

Giriş¹

Öğrenciyi çevre, yaşantı zenginliği sağlama açısından sınıftaki en önemli öğe eğitimidir.

Öte yandan eğitim kurumlarının niteliği açısından –o kurumda yaklaşık 30 yıl kadar çok etkili olacağı düşünülürse- en önemli öğenin eğitimciler olduğunu söylemek de yanlış olmaz. Bir eğitim kurumu, eğitimcileri kadar niteliklidir. Usta çırak yönteminin temel yöntem olduğu sanat eğitimi kurumlarında eğitimci daha da önemlidir.

Konunun önce tarihsel açıdan incelenmesinde yarar vardır.

Sanat Eğitimi Kuruluşlarının Öğretim Elemanı Geçmişi

Bugünkü Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, 2 Mart 1883'te Sanayi-i Nefise Mektebi adıyla, isimlerinden çoğunluğu yabancı ya da azınlıklardan oluşan sekiz kişilik öğretim kadrosu ve yirmi bir öğrenci ile Resim, Heykel ve Mimarlık öğretimine başladı.

1924'den itibaren ise, bilgi, birikim ve deneyim kazanma yanında Avrupa sanatını kaynağında inceleyebilmek amacıyla yurt dışına değişik alanlardan birçok sanatçı ve öğrenci burslu olarak gönderilmiştir. Bunlardan müzik alanındakiler ünlü Türk Beşleri'ni oluşturmuşlardır.

1928'de Sanayi-i Nefise Mektebi'nin adı Güzel Sanatlar Akademisi'ne dönüştürülmüştür.

1936–37 Öğretim Yılında Akademi'de büyük kadro yeniliklerine ve değişikliklerine gidilmiştir. Resim Bölümü Başkanlığı'na Leopold Levy'nin getirilmesi, Bedri Rahmi Eyüboğlu, Cemal Tollu, Sabri Berkel, Ali Çelebi, Nurnullah Berk, Zeki Paik Yzer gibi adların bölümün kadrolarına katılmasıyla sonuçlandı. Heykel Bölümü Başkanlığı'na Rudolf Belling getirildi. Bruna Taut ve Robert Vorhölzer gibi ünlü adlar da Mimarlık Bölümü Başkanlığı'na getirildi. Buradan aynı yıllarda üniversiteye koşut biçimde

Akademi'ye de Almanların getirildiği anlaşılıyor.

1957'de Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Okulu adıyla bugünkü Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi öğretime başladı. İlk çekirdek öğretim kadrosunu Türk ve Alman eğitimciler oluşturuyordu.

1957'de Güzel Sanatlar Akademisi'nde, Bölüm Başkanlarının, 1962'de Müdürün seçimiyle belirlenmesi kararlaştırıldı. Bu kararlar, eleman sağlanmasına etkisi açısından önemli bir durum olarak değerlendirilmelidir..

Akademi, Üniversitelerden 8 yıl sonra 'da 1172 sayılı Devlet Güzel Sanatlar Akademileri Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte bilimsel özerkliğe kavuşmuştur

1975'te Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi kurulmuştur. Bu kuruluş, Türkiye'nin ilk güzel sanatlar fakültesidir. (Uçan, 1996, s.208).

1981'de çıkan ve uygulanması 1982'de olan 1547 sayılı kanunla ve yasa gereğince yapılan düzenlemelerle yükseköğretim kuruluşları Üniversite çatısı altına alınmıştır. Devlet Güzel Sanatlar Akademisi, 1982'de kurulan, Mimar Sinan Üniversitesi'nin çekirdeğini oluşturmuştur. 29 Ocak 2004'te adı Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi olmuştur.

Güzel Sanatlar eğitimi veren yükseköğretim kuruluşları 1982'ye kadar çok az sayıda iken, 1982'den sonra sayılan hızla artarak bugün özel üniversitelere bağlı olanlarıyla birlikte 30'u aşmışlardır.

Güzel Sanatlar Eğitimi yetiştiren kuruluşlarda da benzer gelişme gözlenmiş; 1982'den sonra sayıları bızla artmıştır.

1970'li yıllarda eğitimde sosyal politikaların giderek terk edilmesi, yatılılığın kaldırılması gibi nedenlerle, alt sosyo-ekonomik düzey ve kırsal kesim öğrenci kaynağı kurumuş; böylece yetenek havuzu daralmıştır. Artık kent kesimin, statüsü yüksek okulları kazanamayan ya da kazanma olasılığı olmayan, çoğunlukla kız çocukları bu okullara girmeye başlamıştır. Girenler içinde hemen hemen hiç köy çocuğu olmadığı gibi özel okul, Anadolu Lisesi mezunu da yok gibidir (Uz 1992, s. 129–140). Giriş puanlarının en yüksek bile bazı iki yıllık Meslek Yüksekokullarının taban

puanları dolaylarındadır. Öğrenci yapısı böyle olunca zaman zaman yüksek lisans programlarına, duyurulan kontenjanlar kadar öğrenci bulunamamakta; öğretim elemanı kaynağı da kısır kalmaktadır. Bu durum, günümüzdeki nitelikli öğretim elemanı kıtlığının önemli nedenlerinden biridir.

12 Eylül 1980 ara rejiminin de olumsuz etkileri olmuştur.

Üniversite çatısı altına geçildiği 1982'den sonra Türkiye'de üniversiter geçmişlerinin olmaması nedeniyle çoğunlukla sanat alanlarına yönelik geçici yasa maddeleriyle (2809 Sayılı Yasa'nın Geçici 10. maddesi²) genellikle akademik ölçütlere uymadan yapılan yükseltmelerle ve yalnızca o kuruluşun öğretim elemanlarına yönelik lisans tamamlama ve yüksek lisans programlarıyla öğretim kadrosu oluşturulmuştur. Böylece lisans, yüksek lisans, doktora/sanatta yeterlik gibi eğitim süreçlerinden geçmeden, bu kurumlarda çalışma süresine, bir dosyaya göre akademik yükselmeler gerçekleşmiştir. Bu biçimde yükseltmeler, yönetici olarak; çeşitli komisyonlarda görev alarak belirleyici olmuşlardır. Bazen, yüksek lisans, doktora/sanatta yeterliği hatta lisans olmayan, hiç tez hazırlamamış bir öğretim üyesinin (doçent, profesör), yüksek lisans, doktora/sanatta yeterlik dersi verdiği, tez incelediği olmuştur, olmaktadır.³

Günümüzde sayılarının çok azaldığı söylenebilir.

Öğretim görevlisi, okutman alımı da ciddi ölçüde dayalı, yeterli nitelikte elemanların seçilebildiği sınavlar ve/ya da dosya incelemeleri; yöneticilerin, alanın gereklerini gözetmeden istediklerini almaya yönelik ancak bunu kamufl eden ve hemen hemen hiçbir ölçütün gözetilmediği sınavlar ve/ya da dosya incelemeleri, mülakatlar; bunların hiç birinin yapılmadığı doğrudan atamalar gibi yöntemlerle yapıla gelmiştir. Oysa üniversiter geçmişin uzun olmadığı bu kurumlarda öğretim görevlileri ve okutmanlar önemli bir yer tutmaktadır.

Bu öğretim elemanı yapısı normal üniversiter-akademik yapı değildir. Geçiş süreci yapısıdır.

Güzel Sanatlar Fakültelerindeki öğretim kadrosunun niteliğini düşüren nedenlerden biri de bu kurumların, geçmişteki sayıca artışlarının yavaşlığına karşın günümüzde görece olarak hızlı artmalarıdır. Yukarıda belirtilen nedenlerle ve yetişmelerinin uzun yıllar alması nedeniyle, öğretim elemanı sayısı bu artışa ayak uyduramamaktadır.

Bu arada, Üniversite öncesi zengin ve nitelikli sayılabilecek deneyimden gelen, niteliğin önemli olduğu dönemlerin geleneğini sürdürerek, alanında sanatsal ve eğitimcilik açısından çok başarılı olan, akademik açıdan da kendini yetiştiren çok değerli öğretim elemanlarının varlığı da gözden kaçmamalıdır.

Öğretim Elemanının Özellikleri

Anayasa'nın 130. maddesindeki tanımda üniversitenin işlevleri de verilmektedir: "Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde millet ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler...."

2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nın 22. maddesine göre öğretim üyesinin görevleri, -bir bakıma beklenen özellikleri- özet olarak şöyle verilebilir: Eğitim-öğretim, uygulamalı çalışmalar, bilimsel araştırmalar, yayınlar yapmak, yaptırmak; rehberlik, danışmanlık yapmak; yetkili organlarca verilecek görevleri yapmak (Bu görevin belirsizliği nedeniyle öğretim üyesine angarya olarak nitelendirilebilecek görevler dâhil her tür çalışma yaptırılmaktadır)

Üniversitelerin iki temel işlevinden eğitimcilik işlevinin araştırmacılık işlevinden daha önemli olduğu söylenebilir. Buna göre öğretmenler için gerekli ve zorunlu olarak görülen pedagojik formasyon eğitimi, öğretim elemanları için de gereklidir; ancak uygulamada öyle değildir. Ülkelerin çoğunda akademisyenlerle ilgili eğitim programı yoktur. Bunun yansıması olarak, öğretim elemanlarıyla ilgili yapılan değerlendirmelerde ağırlıkla yayınlanmış çalışmalar göz önüne alınmakta; eğitim-öğretim etkinlikleri için harcanılan çaba, zaman ve başarı değerlendirmeye alınmamaktadır (Korkut 2002, s.187).

Çok önemli olmasına karşın kişilik, öğretim elemanı giriş denetiminde göz ardı edilen bir öğedir.

Öğretim elemanı alımında bütün bu özellikler göz önüne alınmalıdır. Kısaca söylemek gerekirse, öğretim elemanı alımında uygulanacak giriş denetiminde, alanla ilgili birikim, pedagojik formasyon, araştırmacılık, öğretim elemanlığının gerektirdiği kişilik özellikleri, yabancı dil, genel kültür, zihinsel yeterlilik ana özelliklerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi uygun olacaktır.

Öğretim Elemanı Alımı

Yürürlükteki 2547 sayılı yasada, öğretim elemanları, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcıları olarak dört gruba ayrılmaktadır.

Öğretim üyeliği yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlüğü kapsamaktadır. Sürekli kadro, doçentlik ve profesörlük kadrolarıdır.

Atamalarda, önkoşul olarak devlet memurluğunun koşulları aranmakta; ek olarak her unvan için yasa ve yönetmeliklerde ayrı hükümler bulunmaktadır. Bunlar ayrı ayrı ele alınmak yerine eleştirel olarak gözden geçirilmesinde yarar vardır...

Yardımcı doçent alımında bütün üniversitelere ilgili bölümlerinde ilan edilmek üzere duyurulması kuralı genellikle yerine getirilmemektedir. Oysa böyle bir duyuru çok yararlı olabilirdi. Yardımcı doçentliğe giriş için üniversitelerin kendilerinin düzenlediği yabancı dil sınavı çoğu kez gereğince yapılmamakta, formaliteden ibaret kalmaktadır. Zaten ilgili yasa ve yönetmelikte sonucun başarılı-başarısız olarak belirtilmesi istenmekte; bir ölçüt bulunmamaktadır. Zaman zaman adaylara "sorum çıkarmayacak" üyelerden oluşan jüriler kurulduğuna tanık olunmuştur. Neredeyse hiç yabancı dil bilmeyen yardımcı doçentler vardır. Ancak YÖK'ün son yıllarda aldığı isabetli kararlarla lisansüstü eğitimde yabancı dili koşul haline getirmesi nedeniyle yeni mezun yardımcı doçent adaylarının yetersiz yabancı dille yardımcı doçentlik aşamasına gelmeleri zor görünmektedir. Yardımcı doçent alımı esasen dosya incelemesine dayanmaktadır. Bunda da belirli bir ölçüt yoktur. Her hangi bir uygulamalı sınava, görüşmeye vb. dayanmayan giriş denetimi, performans olarak vermemektedir. Pedagojik boyutla, kişilikle ilgili hiçbir ölçüt bulunmamaktadır. Nesnellikten oldukça uzaktır. Çoğu kez dosyalarında dişe dokunur bir şey bulunmadığı halde yardımcı doçent olarak atanmışlardır. İki adayın başvurusu durumunda hangisinin alınacağına Fakülte Yönetim Kurulu karar verecektir. Bunun da bir ölçütü bulunmamaktadır. Son kararın, büyük bir olasılıkla alanla hiçbir ilişkisi bulunmayan rektöre bırakılması, rektörün kurumun gelişimine zarar verecek düzeyde güçlenmesine katkıda bulunabilecektir. Ayrıca dosya inceleyenler arasında birim yöneticisinin bulunması, yardımcı doçentlerin 2-3 yıllığına atanmaları ve "süre sonunda görev kendiliğinden sona erer" ifadesi onları güvenceden yoksun bıraktığından, özgür, özerk ve ilkel davranmalarını olanaksız hale getirmiştir. Ancak uygulamada yardımcı doçentlerin yeniden atanmaması görülen bir durum değildir.

Doçentliğin atama koşullarının diğerlerine göre en iyi durumda olduğu söylenebilir. Doçentlikte de alım kararını sonuçta rektör vermektedir. Bir doçentin, doçentliği alış ve atanma sürecinde ondan fazla dosya hazırlaması gerekmektedir. Bu başlı başına ağır bir yükür. Zorunlu olmayan ve pek yerine getirilmeyen öğretim uygulamasının varlığına karşın, doçent adayının pedagojik formasyonunu ve kişiliğini ölçecek, tanyacak bir sürecin bulunmaması ciddi bir eksiklik olarak görülmelidir.

Profesörlüğe atanabilmek için ilgili alanda en az beş yıl doçent olarak çalışmış olmak gerekmektedir. Anlamsız

gibi görünen bu süre (Belki kısaltılabilir), üniversite dışında, üniversite ile hiç ilişkisi olmayan doçentlerin başvurusunu engellemekte ve bu arada doçentin profesörlüğe hazırlanması için çalışmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca yasada uluslar arası düzeyde orijinal eserler vermiş ya da uygulamalar yapmış olmak önkoşulu belirtilmektedir; ancak bu koşul uygulamada çoğu alanda işletilemediğinden bu koşullardan fiilen vazgeçilmiş; yerine genellikle ölçütler-puanlama sistemine geçilmiştir. Dosyaları inceleyen jüri üyesi profesörlerden gelen raporlar olumsuz bile olsa atama mümkün olabilmektedir. Sanat alanında, yazma becerisi olmayanların ya da yeterli sanatsal çalışmaları olmayanların bile atanabildiği gözlenmektedir.

Öğretim görevlileri için yasadaki öğretim üyesi bulunmayan dersler için alanlarında çalışma ve eserleriyle tanınmış kişilerden atanması ifadesi vardır. Ancak uygulamada sanat alanında genellikle en çok kullanılan, en çok istismar edilen unvandır. İlgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak, dekanın önerisi ve rektörün onayı ile bütün kadrolara ya da kadro koşulu aranmaksızın ücretli ya da sözleşmeli olarak atanabilmektedirler. Somut hiçbir ölçüt yoktur. Ne sınav ne dosya incelemesi vb.... Bazı rektör ve dekanlarca ilgili kurulların görüşleri bile alınmadan atama yapılabilmektedir. Atanan kişi bazen rektörün yakını, hemşerisi; bazen hatırlı kişinin çocuğu vb. olabilmektedir. Öğretim görevlilerinin yardımcı doçentlikteki gibi 12 yılın sonunda atanmama gibi bir sorunları da yoktur. "Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer" hükmü, öğretim görevlisi bir suç işlemeyi süreçte işlememekte ve öğretim görevlisi, kendini geliştirme çabası göstermeden emekli olana kadar o kuruluşa damgasını vurabilmektedir.

Okutmanların durumu öğretim görevlilerinin benzeridir. Rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokullara atanmaları gerekirken birlikte, buralardaki kadroları kullanarak sanat eğitimi birimlerinde öğretim görevlileriyle aynı koşullarda görev yapmaktadırlar. Üstelik kadroları bu birimde olmadığından, denetimden de kurtulmaktadırlar.

Öğretim Yardımcıları kapsamında yer alan araştırma görevlileri, üniversite öğretim üyeliğinin temel basamağını oluşturan (ya da öyle olması gereken) çok önemli öğretim elemanları kategorisindedir. Üniversitelere araştırma görevlisi alınmasının ve bunların yetiştirilmesinin, öğretim elemanı politikasında ya da üniversitenin uzun dönemde gelişmesinde en önemli konu olduğunu söylemek yanlış olmaz. Ancak, günümüzde üniversitelere alınan ve öğretim üyeliği mesleğinin temelini oluşturan araştırma görevlileri genel olarak üniversitelerin mezun ettiği en nitelikli öğrenciler değildir. Yüksek nitelikli öğrenciler, üniversiteleri çekici bulmamaları nedeniyle başka işleri tercih etmektedirler. Maddi olanakların yetersizliğinin yanında, araştırma görevliliğinin hukuksal güvenceden yoksunluğu bunun temel nedenlerindedir. Araştırma görevlileri, görev tanımlarındaki işleri yapmanın yanında, lisansüstü öğrencilerdir. Araştırma görevlilerinin görev tanımlarının

yer aldığı 2547 sayılı yasanın 33. maddesindeki "...yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan...." ifadesi ve güvenceden yoksun olmaları nedeniyle onlara her şey sorgusuz sualsiz yaptırılmaktadır.

Öte yandan sanat eğitimi alanlarının genellikle az sayıda araştırma görevlisi almaları ya da hiç almamaları bu kuruluşların geleceği açısından umut kırıcı bir durumdur.

35. maddeye göre gelişmiş üniversitelerin enstitülerine araştırma görevlisi gönderme uygulaması, yeni kurulan ya da fazla gelişemeyen birimler için iyi bir olanaktır. Ayrıca "mecburi hizmet" uygulaması da bu üniversitelerin kan kaybını bir süre için de olsa önleme açısından ve etik açıdan yerinde bir uygulamadır. Konuyla ilgili "Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik" in getirdiği bir yenilik çok önemlidir: "Madde 7. Araştırma görevlilerinin, lisansüstü eğitimleri sırasında enstitü kurulunca gerekli görülen eğitim bilimleri derslerini de almaları sağlanır." Bu olumlu uygulamanın genişletilerek, öğretim uygulamasını da içerecek biçimde pedagojik formasyona dönüştürülmesinde ve yaygınlaştırılmasında yarar vardır. 35. maddeye göre öğrenci alan enstitü program sayısının azlığı ve Güzel Sanatlar Fakültelerinin hızlı artışları nedeniyle gereksinim yeterince karşılanamamakta ve bu madde sınırlı biçimde işletilebilmektedir.

Son yıllarda araştırma görevliliği için yabancı dil ve LES/ALES sınavlarının konması, öğretim üyesi adayını bütün olarak değerlendirme açısından genel özellikleriyle olumlu bir yaklaşımdır; ancak ALES'in geliştirilme yerine sanat alanlarından tümden kaldırılmasının doğru olmadığı söylenebilir.

Bazı üniversiteler, yukarıda belirtilen eksiklikleri, sorunları gidermek için eleman alımına bazı koşullar eklemişlerdir. Ankara Üniversitesi, yardımcı doçent alımında, adayın, üç öğretim üyesinden oluşan komisyonun önünde vereceği ve ayrıntılı kurallar getirilmiş deneme dersinde başarılı olma koşulu koymuştur. Bu koşul, yardımcı doçentliklerinde vermemişlerse doçentler için de geçerlidir.

Öğretim yardımcılarını kapsayan bulanan uzmanlar, çeviriciler, eğitim-öğretim planlamacıları kadroları sanat eğitimi alanları için pek işlevsel olmadığından bu konu ele alınmamıştır.

Bütün bu yasa ve yönetmeliklere dayalı mevzuat, üniversitelerin niteliği yükseltme çabaları için yeterli olmamış; yeterli hukuksal dayanağı olmamakla birlikte ve yaklaşım olarak yerinde bir uygulamayla, üniversiteler, ölçüt-puanlama sistemi koşulu getirmişlerdir. YÖK ve Üniversitelerarası Kurul'un 2001'den başlayarak aldığı kararlarla hem bu uygulama geliştirilmiş hem de hukuksal dayanağı oturtulmaya çalışılmıştır. Ölçüt-puanlama sistemi, eleman alımına büyük ölçüde nesnellik getirmekte; bu nedenle yöneticilerin olağanüstü yetkileri kısıtlanmakta ve öğretim elemanlarının güvencesini artırmaktadır. Bu arada özellikle sanat eğitimi alanındaki öğretim elemanlarının yükselmeleri

zorlaşmaktadır. Ölçütler öncelikle bilimsel-bilgisel ağırlıklı alanlar için hazırlanmış olduğundan daha çok yayınlara dayanmakta; sanat alanlarına uyarılma çabaları çok başarılı olamamaktadır. Yayınların ağırlıklı olması nedeniyle performans alanındaki öğretim elemanları, performans çalışmalarını ihmal ederek yayınlara ağırlık verebilmektedirler. Ayrıca ölçütler, pedagojik formasyon, eğitim-öğretim uygulamalarının niteliği ve öğretim elemanının kişilik, etik özelliklerini içermemektedir. Konunun sanat eğitim alanlarını ilgilendiren olumsuz yanı, ölçüt ön koşulunun çoğu üniversitede yalnızca öğretim üyeliği için işletilmesi; öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi için işletilmemesidir. Oysa daha önce de belirttiği gibi sanat eğitimi alanında öğretim görevlisi ve okutman sayısı çoktur.

Genel olarak gözlenebilen bir sorun olarak, kadroları ve atama yetkisini elinde bulunduran rektör, bu durumu bir yönlendirme ve keyfi uygulama aracı olarak kullanabilmekte; istemediği elemanlara, hak ettikleri halde öğretim üyeliği kadrosu vermemekte; yakınındakilerin işlemlerini ise tersine kolaylaştırabilmektedir.

Diğer çokça rastlanan bir durum, gazetelere ilan vermenin gerisinde, eleman alımının herkese açık bir biçimde, nesnel bir seçimle en nitelikli adayın seçilmesi düşüncesi olması gerekirken, kadro belirli kişiyi almak için ilan edilmekte ve ilanda öyle koşullar konmaktadır ki yalnızca o aday başvurabilmektedir.

ABD'dekine benzer biçimde Türkiye'de de bazı birimler, olumlu bir yaklaşımla aday özelliklerini eğitimcilik boyutuyla, kişiliğiyle tanıyabilmek için ona bir süre ücretli ders verme gibi yöntemlere başvurmuşlardır. Öğretim üyesi adayı bulmakta zorlanan gelişmekte olan Güzel Sanatlar Fakültelerinin böyle bir uygulama yapma olanakları yoktur.

Güzel Sanatlar Fakültesi Öğretim Elemanlarının Bugünkü Durumu

Konuyu bir alan araştırmasıyla irdelemek amacıyla, Nisan 2007'de belirlenen 34 Güzel Sanatlar Fakültesi'nden, kuruluş yılı, bölge, bilgi toplama kolaylığı vb. ölçütler gözönüne alınarak, Akdeniz Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Beykent Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Mustafa Kemal Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakülteleri Resim, Heykel, Grafik Bölmeleri örneklem olarak seçilmiş; ayrıcalıklı konumdaki Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi ile ilgili olarak Internet'ten sağlanan veriler, ortak tabloda kullanılmıştır. Bunlardan bazılarından yanıt alınamamış; gelen yanıtlar değerlendirilmiştir.

Bölmeler	Çan.O. M. Ün. (2001)		Akdeniz Ün. (1999)			Mus.Kem. Ün. (1998)			Atatürk Ün. (1994)			Erciyes Ün. (1994)			Dokuz Eylül Ün. (1975)			Marmara Ün. (1957)			Mim.Sinan Ün. (1882)		
	R	G	R	H	G	R	H	G	R	H	G	R	H	GT	R:	H:	G:	R	H:	G:	R:	H:	G:
Prof.												1			1	1	1	2	1	3	13	3	2
Doç.									1	1	1					1					1	1	2
Yrd.Doç.	2	1	4	2		2	1	1	3	2	1	2			4	4		7	3	1	6	3	2
Öğr.Gör	2	1	3	2	4	1	2					5	3	2			2	2	2	2	3		3
Okut.			1								1	2		3									
Ar. Kendisinin Gör. 35 Eğ. İçin	2	2	2	1	1	3	2		5	2	5	1	2		5	2		1	2		10	9	6
Uzman																			1			1	
Yab. Uy.				1															1				
TOPLAM	6	4	10	6	6	6	5	1	9	5	8	14	5	5	10	11	6	18	11	14	33	17	15
2006 Kont.	15	10	15	12	15	15	15	Öğr.yo	20	10	18	15	10					15	30	30		30	
Kontenjan/Öğr. Elem.	3.7	5	1.9	2	3.7	5	5	Öğr.yo	5	3.3	6	1.5	2	Öğr. yok	3	7.5	2.7						

1: Veriler İnternet'ten alınmıştır.

Kontenjan / Öğretim Elemanı oranında araştırma görevliler i-derse girmedikleri için- dışarıda bırakılmıştır.

Tablo 1'de görüldüğü gibi kuruluş tarihi eski olan GSF'lerde profesör, doçent vardır; diğerlerinde öğretim üyesi olarak yardımcı doçent vardır ya da öğretim görevlisi, okutman vardır. Atatürk Üniversitesi'ndeki doçentler yabancı uyrukludur ve geçici maddeyle doçentliğe yükselmişlerdir. Bu görünümüyle, okutmanlık ve öğretim görevliliğinin asli kadro olmadıkları düşünülürse, YÖK döneminde kurulan GSF'ler henüz gelişim sürecinde oldukları izlenimini vermektedirler. Aslında bilindiği gibi kadroların yardımcı doçentlikte tıkanıp kalmasının, doçentlerin yok denecek kadar az olmasının nedeni yabancı dil sınavı ve doçentliğe getirilen ölçütlerdir. Bu tıkanmanın sanat alanında daha çok olduğu söylenebilir; çünkü bu alanı, alanın statüsünün yüksek olmaması nedeniyle, yetenekli bile olsalar, yüksek nitelikli öğrenciler tercih etmemektedirler.

Araştırma görevlilerinin varlığı GSF'lerin geleceği için çok önemlidir. Atatürk Üniversitesi GSF dışındaki YÖK sonrası GSF'lerin araştırma görevlileri birer ikiyeşerdir, bu sayı azdır. Aslında büyük bir olasılıkla hunlar Enstitüler kapsamındadır. Kuruluşu eski olan GSF'lerde daha çok 35. Madde kapsamında araştırma görevlisi vardır. 35. Madde kapsamındaki araştırma görevliliğinin çok olumlu olduğu söylenebilir. Bu üniversiteler, öğretim kadrosu açısından iyi durumdadırlar. Büyük kentlerde olmaları nedeniyle zengin sanatsal-kültürel ortamın eğitime önemli katkısı olacaktır. Ayrıca ABD'de olduğu gibi akademisyene farklı üniversitelerde yükselme olanağı verilmesi, onun farklı öğretim elemanı ve ortamlarda çalışarak zengin deneyim kazanmasını; sistemin kapalı devreye dönüşerek gelişmeye

kaplanması, yozlaşması olasılığını yok edecektir. GSF'lerin kendi gelecekleri açısından ve yeni GSF'ler açılması olasılığını da düşünerek bu kapsamdaki araştırma görevlisi sayısını çok artırmalarında yarar vardır. Ancak 35. madde kapsamında lisansüstü eğitim veren GSF'lerin kapasitelerinin sınırlılığı buna olanak vermemektedir.

Kontenjan/Öğretim elemanı oranı açısından dallara göre karşılaştırıldığında GSF'ler arasında açıklanabilir bir fark görünmemektedir.

Tablo 2. Güzel Sanatlar Fakülteleri Resim Bölümü Öğretim Elemanlarının Eğitim/Akademik Geçmişleri

Güzel Sanatlar Fakültesi-Kuruluş	Kontenjan/ Öğretim Elemanı	Unvan	Toplam Sayı	Lisans		Yüksek Lisans	Doktora/ San. Yet.		Açıklama
				Eğ.Ens.Lis. T	Lis. Bitirme		Doktora	San. Yeterlik	
Marmara Üniversitesi GSF (1957)	30/11= 2.7	Prof.	2		2	2		2	
		Yrd.D	7		7	7		7	
		Oğ.G.	2		2	2		2	
		Ar.G.	7		1	1+6 K S		S	6: Farklı üniversitelerden
Atatürk Üniversitesi GSF (1994)	20/4= 5	Doç.	1(GM)						Yabancı Uyruklu
		Yrd.D	3		3	3		3	
		Ar.G.	5		5	5/2 S	1 S	2 S	2 Marm. Üniv.'de
Erciyes Üniversitesi GSF (1994)	15/10= 1.5	Prof.	1	1		1	1		Doktora Sonrası Eğit.
		Yrd.D	2		2	2		2	
		Öğ.G.	5		5	4			
		Okut.	2	1	1	1			DGSAkade. mezunu
		Ar.G.	2		1	1	1 S	1 S	1 Marm., 1 Gazi'de
Mustafa Kemal Üniversitesi GSF (1998)	15/3= 5	Yrd.D	2		2	2		2	
		Öğ.G.	1		1	1 S			MKÜ'de(Kendi fak.)
		Ar.G.	3		3	2 S		1 S	2 DEÜ'de
Akdeniz Üniversitesi GSF (1999)	15/8= 1.9	Yrd.D	4		4	4	1	4	
		Öğ.G.	3	2	1	3			
		Okut.	1	1					
		Ar.G.	2		2	2	1 S		1 ODTÜ'de
Çanakkale 18 Mart Ünivers. GSF (2001)	15/4= 3.7	Yrd.D	2		2	2			
		Öğ.G.	2		2	2			
		Ar.G.	2		2	2		1 S	1 MSÜ'de

S: Eğitim sürmektedir.

akademik eğitimin temeli olan bilimsel boyutun ihmal edildiği biçiminde yorumlanabilir. Eğitim Enstitüsü+Lisans Tamamlama(L.T.) mezunlarının azlığı, ilk kuşak akademisyenlerin giderek yerlerini yeni kuşağa bıraktığını göstermektedir. Ayrıca araştırma görevlisi sayısının oldukça az olduğu söylenebilir. Öğretim kadrosu konusunda yapılacak bir planlama, araştırma görevlisi kadrolarının

özellikle 35. madde kapsamındakilerin çoğaltılmasının gerektiğini ortaya koyacaktır. Uygulamada, az da olsa 35. madde kapsamındaki araştırma görevlisi değişiminin varlığı olumludur.

Tablo 3. Güzel Sanatlar Fakülteleri Heykel Bölümü Öğretim Elemanlarının Eğitim/Akademik Geçmişleri

GÜZEL SANATLAR FAKÜLTESİ- Kuruluş	Kontenjan/ Öğretim Elemanı	UNVAN	TOPLAM SAYI	Lisans		Yüksek Lisans	Doktora/ San. Yet.		Açıklama
				Eğ.En.+L.T	Lis. Bitirme		Doktora	San. Yeterlik	
Dokuz Eylül Üniversitesi GSF (1975)	15/5 = 3	Prof.	1		1	1		1GM	4: Farklı üniversitelerden
		Yrd.D	4		4	4		4	
		Ar.G.	6		6	4+ 2S		4S	
Atatürk Üniversitesi GSF (1994)	10/3 = 3.3	Doç.	1GM						
		Yrd.D	2		2	2	1	1	
		Ar.G.	2		2	1			
Erciyes Ünivers. GSF (1994)	10/5 = 2	Öğ.G.	3		3	3			2 DEÜ'de
		Ar.G.	2		2	2		2 S	
Mustafa Kemal Üniversitesi GSF (1998)	15/3 = 5	Yrd.D	1		1	1		1	1 MSÜ'de
		Öğ.G.	2		2				
		Ar.G.	2		2	2		1 S	
Akdeniz Üniversitesi GSF (1999)	12/6 = 2	Yrd.D	2	1		1		1(G M) 1(N M)	
		Öğ.G.	2		1	1			
		Yab.Uz	1						
		Ar.G.	1		1	1 S			

S: Eğitim sürmektedir.

GM: Geçici Madde ile alınan.

Tablo 3'teki Heykel Bölümleri ile ilgili verilere göre Resim Bölümlerinden önemli farklar görünmemektedir. Heykel Bölümlerinin kontenjanları ve öğretim elemanı sayıları Resim Bölümlerinden biraz daha azdır. Dikkati çeken bir konu, Heykel Bölümlerinde yalnızca bir doktoralı eleman

varken, Resim Bölümlerinde doktoralı sürenler dikkate alınırsa çoğunluğunda doktoralı eleman bulunmaktadır. Durum Heykel Bölümleri açısından olumsuzdur.

Tablo 4. Güzel Sanatlar Fakülteleri Grafik Bölümü Öğretim Elemanlarının Eğitim/Akademik Geçmişleri

Güzel Sanatlar Fakültesi-Kuruluş	Kontenjan/ Öğretim Elemanı	Unvan	Toplam Sayı	Lisans		Yüksek Lisans	Doktora/ San. Yeter.		Yardımcı Doçent	Açıklama
				Eğitim Enst.	Lis. Bitirme		Doktora	San. Yeterlik		
Marmara Üniversitesi GSF (1957)	30/6= 5	Prof.	3							
		Yrd.D	1							
		Og.G.	2		2					
		Ar.G.	8			1+ 3 S		4 S		8: Farklı üniversitelerden
Dokuz Eylül Üniversitesi GSF (1975)	30/4= 7.5	Prof.	1		1			1GM	1GM	
		Doç.	1		1	1	1		1	
		Og.G.	2	1	1					
Atatürk Üniversitesi GSF (1994)	18/3= 6	Doç.	1GM							
		Yrd.D	1GM		1					
		Okut.	1		1					
		Ar.G.	5		5	3	1 S			1 Gazi Ün'de
Erciyes Üniv. GSF (1994)	Öğr.alın - mamıştır	Öğ. G.	2		2	2				
		Okut.	3		3					
Mustafa Kemal Ün. GSF (1998)	Öğr.alın - mamıştır	Yrd.D	1		1	1		1	1	
Akdeniz Üniver. GSF (1999)	15/4= 3.75	Öğ.G.	4		4	4				
		Ar.G.	2		1	1+ 1S		1 S		1 DEÜ'de
Çan. Ons. M. Un.GSF(2001)	10/2= 5	Yrd.D	1		1	1		1	1	
		Öğ.G.	1		1	1				

S: Eğitim sürmektedir.

Grafik Bölümleri verilerini içeren Tablo 4'e göre fakültelerin kuruluş yılları günümüze yaklaştıkça öğretim elemanı toplam sayısı ve öğretim üyesi sayısı azalmaktadır. Diğer veriler Resim ve Heykel Bölümlerinden çok farklı değildir. Doktoralı ya da sanatta yeterliği olan ya da öğrenimini gören eleman sayısının görece olarak az olduğu da söylenebilir. Öğretim elemanı olduğu halde öğrenci alınmayan iki GSF'nin varlığı dikkat çekicidir. Kontenjan/ öğretim elemanı oranı diğer bölümlerden biraz fazladır.

Sonuç ve Öneriler

Üniversitelerin sorunları öncelikle genel eğitim sisteminin yapısından kaynaklanmaktadır. Öğretim elemanı ögesi konusunda, sistemi bütün olarak göz önüne almadan doğru değerlendirme yapmak olanaksızdır. Geçmişte kırsal kesimin en nitelikli çocuklarını toplayan, bu kesimdeki yetenek havuzunun büyük bölümüne ulaşabilen ve çok iyi koşullarda eğitim veren Köy Enstitüsü-İlköğretmen Okulu, Seminer Sınıfları kaynağına dayalı Eğitim Enstitülerinden, çok nitelikli öğretim elemanı adayları çıkmaktaydı.

Günümüzde bu sistem yıkılmıştır. Anadolu Güzel Sanatlar Liseleri, bazı sorunları nedeniyle Seminerlerin yerini tutamamaktadır. Bu okulları hem üstün nitelikli öğrenciler tercih etmemekte hem de sistem ve öğretmen açısından ciddi sorunları bulunmaktadır. Lisans öncesinde iyi bir sanat eğitimi sistemi oluşturulduğunda öğretim elemanlarının niteliği de yükselmektedir. O nedenle Anadolu Güzel Sanatlar Liseleri sistem bütünlüğü içinde yeniden ele alınmalıdır.

Üniversitelerde öğretim elemanı yapısı, genel üniversite yapısının uzantısı olarak bu yapıdan kaynaklanan, buna koşut özellikler göstermektedir. Gelişmiş ülkelerin yüzlerce yıllık üniversite gelenekleri ve belirli bir birikimleri vardır. Yüzyıllar içinde bütün öğeleri gelişmiş ve gelenekler, kimlik oluşmuştur. Türkiye’de çoğu üniversite yakın zamanda kurulmuş; eski üniversitelerin gelişmeleri, gelenek, kimlik oluşturmaları zaman zaman kesintiye uğratılarak engellenmiştir. Buna 2547 sayılı YÖK yasası ile yöneticilere, özellikle rektöre sorumluluğu olmayan büyük yetkiler verilmesi, kurulları işlevsiz hale getiren katı sayılabilecek hiyerarşik yapı ve başka sorunlar da eklenince, ülkemizde öğretim elemanlığı, genellikle bir meslek veya bir yaşam biçimini olamamış ve bir geçim kaynağı olarak görülür olmuştur. Şimdiki uygulamayla başta rektör olmak üzere üst yöneticiler, eleştirebilen, yaratıcı elemanlar yerine uyumlu elemanlar almayı yeğlemekte; bu elemanlar da bu yapıya uygun rektörü desteklemekte; böylece kısır döngü sürüp gitmektedir. Üstelik üniversitelerde, -daha çok kendi mezunlarını almaları ve birbirleriyle fazla etkileşmemeleri yüzünden- kapalı sayılabilecek bir sistem oluşmuştur.

Başta rektör olmak üzere, yöneticilerin yeniden gözden geçirilmeli; kurullar işlevsel karar kurulları haline getirilmelidir. Böylece öğretim elemanının ve alt kademe yöneticilerin başında Demokles’in kılıcı gibi sallanan bu yetkiler sınırlandırıldığında, rektörün öğretim elemanlığının, ilgili birimin gereklerine uymayan, yasalara bile aykırı olan öğretim elemanı atama uygulamaları sona erecektir. YÖK, daha demokratik bir yapıya kavuşturulmalı; daha çok eşgüdüm, ülkenin gereksinmelerine göre planlama görevi ağırlık kazanmalı; üniversitelerin etkileşimini sağlamalıdır. Öte yandan öğretim elemanı alımı ve yetiştirilmesi konusunda merkezi görevler üstlenmesi yararlı olacaktır.

Üniversite öğretim elemanlığı, bütün boyutlarıyla cazip hale getirilmelidir. En nitelikli mezunları çekebilmek için, araştırma görevliliğine çok önem verilmeli, cazip hale getirilmeli; sayıları artırılmalıdır. Araştırma görevliliği giriş denetiminde, yabancı dil düzeyi yüksek tutulmalı; yabancı dillerini iyi düzeye getirebilmeleri için her türlü önlem alınmalıdır.

Cazip hale getirme konusunda yeterli altyapı hazırlandıktan sonra öğretim elemanlarının dışarıda başka iş yapmaları engellenmelidir. Dışarıda ek iş yapma, yabancı uzmanlarca, Darülfünun’un ve 1933 üniversite reformunun temel başarısızlık nedenleri arasında sayılmıştır. Dışarıda

çalışma üniversite öğretim elemanı kişiliği-etiği ile bağdaşmamaktadır.

İşini iyi yapanın ödüllendirilip, kötü yapanın ise cezalandırılacağı ve böylece belirlenen hedeflere ulaşılmasının sağlanacağı bir sistem oluşturulmalıdır. Bu tutum profesörlük dönemini de kapsamalıdır. Bunu yaparken, güvence ile görevini yerine getirme, iyi çalışma arasında denge kurmak gerekir. Tam bir bilimsel özerklik güvencesi, nesnel bir değerlendirme, çalışmayla oranlı ödüllendirme için koşullar yaratılmalıdır. Bir başka öneri olarak, öğretim üyeliği üretkenlik düzeyine göre belirli kategorilere ayrılarak, belirli düzeye kadar öğretim üyeleri sözleşmeli duruma getirilebilir. Böylece asıl, sürekli kadroya atamadan önce geçici bir tanıma sürecinin olması pek çok sorunu çözecektir. Bütün bu işlemler nesnel ölçme ve değerlendirmelere dayandırılmalıdır.

Öğretim elemanlarının pek çok işlevi birlikte, yarım yamalak yerine getirmelerinin önüne geçmek için üniversitelerin kadroları işe göre ayar edilmeli, a) Tam zamanlı araştırma yapanlar, b) Yarı yarıya araştırma ya da performans ve öğretim yapanlar c) Tam zamanlı öğretim yapanlar. Bu kategoriler ABD’de olduğu gibi belirlenmeli. Araştırmacılara araştırma olanakları sunulmalı ve kendilerine görev yüklenilmelidir (Ortaş 2003).

Öğretim elemanlığına girişte mutlaka giriş denetimi yapılmalıdır. Giriş denetimi, meslektaşının de gereğidir (Tezcan 1984, s.289). Genel anlamda üniversite mezunlarının mesleğe girişleri için mutlaka bir sınav yapılmasında yarar görülmektedir. Bu sınav aynı zamanda kalite denetiminin bir yolu olarak kabul edilebilir (Korkut 2002, s.154-155).

Eleman alımı ile ilgili sınavlar olabildiğince merkezi olmalı; eleman alımı, bütün elemanları kapsayacak biçimde ve her alanın özelliğine uygun nesnel değerlendirmeye dayanak olabilecek alanla ilgili birikimi; öğretim uygulamalarını da içeren pedagojik formasyonu; araştırmacılık, öğretim elemanlığının gerektirdiği kişilik ve etik özellikleri; yeterli düzeyde yabancı dil, genel kültür, zihinsel yeterlilik ana özelliklerinin ölçülmesini ve değerlendirilmesini kapsayan bir giriş denetimiyle olmalıdır. “Pedagojik formasyon dersleri lisans üstü öğrenim programlarının bir parçası olarak düzenlenmeli, Öğretim üyeliğine atanmadan önce de uygulama yapma olanağı sağlanmalıdır (Korkut 2002, s.198). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Programı Yükseköğretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu’ndaki “Öğretim üyesi, ancak “yetkin” üniversite ve/ya bölümlerde yetiştirilmeli, bunun için özel kaynak ve statü sağlanmalı, ayrıca, pedagojik formasyon dersleri ve deneyimi de verilmelidir” (Karakütük 2001, s.13-14) görüşüne katılmamak olanaksızdır. Konu sistemleştirilmelidir.

KAYNAKÇA

Karakütük, Kasım. **Öğretim Üyesi ve Bilim İnsanı Yetiştirme, Lisansüstü Öğretimin Planlaması**, Geliştirilmiş 2. baskı. Ankara: Anı Yayıncılık, 2001.

Korkut, Hüseyin. **Sorgulanan Yüksek Öğretim**, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 2002.

Ortaş, İbrahim. "ÖSS Sınavı ve Beyin Göçü", Haziran 2003, e-mail eki.

Tezcan, Mahmut. **Eğitim Sosyolojisi**. 3. Bası. Ankara: Çağ Matbaası, 1984).

Uçan, Ali. "Türkiye'de Güzel Sanatlar Fakülteleri'nin Yeniden Yapılanması ve Eğitim Programlarının Yeniden Düzenlenmesi", **İnsan ve Müzik İnsan ve Sanat Eğitimi**. 2. Basım, Ankara: Müzik Ansiklopedisi Yayınları, 1996, s. 203-214.

Uz, Abdullah. "Müzik Eğitimi Bölümlerinin Öğrenci Yapısı", **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, VII (1), 1992, s. 129-140.

Uz, Abdullah. "Müzik Eğitimi Anabilim Dallarındaki Öğretim Elemanlarının Eğitim/Akademik Geçmişleri", Basılmamış bildiri. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 7-9 Haziran 2001, X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi.

(Nisan 2007)