. Zaten başarılı eğitim kurumları, kurumdaki üyelerin hepsinin paylaştıkları açık değerlere sahiptirler. (*Cafoğlu,1996- Burnham,1993:48*)

Kurum Misyonunun Özellikleri :

1. Misyon uzun dönemli bir amaçtır.

2. Misyon hiçbir zaman ortadan kalkmaz ve ulaşamaz. Bu nedenle, daha iyiye ve daha üst başarıya yöneltilir. Ancak misyon belirlenirken gerçekçi olmalı ve kurumu kendi yeteneklerinin çok uzağında bir yere yöneltmemelidir.

3. Paylaşılan, kurumun ortak değer ve inançlarıdır. Tanımlanmış bu inanç ve değerler, kurumda çalışanların hepsine bir anlam kazandırmakta ve bir yön sağlamaktadır.

4. Kurum misyonu nicelikle ilgili değil, nitelikle ilgili bir değerdir. Finansal amaçlar, büyüme ve karlılık oranları, kurumdaki herkes için bir değer oluşturmaz yada aynı derecede önemli olmaz.

5. Misyon kurumun içine değil, dışına yöneliktir. Başka bir tanımla misyon, ürünler üzerine değil, Pazar üzerine odaklaşır.

6. Misyon kuruma özgüdür ve özeldir. Kuruma özgüdür, onu diğer kurumlardan ayırt eder. Özeldir, seçenekli faaliyetlerden yönetimin tercih ettiğiidir.

Müzik Eğitimi kurumlarının, “*misyon*” yani amaç ve yön duygusuyla görev tanımı yapılmakla birlikte (müzik öğretmeni yetiştirmek) belli bir okul kültürü oluşturulmuştur. Bu oluşum 90’ lı yıllardan itibaren Anadolu da kurulan yeni üniversitelerle ve yeni bölümlerle, okul sayısının artması ve lisansüstü çalışmaların çoğalmasıyla hızlanmıştır. 1989 yılında Anadolu Güzel Sanatlar Liseleri’ nin açılmasıyla müzik bölümlerinin kendi müşterilerini yani öğrencilerini belirlemesi kolaylaşmış ancak bu durum eğitim öğretimde bazı sıkıntılara neden olmuştur. Anadolu Güzel Sanatlar Lisesinde dört yıllık müzik eğitimi almış bir bireyle normal liseden gelerek sınırlı ya da hiç müzik eğitimi almamış bir bireyin aynı programda okuması hem öğretim elemanları üzerinde ve daha da önemlisi öğrenciler üzerinde bazı olumsuzluklar ortaya çıkarmıştır. Bu durum bölüm dahilindeki tüm bireylerin motivasyonunu etkilemiştir. Halen yurt çapında Anadolu Güzel Sanatlar Liseleri açılmakla birlikte müzik bölümlerinin ihtiyacını karşılayacak sayıda değildir.

3. Vizyon

İçinde bulunduğumuz yüzyılda, her alanda kendini hissettiren hızlı bir değişim yaşanırken, Türkiye’nin değişen dünya düzenine uyum sağlayıp “çevre” ülke olmaktan kurtulması ve “merkez” ülke haline gelmesi için

dünyanın başlıca ekonomileri karşısındaki stratejik konumunu güçlendirmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, bir bütün olarak ulusun, yeni bir dünya görüşü, yeni davranış biçimleri, yeni kurumsal beceriler geliştirmesi; yöneticilerin yeni bakış açıları kazanmaları ve sosyo-ekonomik önceliklere, stratejilere, politik beklentilere bağlı olarak küresel yönelimler dikkate alınarak uygun politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Türkiye'nin, ekonomik sınırları ortadan kalkan bir dünyada kendisini nasıl konumlandıracağını tanımlayacak olan bu strateji, temelde geniş bir bakış açısını ve zaman dilimini kapsayan bir "vizyon" a dayanmalıdır. Stratejik yönetimin önemli parçalarından birisi de vizyondur. Vizyon ortak hedef ve inançları ifade etmektedir. Paylaşılan vizyonun önemli bir yere sahip olmasının arkasında, kişisel vizyonu bünyesinde ve şemsiyesi altında bulundurması yatmaktadır. Vizyonun temelinde her zaman mükemmelliğe doğru bir gidiş vardır. Kültür kavramında da ifade edildiği gibi vizyon, güvensizlik kavramını ortadan kaldırarak ortak ruh ve kimlik yaratır. Eğitim organizasyonlarının başarılı olabilmesi için kurum vizyonu ile kendi vizyonunu birleştiren personele ihtiyaç vardır. (CAFOĞLU, 1996;46-47)

Murgartroyrd'a (1993;81) göre etkili vizyon yapısının şu özelliklere sahip olması gerekir.

- Rekabetçi
- Açık
- Hatırlanmaya değer
- Katılımcı
- Değer Merkezli
- Görülebilir
- Hareketli
- Öğrenci İhtiyaçları ile Birleşmiş
- Rehber

Müzik eğitimi kurumlarında vizyon geliştirmeden önce vizyonunun öneminin ve gerekliliğinin anlatılması gerekir. Çünkü okullarda öğrenci-öğretmen-personelin bunu anlamaya ihtiyaçları vardır. Ortak hedef için ortak vizyon imajının herkeste oluşması gerekir. Daha sonra vizyonun oluşmasında bazı değerlerin şekillenmesi gerekir. Ve en son vizyon için gelen teklifler dikkate alınarak herkesin kararıyla ortak vizyon belirlenir, yapısı oluşturulur ve vizyon artık dokümanlar halinde belirlenmiş, okul için kabul edilebilir hale gelmiştir. (CAFOĞLU, 1996;49)

Stratejik yönetimin önemli parçalarından birisi de vizyondur. Vizyon ortak hedef ve inançları ifade etmektedir. Kurumun yönünü belirlemede hayati öneme sahip olan vizyon, arzulan geleceğin paylaşılmış zihni imajı olarak ta yorumlanabilmektedir.

Gelecek için eğitim kurumlarının yönlerini belirlemeleri gerekmektedir. Vizyon açık, olumlu, inanılır, güvenilir, paylaşılabilir ve uğraşılabilir olmalıdır. Paylaşılan vizyonun önemli bir yere sahip olmasının arkasında, kişisel vizyonun

bünyesinde veya şemsiyesi altında bulundurması yatmaktadır. Eğer kişi birey olarak inanır ise ortak vizyon oluşacaktır. (Cafoğlu,1996 : 46)

Müzik Eğitimi alanının ciddi bir “vizyon” sıkıntısı vardır. Ülkemizin henüz tam anlamı ile bir bilgi toplumu olmadığını söylemek kesinlikle yanlış olmaz. Türkiye’ de sanat ve siyaset alanındaki belirsizlikler birçok alanı etkilediği gibi müzik eğitimini de etkilemektedir. Bazı üniversite yöneticilerinin müzik bölümlerine diğer teknik bölümlere ayırdıkları bütçeyi ayırmadıkları ya da yeterince önemsemedikleri görülmektedir. Diğer bir olumsuz yaklaşım da ülkemizde müzik ya da müzik öğretmenliği ne yazık ki halen bulunması gerektiği yerde değildir. Bunun nedeni öğretmenlik mesleğine ve daha da ötesinde müzik öğretmenliğine karşı halen belli önyargılı yaklaşımlar mevcuttur. Örneğin bir öğrencinin “ÖSYM sınavında hiçbir yeri kazanamadıysa yetenek sınavlarıyla alan okulları da denemesi “ gibi belli düşünceler halen toplumumuzda sürmektedir . Bu tür düşünceler müzik eğitiminin vizyonunu oluşturmasında geleceğe yönelik bazı şüpheler yaratmaktadır. Bu nedenle **TKY**’ nin müzik bölümlerine girerek tam anlamıyla uygulaması ortak bir vizyonun belirlenmesi müzik bölümlerini değer merkezli , katılımcı , rekabetçi kılacaktır.

Müzik eğitimi oldukça pahalı ve belli harcamalar gerektiren bir alandır . Her müzik okulunun öğrencilerinin öğreti ve yeteneklerini sergileyecekleri bir konser salonunun olması şarttır. Ne var ki özellikle taşradaki okullarda, konser salonundan ziyade öğretmen ve öğrencilere ait bir bölüm binaları bile yoktur. Bunun yanında bazı müzik aletleri vardır ki mali olarak oldukça yüksek rakamlardadırlar. Bunu da öğrencinin karşılaması oldukça güçtür (Piyano, viyolonsel, kontrbas vs..) ve bu çalgıları okulların istihdam etmesi gerekmektedir. Ayrıca gelişen teknolojiyi takip ederek bölümlerin MIDI¹ uygulamalarıyla elektronik müzik alanına, gerek eğitimde kullanılması açısından gerekse öğrenci motivasyonunun sağlanması açısından görsel işitsel araçlara (Bilgisayar, synthesizer,video, tepegöz, cd, kaset çalar, sinevizyon vs..) da yatırım yapmaları gerekmektedir. Bu alanda çalışmalar çok az olup ve bu şartlara haiz bölüm sayısı parmakla gösterilecek kadar azdır. Öğrenci giriş sınavlarında her bölüm belli aidatlar almakta ve bu aidatlar kurum döner sermayelerinde değerlendirilmektedir. Bölüm ihtiyaçlarıyla oluşan harcamaları her okulun kendi kültürüyle alakalı olarak ne ölçüde bölüme aktarılması gerektiği dekanlık denetiminde yapılmaktadır.

¹ **MIDI (Musical Instrument Digital Interface)** : Mikroişlemci teknolojisi ile çalışan elektronik çalgıların, karşılıklı anlaşmalarını sağlayan ve aralarında diyaloga izin veren bir bağlantı standardı, bir *bilgisayar* ortak dilidir.

4. Müşteri Tatmini

Yüksek Öğretim Kurumunun dış müşterilerinin – mevcut ve geleceğin öğrencileri, mezunları, İşverenler, ana babalar, diğer üniversiteler, bağış yapanlar, sponsorluk üstlenenler, hükümet, milli eğitim bakanlığı, kütüphaneyi kullananlar, konuklar, genel olarak toplum, bilgisayar ağını kullanan kişiler-kurumun ürün ve hizmetleriyle ilgili algılama , görüş ve düşüncelerinin tatmin derecelerinin araştırılarak süreçlerin iyileştirilmesinde bu verilerin kullanılmasıdır. (Zinc ve Schimdt, 1995 : 547)

Bazı müzik eğitimcileri öğrenciler için neyin iyi olduğunu kendilerinin bildiğine inandıkları için öğrenciden veya başka herhangi bir kişiden geribildirim almayı anlamsız bulan bir tavır içindedirler. Ayrıca hemen hiçbir müzik bölümünde öğrenci istihdamları, mezuniyet durumları, dersler arası ilişkiler, öğrenci giriş sınavları ve okul başarı ilişkileri vs. gibi alanlarda hiçbir istatistiki çalışma yapılmamaktadır. Böyle çalışmalar ancak birkaç lisansüstü tez çalışmasıyla sınırlıdır. Öğrencilerin beklenti ve gereksinmelerinin de hesaba katılarak ders içerikleri ve buna paralel olarak malzemelerin temini , her yıl dışsal gereklere göre ve diğer dersleri tamamlayıcı özelliğine göre programlarının değerlendirilmesi TKY nin vazgeçilmez unsurlarıdır.

IV. Sonuç

İnsan üzerinde etkili bir unsur olan ses, türlü yol ve şekillerde bu etkiyi sağlamak için kullanılmıştır.

İnsanlar arasında en etkili iletişim aracı olan müzik sanatı, toplumun estetik eğitiminde son derece önemli rol oynamış ve oynamaktadır. Eski yunan filozoflarından Pythagoras, Platon, Aristoteles aynı zamanda Kant, Hegel gibi alman klasik felsefesinin temsilcileri de bu önemi eserlerinde vurgulamışlardır. Müziğin insanın ruh haline, duygularına olan sınırsız etki gücü üzerine doğu düşünürleri, bu sırada İbn-î Sinâ, Farabi, Nizâmî, Mevlana gibi yazar ve filozoflar da çok şey söylemişlerdir.

Bütün bilim dallarında olduğu gibi Müzik Biliminin de amacı, insanın kendinden yola çıkarak evreni daha iyi tanıma ve anlama çabasıdır.

Özellikle son yıllarda bilimler arası transfer kavramı sık sık karşımıza çıkmaktadır. Müzik eski yunanda “*Quadrivium*” diye isimlendirilen bilimler dörtlüsünün içinde yer alan, toplumun düzeninde, insanlar arası iletişimde etkin bir role sahip olan bilim dalıdır.

Hemen hemen bütün bilim dalları ile ilgisi bulunan müzik öteden beri toplum üzerinde etkin bir rol oynamıştır. Günümüzde de bu rolünü hâlâ devam ettirmektedir. Müzik eğitimi kurumlarını bir örgüt olarak değerlendirirsek, bu örgütün sürekli gelişmesi için öğrenen örgüt kimliğine sahip çıkması gerekmektedir. Bunun için de dünyadaki müzik eğitimindeki gelişmeleri ve değişimleri yakından gözlemlemek gerekmektedir. Bunun için müzik eğitimindeki bütün değerleri sorgulamak ve yeni bir modelin oluşmasına imkân tanınması gereklidir. Bu da TKY kültürünü benimseyen, vizyon ve misyon

belirleyen takım çalışmasına geniş yer veren müzik eğitimi örgütleri ile gerçekleşecektir.

Abstract : Our era is an age in which the change is being experienced very fast, the elements of change can not being perceived and even revolution is being experienced. From this point of view, education has much more importance throughout the world and especially in the way that leads to information society, new search and understanding becomes the main target of reconstruction. Understanding of TKY which has features to secure required dinamizm for the education associations which have to create new values in the process of technological and cultural change that is being experienced nowadays, is an important tool for securing effective use of available sources to verify organizational targets. Also in the music education, some changes and revolutions are required in parallel with the developments in science and in training. Thus, we come face to face with total quality appliances in the educaton of music as a result of this change and revolution.

Key Words: Education, Music Education, Total Quality Management

Kaynakça

- Akın, Özcan, Toplam Kalite Yönetimi ve İnsan,Ezgi Kitabevi,Bursa,2001
Arapgirlioğlu, Hasan, Küreselleşme sürecinde Türkiye'de Müzik Eğitimi, Selçuk Üniv.,Eğt.Fak Dergisi, Sayı 14, Haziran 2003
Brestrich Topçu, Emel., “Dönüşümcü Liderlik” Seba Yayınları, Ankara, 2000
Cafoğlu, Zuhale, Eğitimde Toplam Kalite, Avni Akyol-Ümit Kültür ve Eğitim Yayınları,İstanbul, 1996
Durmaz, Serhat, Mıdı, Dokuz Eylül Yayınları, 2000, İzmir
Ishikawa, Kaoru, Toplam Kalite Kontrol, Kalder Yayınları, İstanbul 1997
Özveren, Mina, Toplam Kalite Yönetimi, Alfa Basım, İstanbul,1997 (s.72)
Ralpli Liberatore, “Kültür Faktörü ve Kalite”, bizden Haberler Dergisi, Koç Grubu Yayını, 1994;5
Uçan, Ali, Müzik Öğretimini Nasıl Geliştirebiliriz, Müzik Öğretimi(haz. Ahmet Say), Müzik Ansiklopedisi Yayınları, Ankara,2001, (s.152-159)
_____, Müzik Eğitimi, Müzik Eğitimi Yayınları,Ankara,1997,(s.214)
Yıldırım, H.Ali., “Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi”, s.1, Ankara, 2002)
Zinc Klaus J.,-Schmidt Andreas, Industrial Management and Human Factors, Univercity of Kaiserslautern, D-67663,Germany,Dec1995,