

SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMLARININ İÇERİK OLUŞTURMA SÜRECİNE İLİŞKİN

SMGM ARAŞTIRMA PROJESİ SONUÇ RAPORU

Araştırma Projesi Yürütücüleri

Yrd.Doç.Dr.Almula Köksal

Yrd.Doç.Dr.Candan Çınar Çıtak

Araştırma Projesi Danışmanı
Prof.Dr.Nur Esin

Mart 2010

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ

1.BÖLÜM: GİRİŞ	5
2.BÖLÜM: METODOLOJİ VE ARAŞTIRMA PROJESİNİN YAPISI	12
2.1. AMAÇ VE HEDEFLERİN ORTAYA KONMASI	12
2.2. VERİ TABANINI OLUŞTURACAK OLAN ALAN ÇALIŞMASININ PLANLANMASI	13
2.3. ALAN ARAŞTIRMASININ GERÇEKLEŞTİRİLMESİ	18
2.4. ALAN ARAŞTIRMASINDAN ELDE EDİLEN VERİLERİNİN ANALİZİ	20
2.5. ODAK GRUPLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	23
2.6. SONUÇ RAPORUNUN HAZIRLANMASI	25
3. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN BULGULARI	26.
3.1. ÖZEL SEKTÖR	26
3.1.1. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ MİMARLIK BÜROLARI	26
3.1.1.1 EĞİTİM	26
3.1.1.2 MİMARLIK ORTAMI	29
3.1.1.3 TALEPLER	31
3.1.1.4 MİMARLAR ODASI	36
3.1.2 BÜYÜK MİMARLIK OFİSLERİ	39
3.1.2.1 EĞİTİM	39
3.1.2.2 MİMARLIK ORTAMI	40
3.1.2.3 TALEPLER	40
3.1.2.4 MİMARLAR ODASI	42
3.1.3 GENEL YÜKLENİCİLER	42
3.1.3.1 EĞİTİM	42
3.1.3.2 MİMARLIK ORTAMI	44
3.1.3.3 TALEPLER	45
3.1.3.4 MİMARLAR ODASI	47
3.1.4 YAPI DENETİMİ UZMANLARI	48
3.1.4.1 EĞİTİM	48

3.1.4.2 MİMARLIK ORTAMI	49
3.1.4.3 TALEPLER	51
3.1.4.4 MİMARLAR ODASI	52
3.1.5 TEDARİKÇİLER	53
3.1.5.1 EĞİTİM	54
3.1.5.2 MİMARLIK ORTAMI	55
3.1.5.3 TALEPLER	57
3.1.5.4 MİMARLAR ODASI	58
3.1.6 GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIKLARI	59
3.2 KAMU SEKTÖRÜ	60
3.2.1 KAMU ÇALIŞANLARI	60
3.2.1.1 EĞİTİM	61
3.2.1.2 MİMARLIK ORTAMI	71
3.2.1.3 TALEPLER	78
3.2.1.4 MİMARLAR ODASI	85
3.2.2 ÜNİVERSİTELER (ÖĞRETİM ÜYELERİ)	88
3.2.2.1 EĞİTİM	88
3.2.2.2 MİMARLIK ORTAMI	90
3.2.2.3 TALEPLER	91
3.2.2.4 MİMARLAR ODASI	94
3.2.3 ÜNİVERSİTELER (ÖĞRENCİLER)	96
3.2.3.1 EĞİTİM	96
3.2.3.2 MİMARLIK ORTAMI	98
3.2.3.3 TALEPLER	98
3.2.3.4 MİMARLAR ODASI	103
4. BÖLÜM: SMGM TARAMA ÇALIŞMASI BULGULARI	106
5. BÖLÜM : SONUÇLAR	117

ÖNSÖZ

Mimarlar Odası Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi tarafından desteklenen bu araştırma projesi uzun ve yoğun bir emeğin sonuç ürünüdür. Bu çalışma Mimarlar Odası Genel Merkezin desteği olmadan gerçekleşemezdi. Akademisyen ve mimar olarak araştırmacılar, bu türde bilgi üretmeyi önemseyen projelerin Mimarlar Odası tarafından desteklenmesinden ötürü mutluluk duymaktadırlar.

Bu proje yaklaşık bir yıllık zaman dilimine yayılmış olup pek çok kişinin katkı ve emeği ile ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar öncelikle her anlamda bize inancını her zaman koruyan, her türlü destek ve katkısını esirgemeyen aynı zamanda araştırma projesinin danışmanlığını da üstelenmiş olan Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi Başkanı Prof.Dr.Nur Esin'e teşekkürü bir borç bilir. Projenin oluşum ve gelişiminin hemen her aşamasında bulunan ve katkı sağlayan mimar Süleyman Mazlum ve mimar Tülin Barutçular'a araştırmacılar emek ve katkılarından ötürü teşekkür etmektedir. Araştırma projesinin kapsadığı geniş coğrafya düşünüldüğünde projeye destek veren Mimarlar Odası Şubeleri yetkililerine de ayrıca katkıları, destekleri ve misafirperverliklerinden ötürü teşekkür ederiz.

Bu proje araştırmacılar için de unutulmaz bir süreçti. Mimarlık mesleğine, üretimin ve işleyişin bu denli yakınına gelmek araştırmacılara hem mimar, hem akademiye hem de eğitimci kimliklerinde yeni ufuklar açmıştır. Bu nedenle araştırmada kendi bireysel yolculuğunu paylaşan tüm katılımcılara yürekten teşekkür ederiz.

1. BÖLÜM GİRİŞ

Doksanlı yılların başından itibaren kürselleşme olgusu, yaşamın pek çok alanında olduğu gibi meslek alanlarının tanımında ve işleyişinde de önemli dönüşümlere neden olmuştur. Mimarlık mesleği düşünüldüğünde mesleğin faaliyet alanlarının çeşitlendiği, rekabetin ulusal boyutları aşarak küreselleştiği dolayısıyla var olabilmek, daha başarılı olabilmek için iyi olmanın yetmediği belirli bir farkın yaratılmasının da zorunlu olduğu bir dünya düzenine geçmiş bulunmaktayız. Bu hızlı akışın meslek aktörlerinin tümü tarafından yeterince içselleştirildiğini söylemek güç olmakla birlikte, koşullar var olabilmek için kaçınılmazı bize gösteriyor.

Günümüz yapı üretim süreci içinde müşteri/mal sahibi, tasarımcı (mimar) ve “müteahhit” ilişkisini artık neredeyse tamamıyla terk etmiştir. Bu süreç aktörleri açısından hem daha profesyonelleşmiş hem de daha kalabalıklaşmıştır. Yeni yapı üretim sürecinde mal sahibi artık tek bir kişi veya kurumdan oluşmamakta, gayrimenkul girişimcisi, finansör gibi pek çok yeni aktör yeni tanımıyla “proje sahibi” olarak tanımlanmaktadır. Benzer durum tasarım süreci için de geçerlidir. Artık projeler tek bir elden ya da akıldan üretilmeyecek kadar karmaşık ve özellikli bilgi birikimi gerektirmektedir. Uygulamayı yapan ise daha kurumsallaşmış, işi yapmaktan çok örgütleyen ve denetleyen konumuna bürünmüştür. Alt yükleniciler, tedarikçiler, kamu gibi diğer aktörler de çok daha etkin ve profesyonel düzeyde sürece uyum sağlamaktadırlar. Yeni süreç kapsamında “mimar” ın meslek insanı olarak varlık alanları da gelişmektedir. Ne var ki içinde bulunulan süreci gerek meslek insanının gerekse üniversitelerin ne denli içselleştirdikleri tartışılması gerekli ayrı bir konudur. Profesyonel yaşam ile eğitim arasındaki uzlaşma zemininin giderek azaldığı ve aralarındaki mesafenin giderek arttığı bir ortamda profesyonellerin ortama ayak uydurmak için bireysel çabaları kaçınılmaz görünmektedir. Bu bağlamda eğitim ve gelişim tüm profesyonel yaşamı kapsayan dinamik bir olgudur.

Meslek insanı/Profesyonel kavramı on altıncı yüzyıla dayanmakta olup, ilk olarak formel üniversite eğitiminin verildiği hukuk, tıp, teoloji ve kısmen askeriyei kapsamaktaydı. Mimarlık, takip eden zaman diliminde önce Avrupa’da sonra on dokuzuncu yüzyılda Amerika’da meslek statüsüne kavuştu. Her ne kadar başlangıcı aristokrat elitlerin etki alanı içinde olsa da yirminci yüzyılın başından itibaren tüm

toplum bağlamında yaygınlaştı. Meslek insanın belirleyen temel unsurlara bakıldığında;

- akredite edilmiş bir kurumda uzun zaman dilimine yayılmış eğitimden geçmiş, belirli bir alanda yetkinliği belgelenmiş,
- genel prensipler ve sistematik kuram ile özgün uygulama bilgisini birlikte kullanma becerisine sahip, belirli bir disiplinde uzman,
- bir mal üretmekten çok bir hizmeti sağlayan
- hizmeti yalnızca yukarıda sıralanan özelliklere sahip kimselerin verdiği görülmektedir ki bu hizmet yerine ikame edilemeyecek bir hizmettir¹.

Bu özellikler göstermektedir ki mesleki faaliyetler, dinamik bir gelişime sahip olup meslek insanı için bir tercihten çok zorunluluk halini almıştır.

Günümüz dünyasında mesleki eğitime yönelik yapılan tartışmaların odağında; eğitimin yeterli olup olmamasının ötesinde eğitimin tüm yaşam boyunca nasıl sürekli hale getirilebileceği hususu yer almaktadır. Mesleki eğitimin ilk ayağı olan üniversite eğitimi gerek süresi gerekse de müfredatı bakımından yeterince tartışılmış ve tartışılmakta ancak üniversite eğitimi sonrası olan süreç yani profesyonel yaşam henüz bu tartışma ortamında kendine bir yer edinememiştir. “Eğitim şart” anlayışının her alanda kabul gördüğü bir dünyada mimarlık mesleğinin bu şart olan eğitim zeminine nasıl çekileceği ise uzun soluklu bir tartışmayı ve devamında da çalışmayı gerektirmektedir.

Bu konuda yapılacak olan tartışmaların temel hedefinde; mimarlık mesleğini değişik alanlarda icra eden meslek elemanlarının zamanla değişen mesleki eğitim ihtiyaçları, meslek eğitiminden beklentileri, mesleki bilgi güncelleme ve bunları sürekli hale getirme yolları yer almalıdır.

Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi (bundan sonra SMGM olarak anılacak) bu tartışmaların sağlıklı bir biçimde yapılmasını ve sürekli mesleki gelişim yönünde eğitim programının oluşmasına giden sonuca ulaşmasını sağlayacak en önemli organizasyondur. Bu bağlamda SMGM'nin kuruluş amacı;

¹ Burns, Carol (2001) “A Framework for Aligning Professional Education Practice in Architecture,” The Disiplin of Architecture, içinde editörler; A.Piotrowski, J.W.Robinson, sayfa 260-2171, University of Minnesota Press, Minneapolis, ABD.

“...mimarlık mesleği ve mesleki hizmetin; etkinliğini, verimliliğini ve gelişimini sürekli kılmak üzere; meslek mensuplarına değişen dünya koşulları, bilimsel-teknolojik gelişmeler ve çağdaş toplumsal gereksinimler çerçevesinde, mesleki formasyonlarını sürekli geliştirme ortamlarını, olanaklarını ve fırsatlarını sunmak, mevcut deneyimleri ile birlikte bilgilerini güncelleştirmek, edindiği yeni bilgi ve becerilerini değerlendirmek ve referansları haline getirmektir.” (SMGM Yönetmeliği) olarak belirtilmiştir.

Yukarıda ifade edilen kuruluş dayanağından yola çıkılarak SMGM, yönetim, etkinlik ve faaliyet alanlarını belirleyerek çalışmalarına başlamıştır. İlk aşamada büro tescil belgesi almakla zorunlu olan mimarların mesleki gelişimlerine yönelik eğitimlerini zorunlu tutarak belirli bir kredilendirme sistemine bağlamıştır. Uygulanan eğitim programı Mimarlar Odasına üye tüm mimarlara açık ve serbest olmakla birlikte özellikle yukarıda ifade edilen büro tescil belgesi alması zorunlu olan meslek kesimine yılda 15 kredi zorunluluğu getirilmiştir. Buradaki amaç meslek insanlarının gelişimlerini sağlayarak kamu yararını arttırmaktır. Bu nedenle mimarlık alanı ile ilgili çeşitli konu ve temalarda eğitim programları, seminer, sempozyum vb faaliyetleri şubeler kanalıyla düzenlenmesi ve meslek insanlarının gelişim faaliyetlerinin sicil sistemi ile belgelenerek arşivlenmesi hedeflenmiştir.

SMGM kapsamındaki eğitim faaliyetlerinin yalnızca belirli bir grup için zorunlu tutulması ve SMGM kapsamında bugüne kadar meslek insanlarının gelişimi için açılmış olan eğitim programlarının içeriği ve niteliğinin önceden belirlenmiş bir ihtiyaca göre değil, daha çok el yordamı ve belli ölçülerde mevcut imkânlar çerçevesinde oluşturulması, meslek insanlarının süreçten faydalanmasını olumsuz yönde etkilemenin yanı sıra SMGM'ye karşı da olumsuz bakışın gelişimine sebep olmuştur. Bu olumsuz bakış açısı üyeler tarafından yasal yollara başvurmak suretiyle zorunluluğun kaldırılması sürecini başlatmıştır. Mimarlar Odası kayıtları göz önüne alındığında zorunluluğun kaldırılması sonrasında SMGM faaliyetlerinde dramatik azalma yaşanmaktadır.

Yasal koşullardaki değişim karşısında günümüz dünyasının başta ifade edilen dinamikleri nedeniyle mesleki gelişmenin kaçınılmaz dinamik bir yapı olması SMGM'nin yeniden yapılanma sürecini doğurmuştur. Burada yapılması gereken

temel tartışma mesleki gelişim faaliyetlerinin yapılıp yapılmamasından ziyade üyeleri üzerinde bu faaliyetler ile ilgi “nasıl” bir motivasyon yaratacağıdır. Şüphesiz bu tartışma yalnızca konu başlıkları ile sınırlı olamayacak kadar karmaşık bir süreçtir. Bütünsel bir yeni bakış açısı, anlayış, yönetim ve faaliyetler dizinlerini ele almayı gerektirmektedir.

Mimarların meslek yaşamlarını geniş bir alanda ortaya koyduklarını düşünürsek yukarıda ifade edilen tartışma zeminin de çok kolay organize edilemeyeceğini söyleyebiliriz. Ancak imkânsız da değildir. Bu araştırma projesinin ortaya çıkış nedeni de işte bu tartışma zeminini yaratmak ve “Sürekli Mesleki Gelişim Programlarının İçerik Oluşturma Süreci”ne ilişkin mesleğin temel faaliyet alanları ve mesleki profili tanımlamak, profilin mesleki eğitim talep ve beklentilerini ortaya koymaktır. Kapsamlı bir resmin çizilmesi SMGM’nin bundan sonra alacağı kararlara ve geliştireceği yol haritasına bir altlık oluşturacaktır.

Araştırmanın Problem Tanımı:

Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi kapsamındaki eğitim faaliyetlerine, mevzuatta bulunan yasal zorunluluk kaldırıldıktan sonra, üyelere bu tip faaliyetlere ilişkin talep gelmemekte ya da bu talepler çok sınırlı düzeylerde kalmaktadır. Mesleki gelişim anlayış ve gereksinimi tüm meslek insanları tarafından yeterince içselleştirildiğini söylemek güç olmaktadır. Bu durumu hem ürün hem de süreç irdelendiğinde meslek hayatının pek çok yerinde gözlemlemek mümkündür.

Meslek insanlarının mesleki gelişimi bir ihtiyaç ve alışkanlık haline getirmesi hem ürünün hem de hizmetin kalitesini olumlu yönde etkileyecektir.

Araştırmanın amacı:

Bu araştırmanın temel amacı mimarların “mesleki gelişim” konusundaki fikirleri ve sorunlarının tespit edilmesi olarak özetlenebilir. Bu ana amaca yönelik alt amaçları sıralayacak olursak;

- Mimarların mesleki gelişim faaliyetlerinde yararlanabilecekleri merkez olan Sürekli Mesleki Gelişim Merkezine bakış açıları ve beklentilerinin tespit edilmesi.

- Farklı faaliyet alanlarında mesleklerini sürdüren mimarların kısa, orta ve uzun vadede kendi konumlarındaki mesleki gelişim taleplerinin belirlenmesi.
- Yapısal, yönetsel ve faaliyetler düzlemlerinde Sürekli Mesleki Gelişim Merkezinin yeniden yapılanma sürecinde bu araştırma kapsamında elde edilen bulguların bir girdi sağlaması.
- Bundan sonra gerçekleştirilecek faaliyetlerin mimarların görece daha geniş katılımı ile sağlanarak bir ortak akıl üreme sürecinden geçerek düzenlenmiş olması.

Bu araştırma bazı temel varsayımlar üzerine inşa edilmiştir. Öncelikle mimarlık hizmeti tek bir alanla sınırlı tutulmamaktadır. Tasarım hizmetinin yanı sıra, kamu, uygulama, tedarik, denetim gibi yapı üretim sürecinin farklı aşamalarında mimarlık hizmeti değişerek ve dönüşerek devam etmektedir. Bu açıdan bakıldığında her bir faaliyet alanının kendine has bazı özellikleri olmalıdır. Öte yandan mimarlık hizmetinin işleyişi ve piyasa koşulları açılarından konu ele alındığında hizmetin içeriğinin ve piyasa dinamiklerinin de ülkenin bütünü için homojen olduğunu söylemek mümkün değildir. İhtiyaçlar ve piyasa dinamikleri coğrafyalara göre farklılık gösterebilir. Bununla birlikte aktörler açısından konu ele alındığında; farklı faaliyet alanlarında hizmet veren mimarların da ihtiyaçları yaş, cinsiyet ve pozisyon (yöneten, yönetilen) gibi unsurlar göz önüne alındığında homojen özelliklere sahip değildir. Mesleğe yeni başlamış biri ile tecrübe sahibi birinin ihtiyaçlarında benzerliklerin yanı sıra farklılıklar da oluşacaktır. Yeni bilgi edinme, bilginin güncellenmesi, bilginin derinleştirilmesi farklı içerik ve nitelikte eğitim faaliyetlerini gerektirebilir.

Bu araştırma birisi ana diğeri onu destekleyici ya da tamamlayıcı nitelikte iki eksen üzerine kurulmuştur. Ancak bu çalışma genel hatları ile konuyu derinlemesine irdelemeyi amaçlayan nitel bir çalışmadır. Araştırmanın ana eksenini farklı alanlarda mimarlık hizmeti veren meslek insanları üzerinden bir odak grup çalışması ve içerik analizi yöntemi ile yukarıda ifade edilen amaçların ortaya çıkarılması sürecidir. Bu bağlamda çalışma ülkenin farklı coğrafyalarında bulunan ve belirli temsiliyet özellikleri taşıyan illerde benzer faaliyet alanlarındaki meslek insanları ile “odak grup görüşmeleri” ile mesleki gelişim faaliyetleri, meslek ortamı ve konuyla ilgili talepler tartışılmıştır. Araştırmanın genel çerçevesi tartışmaya katılan katılımcıların profillerini belirleme, sorunları ortaya koyma ve ihtiyaç ve taleplerini konu, içerik, biçim, eğitimci,

süre vb ölçütlere göre tartışmaktır. (Şekil 1.1) Ancak ilk birkaç toplantıda görüldü ki katılımcılar mesleki gelişim faaliyetleri sorulduğunda ve eğitim konusu dile getirildiğinde konuyu hep SMGM üzerinden ele alıyorlardı. Bunun yanı sıra SMGM'nin Mimarlar Odası ile ilişkilerin belirlendiği bir tür köprü niteliği de olduğu kısa zamanda araştırmacılar tarafından fark edilmesi ile tartışma çatkısı Mimarlar Odası'na bakış açısı ve ilişkileri de kapsayacak biçimde genişledi.(Şekil 1.1)



Şekil 1.1. Odak Grup Çalışması Tartışma İçeriği

Tartışmalar içerik analizi yöntemiyle deşifre edilerek analiz edildi. Araştırmanın ana eksenini içermemekle birlikte ana eksene paralel olarak talepler konusunda tarama çalışması yapıldı. Her iki çalışmanın bulguları ileriki bölümlerde ayrıntılı ele alınmıştır.

Bu araştırmanın genel içeriğine bakıldığında birinci bölümde araştırmanın nedeni, amacı, varsayımları ve potansiyel yararları üzerinde durulduktan sonra ikinci bölümde metodolojiye yer verilmiştir. Bu bölümde izlenen araştırma yöntem ve araçları kısaca ele alındıktan sonra araştırmanın yapısı, demografik özelliklerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın bulguları odak grup çalışması ve tarama sonuçları olmak üzere iki düzlemde ele alınmıştır. Son bölüm olan sonuçlarda ise genel araştırma sonuçlarının yanı sıra araştırmacıların tüm süreç boyunca gözlem, deneyim ve öznel çıkarımlarına yer verilmiştir.

Bu alışma her ne kadar içeriği gereği genellemeler yapabilecek kapsamda olsa da nitel bir çalışma olduğu ve yalnızca içine girilen dünyaları resmetmeyi amaçladığı göz ardı edilmemelidir. Çalışma sonuç olarak SMGM'nin yeniden yapılanma çalışmalarında bir girdi ve/ veya yol haritası niteliğinde olup uygulamaya yönelik bütüncül bir model sunulmamaktadır.

2. BÖLÜM: METODOLOJİ VE ARAŞTIRMA PROJESİNİN YAPISI

Bu bölümde araştırma projesinde kullanılan yöntem ve projenin yürütülme sürecinde izlenen yol aktarılacaktır. Araştırma Projesinin metodolojisine ilişkin çalışmalar ve süreç planlaması, Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (bundan sonra TMMOB olarak anılacak) Mimarlar Odası Genel Merkezi bünyesinde faaliyet gösteren Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi (SMGM) ile 2009 Mart ayında başlayan ve 2009 Mayıs ayına kadar süren toplantılar neticesinde nihai şeklini almıştır. “Sürekli Mesleki Gelişim Programlarının İçerik Oluşturma Sürecine İlişkin Araştırma Projesi” olarak adlandırılan Araştırma Projesinin süreç planlaması 5 aşamadan oluşmaktadır;

- Araştırma Projesinin temel amaç ve hedeflerinin net bir biçimde ortaya konması,
- Araştırma Projesinin veri tabanını oluşturacak olan alan çalışmasının planlanması,
- Araştırma Projesinin alan araştırmasının gerçekleştirilmesi,
- Araştırma Projesinin alan araştırmasından elde edilen verilerinin analizi,
- Araştırma Projesinin sonuç raporunun hazırlanması.

2.1. AMAÇ VE HEDEFLERİN ORTAYA KONMASI

Araştırma Projesinin temel amaç ve hedefleri, 2009 Mart ayından 2009 Mayıs ayına kadar süren kimi zaman Araştırma Projesi yürütücüleri ve SMGM yönetimi (Prof.Dr. Nur Esin, Süleyman Mazlum, Tülin Barutçugil) ile kimi zaman da SMGM Yürütme Kurulu (Yücel Gürsel, Ali Okan Yılmaz, B.Bülent Özkaya, Kubilay Önal) ile gerçekleştirilen toplantılar sonucu belirlenmiştir. Bu toplantılar sürecinde; Araştırma Projesinin temel amacı ve hedefleri; mimarlık meslek eğitiminin hem lisans eğitimi hem de lisans eğitimi sonrası ortamlarında bulunan meslek insanlarının meslek eğitimini nasıl bireyselleştirebildikleri, ne şekilde gördükleri, ihtiyaçları, talepleri, beklentileri, öneri ve çözüm arayışlarının nasıl ortaya konabileceği tartışmaları ile kesinlik kazandı.

Buna göre, “Sürekli Mesleki Gelişim Programlarının İçerik Oluşturma Sürecine İlişkin Araştırma Projesi”nin temel amacının, mesleğin temel faaliyet alanlarını tanımlamak ve bu faaliyet alanında yeralan mimarların mesleki eğitimden beklentilerini, taleplerini

ortaya koyarak, SMGM'nin bundan sonra alacağı kararlara ve geliştireceği yol haritasına bir altlık oluşturması, gerektiği kararı verildi.

2.2.VERİ TABANINI OLUŞTURACAK OLAN ALAN ÇALIŞMASININ PLANLANMASI

Araştırma Projesinin veri tabanını oluşturacak olan alan çalışmasının planlanmasında öncelikli olarak;

- Projenin **kapsamını oluşturacak Mimarlar Odası Şubelerinin** belirlenmesi,
- Projenin metodolojik yönteminin gerçekleştirilebileceği ortamlar olan **“Odak Grup” toplantılarının** niceliğinin ve niteliğinin belirlenmesi,
- Toplantıların gerçekleştirileceği **takvimin** belirlenmesi,
- Alan çalışmasında sürece destek verecek **şube temsilcilerinin ve katılımcı profilin** belirlenmesi,
- Veri toplama için kullanılacak olan **teknik donanım** ihtiyacının belirlenmesi olarak sıralanabilir.

Buna göre projenin **kapsamını oluşturacak Mimarlar Odası Şubelerinin**, üye sayısı 500 ve üstünde olan şubelerden seçilmesine ve seçilecek her şubenin bulunduğu coğrafya ile ilişkili olarak Türkiye'nin yedi bölgesinin temsiliyetini de sağlanmasına da dikkat edilerek Tablo 2.1'deki gibi belirlenmiştir.

Tablo 2.1. Araştırma Projesi Alan Çalışması İlleri

İLLER	ŞUBE ÜYE SAYISI
İSTANBUL	14992
ANKARA	7310
İZMİR	3603
ANTALYA	1492
BURSA	1149
KONYA	1058
ADANA	801
TRABZON	579
GAZİANTEP	504
ESKİŞEHİR	267

Üye sayısı 500'ün altında olan tek il Eskişehir olmuştur ki bu ilin seçiminde de ilde iki tane üniversite ve bunların da mimarlık fakültelerinin olması (Anadolu Üniversitesi ve Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi) etkin olmuştur.

Projenin metodolojik yönteminin gerçekleştirilebileceği ortamlar olan **“Odak Grup” toplantılarının** nicelik ve niteliği, projenin temel amacında ortaya konan mimarlık mesleğinin temel faaliyet alanlarının tanımlanması ile oluşturulmaya çalışılmıştır.

Buna göre mesleki faaliyetler özel sektör ve kamu sektörü olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bunların alt açılımları Tablo 2.2’de belirtilmiştir.

Tablo 2.2 Araştırma Projesinde Kullanılan Faaliyet Alanları

ÖZEL SEKTÖR
Mimarlık Büroları (Büyük, Orta ve Küçük Ölçekli)
Genel Yükleniciler
Altyükleniciler – Tedarikçiler
Yapı Denetimi Uzmanları
STK’lar
Danışmanlık ve Müşavirlik Firmaları
GYO’lar
KAMU SEKTÖRÜ
Belediyeler (Büyük Şehir Belediyeleri – İlçe Belediyeleri)
Bakanlıklar (Bayındırlık Bakanlığı, Çevre Bakanlığı, diğer bakanlıkların yapı işleri,v.s.)
Üniversiteler (Öğretim üyeleri)
Üniversiteler (Öğrenciler)
TOKİ
Diğer İlgili Kamu kuruluşları (Vakıflar Genel Müdürlüğü, il Genel Meclisi, İl Özel İdaresi, Anıtlar Koruma Yüksek Kurulu, Bankalar, Karayolları vd)

Bu faaliyet alanlarının Araştırma Projesinin kapsamını oluşturan her ilde eşit ağırlıkla yer almadığı gözönüne alınarak aşağıdaki tabloda belirtilen bir dağılımla, **“Odak Grup” toplantılarının** niceliği ve hangi faaliyet alanını kapsayacakları kararları verilmiştir. (Tablo 2.3)

Tablo 2.3 Araştırma Projesi Toplantı Sayısı Çizelgesi

SMGM ARAŞTIRMA PROJESİ - TOPLANTI ÇİZELGESİ
15 Temmuz 2009

			1 İSTANBUL		2 ANKARA		3 İZMİR		4 ANTALYA		5 KONYA		6 BURSA		7 ESKİŞEHİR		8 GAZİANTEP		9 ADANA		10 TRABZON															
KAMU	BELEDİYELER	İlçe Belediyesi	2	20 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	2	20 kişi														
		Büyükşehir Belediyesi	1	10 kişi			1	10 kişi																												
	BAKANLIKLAR	Bayındırlık Bk.	1	10 kişi	1	10 kişi																	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	2	20 kişi
		Çevre Bk.																																		
		Diğer Bk. (kültür ve turizm.)																																		
		TOKİ					1	10 kişi																												
	VAKIFLAR																																			
	İL GENEL MECLİSİ																																			
ÖZEL	MİMARLIK BÜROLARI	Küçük	3	30 kişi	1	10 kişi	2	20 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi														
		Orta	3	30 kişi																																
		Büyük	1	10 kişi									1	10 kişi																						
	GENEL YÜKLENİCİLER	Küçük	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi															1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi				
		Orta																																		
		Büyük											1	10 kişi																						
	STK' lar		1	10 kişi																																
	ALT YÜKLENİCİLER TEDARİKÇİLER	Beton - ahşap - kimya	1 (3)	10 kişi (30 kişi)			1	10 kişi					1	10 kişi																						
		metal - makine - cam																																		
		taş - toprak																																		
	DANIŞMANLIK ve MÜŞAVİRLİK FİRMALARI		1	10 kişi	1	10 kişi																														
	GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIKLARI		1	10 kişi																																
	KAMU + ÖZEL	ÜNİVERSİTELER	öğretim üyeleri	1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi							1	10 kişi					1	10 kişi													
öğrenciler			1	10 kişi	1	10 kişi	1	10 kişi																												
TOPLAM TOPLANTI ve KATILIMCI SAYISI			19	190 kişi	10	100 kişi	9	90 kişi	3	30 kişi	2	20 kişi	3	30 kişi	3	30 kişi	2	20 kişi	2	20 kişi	4	40 kişi														
TOPLANTILARIN TAMAMLANMA SÜRESİ			10 gün		5 gün		5 gün		3 gün			2 gün		2 gün		1 gün		1 gün		2 gün																

Toplam toplantı sayısı : 57-60

Toplam gün sayısı : 31

Toplam katılımcı sayısı : 570 - 620 kişi

5.Mayıs.2009 tarihinde oluşturulan bu tablo, 17.Haziran.2009 tarihinde Araştırma Projesi kapsamında yer alan Mimarlar Odası şubeleri ile yapılan Araştırma Projesinin Tanıtımı Toplantısı'na katılan şube SMGM temsilcileri ile paylaşılmıştır. Bu toplantıya; İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Konya, Trabzon, Gaziantep, Eskişehir Mimarlar Odası Şubelerinin SMGM temsilcileri katılmıştır. Bursa ve Adana Mimarlar Odası Şubelerinin SMGM temsilcileri toplantıya katılamamışlar ve sonradan bilgilendirilmişlerdir. Toplantı sürecinde Şube temsilcileri öncelikle Araştırma Projesinin temel amacının ve hedeflerinin neler olduğu konusunda bilgilendirilmişler, sonrasında ise Araştırma Projesinin gerçekleşmesinin ancak şubelerin desteği ile mümkün olabileceğinin de kaçınılmaz bir gerçek olduğu vurgulanmıştır. Yine toplantı sürecinde yukarıda Tablo 2.3'de belirtilen toplantı sayı ve dağılımları üzerinden görüşleri alınmış ve bir kaç müdahale ile revize edilmiştir.

Toplantıların takvimi araştırma projesinin Mimarlar Odası Genel Kurulunda görüşülerek kabul edilmesi ile oluşmuştur. Buna göre Araştırma Projesinin alan çalışmasının, 20 Haziran 2009 – 28 Eylül 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmesi, alan çalışmasından elde edilen verilerin analizinin ise Şubat.2010'a kadar yapılarak sonuç raporunun hazırlanması konusunda SMGM yönetimi ile prensipte anlaşılmıştır. Ancak Araştırma Projesinin takvimi belirlenirken, alan araştırmasının yapılacağı illerin yerel dinamikleri çok daha belirleyici olmuştur. Şube temsilcilerinin “Odak Grup” toplantılarına davet edecekleri katılımcıların günün hangi saatinde gelebileceklerinden, haftanın hangi günü gelebileceklerine, Ramazan ayının yaratacağı sıkıntılara, yaz aylarının tatil rehavetine kadar olabilecek tüm süresel sıkıntıları belirtmeleri ile alan araştırmasının gerçekleşebileceği takvim kesinleşmiştir. Revize edilmiş yeni takvim aşağıdaki tabloda (Tablo 2.4) belirtilmiştir.

Tablo 2.4 Araştırma Projesinin Revize Edilmiş Takvimi

İLLER	TOPLANTI TARİHLERİ
ESKİŞEHİR	13-14. TEMMUZ.2009
İSTANBUL	22.TEMMUZ – 21.KASIM.2009
TRABZON	3-4. AĞUSTOS.2009
BURSA	8.AĞUSTOS.2009
İZMİR	31.AĞUSTOS-2.EYLÜL 11-12.EYLÜL.2009
ADANA	8.EYLÜL.2009
GAZİANTEP	9.EYLÜL.2009
ANKARA	14-15.EYLÜL.2009
ANTALYA	24-25.EYLÜL.2009
KONYA	26.EYLÜL.2009

Araştırma Projesinin alan çalışmasında sürece destek verecek şube temsilcileri 17.Haziran.2009 tarihinde Araştırma projesinin kapsamını oluşturan 10 ilin Mimarlar Odası Şubelerinin SMGM temsilcileri ile yapılan toplantıda belirlenmiştir (Tablo 2.5).

Tablo 2.5 Araştırma Projesine Destek Verecek Şube Temsilcileri

ŞUBE	SORUMLU KİŞİ
Adana	Kamuran Pekçetin, Eren Tümer
Ankara	Ali Hakkan, Banu Barutçu
Antalya	Antalya Şubesi Yönetimi, SMGM Birimi Sekreteri Mürüvvet Uçak
Bursa	Gökhan Yıldız, Murat Taş
İstanbul	Ahmet Tercan, Rabia Adalı, Belgin Diril
İzmir	Nilüfer Çınarlı, Zübeyda Özkan
Eskişehir	Mithat Cingi, Gülşah Doğan
Gaziantep	Hüsnü Uğur, Elif Bozhüyük
Konya	Serdar Işık, Zeynep Öğüt
Trabzon	Sinan Özer, Öznur Küllaç

Toplantıya katılan temsilcilere (Bursa ve Adana temsilcileri hariç) öncelikle kendilerinin Araştırma Projesinde olması gereken en önemli aktörler oldukları hatırlatılarak, illerinde yapılacak toplantılara davet edecekleri katılımcıların belirlenen

profillere uygun biçimde davet edecekleri hatırlatılmıştır. Toplantıda aynı zamanda katılımcıların profili üzerinde de çeşitli görüşler belirtilmiş ve genel katılımcı profilinin; cinsiyeti, yaş aralığı, mesleki tecrübesi çeşitli aralıklarla tanımlanarak tarif edilmesi gerektiği kararı verilmiştir.

Araştırma Projesinde yer alması gereken aktörler ise; öncelikle araştırma projesinin yürütücüleri, karar verme sürecinde Mimarlar Odası Genel Merkez ve SMGM yöneticileri, alan araştırması sürecinde Mimarlar Odası ilgili Şube SMGM temsilcileri, her şubenin gerçekleştirdiği toplantıya davet edilen değişik faaliyet alanındaki mimarlar yani katılımcılar, ses kayıt hizmeti veren teknik elemanlar, toplantı mekanında her türlü hizmeti veren çalışanlar (sekreter, çaycı) ve tarama çalışmasına katkı koyan diğer tüm mimarlar, bu araştırma projesinin aktörleri olarak düşünülmüştür.

Araştırma Projesinin gereksinimi olan **teknik donanım**, ses kaydı için gerekli olan ekipmanlardı. “Odak Grup” toplantısı esnasında katılımcılarla yapılan konuşmaların ses kayıtlarının alınması ve bunların deşifrelerinin yapılarak metinler haline getirilmesi Araştırma Projesinin metodolojisinin gerçekleşebilmesi için gerekiyordu. Bu durum sürecin başından itibaren onaylandı ve bu doğrultuda profesyonel hizmet alımı sağlandı.

2.3. ALAN ARAŞTIRMASININ GERÇEKLEŞTİRİLMESİ

Araştırma Projesinin alan araştırması aşaması, yukarıda ayrıntısı ile verilen alan araştırması süreç planının planlandığı biçimde organizasyonu yapılarak gerçekleştirilmeye çalışıldı. Bu aşamada üç temel sorun ile karşılaşılmıştır. İlk olarak araştırmanın takvimine bazı şubeler uyum gösterememişlerdir. Bu nedenle alan çalışmasının bitişi 21.kasım.2009’a kadar uzamıştır. İkinci olarak bazı şubeler çeşitli nedenlerle belirlenen toplantıların tümünü gerçekleştirememişlerdir. Bu nedenle 55 toplantı yerine 41 toplantı gerçekleştirilmiştir (Tablo 2.6).

Tablo 2.6 Araştırma Projesi Toplantı Sayıları

İLLER	PLANLANAN	GERÇEKLEŞEN
İSTANBUL	21 (TEMMUZDA 18'E İNDİRİLDİ)	10
ANKARA	15 (14.07 TARİHLİ TOPLANTIDA 10'A İNDİRİLDİ)	4
İZMİR	8 (17.06 TARİHLİ TOPLANTIDA 9'A YÜKSELTİLDİ)	9
ANTALYA	3	3
KONYA	2	2
ESKİŞEHİR	4 (17.06 TARİHLİ TOPLANTIDA 3'E İNDİRİLDİ)	3
GAZİANTEP	2	2
BURSA	3	3
ADANA	2	2
TRABZON	2 (17.06 TARİHLİ TOPLANTIDA 3'E ÇIKARILDI)	3
TOPLAM	62 (55)	41

Son olarak bazı şubelerde gerçekleştirilen toplantılarda katılımcı yeter sayısı sağlanamamıştır (Tablo 2.7).

Tablo 2.7 Araştırma Projesi Katılımcı Sayıları

TOPLANTININ YAPILDIĞI İL	TOPLANTI SAYISI	TOPLANTILARIN KATILIMCI SAYISI	TOPLANTI BAŞINA DÜŞEN KATILIMCI SAYISI
KONYA	2	19	9,5
ESKİŞEHİR	3	27	9
TRABZON	3	25	8,33
İSTANBUL	10	82	8,2
GAZİANTEP	2	15	7,5
İZMİR	9	54	6
ANTALYA	3	18	6
ADANA	2	10	5
BURSA	3	14	4,67
ANKARA	4	15	3,75

2.4. ALAN ARAŞTIRMASINDAN ELDE EDİLEN VERİLERİNİN ANALİZİ

Araştırma Projesinin bitmiş alan araştırması sonucu elde edilen verilerinin analizi, Nitel Araştırma Yöntemlerinden İçerik Analizi Yöntemi ile analiz edilmiştir.

Nitel Araştırma Yöntemi Olarak “Odak Grup” Toplantıları ve İçerik Analizi

Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve döküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım A., Şimşek H., 2006). “Odak Grup” görüşmeleri nitel araştırmalarında veri toplamada önemli bir işleve sahiptir. Grup dinamikleri görüşme sırasında konulara yaklaşımın kapsamını ve derinliğini etkileyen önemli bir etkidir. Gruptaki katılımcılardan birinin konuşmasının diğer katılımcılar tarafından da duyulması, onlara kendi düşüncelerini bu konuşma etrafında şekillendirme fırsatı vermektedir. Grup görüşmelerinin bu özelliği zengin bir veri seti oluşturmaya yardımcı olması bakımından önemlidir. (Yıldırım A., Şimşek H., 2006)

“Odak grup” görüşmelerinden elde edilen metinlerden “içerik analizi” yöntemi ile verilerin analiz edilmesi mümkündür. “İçerik analizi” nde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Nitel araştırma verileri içerik analizi yöntemi ile dört aşamada analiz edilir;

- verilerin kodlanması
- temaların bulunması
- kodların ve temaların düzenlenmesi
- bulguların tanımlanması ve yorumlanması

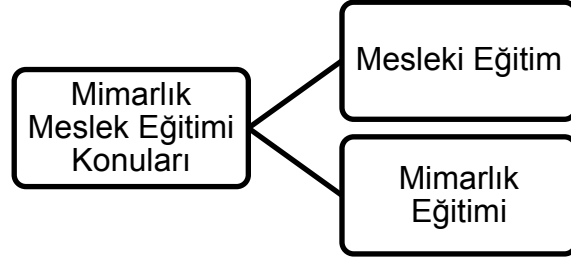
Araştırma Projesinin alan çalışmalarında 10 ilde ve yukarıda belirtilen mimarlığın meslek faaliyet alanlarında mesleki faaliyetini sürdüren mimarlarla “odak gruplar” oluşturulup ve ayrı ayrı organize edilen yuvarlak masa toplantılarıyla yüz yüze görüşülmüştür. Her yuvarlak masa toplantısına davet edilecek odak gruba dahil meslek insanının faaliyet alanı ve profili, cinsiyeti, yaş aralığı, mesleki tecrübesi çeşitli kriterler tanımlanarak tarif edilmiş ve Mimarlar Odası Şubeleri yetkililerince toplantı tarihi ve yerine davet edilmeleri sağlanmıştır. Yuvarlak masa toplantılarında “odak gruplar”ın araştırmacılar hariç en fazla 10 kişi, en az 6 kişi aralığında olmaları uygun görülmüş, ancak kimi toplantılarda en azın altına kimi toplantılarda ise en fazlanın

üstüne çıkılmıştır. (Tablo 2.7) “Odak grup” toplantılarında toplantı süresi 2-3 saat aralığında olmuş ve toplantı süresince konuşulanlar ses ve görüntü kaydı altına alınmış, ses kayıtları profesyonel bir şirket tarafından deşifre edilerek araştırmacılara teslim edilmiştir. Bu çalışmaya esas oluşturan “odak grup” toplantılarının ses kayıt deşifreleri ise **nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi yöntemi** kullanılarak analiz edilip, değerlendirilmiştir.

“Odak grup” toplantıları bir taraftan katılımcı sayısı ve katılımcı profilleri gözönünde bulundurularak organize edilirken diğer taraftan da araştırmacıların toplantı süresince “odak gruba” dahil katılımcıların konu ile ilgili düşünce ve duygularını dile getirmelerini sağlayacak ortamı hazırlama çabaları söz konusu olmuştur. Bu aşamada temel sorun; katılımcı bireyin konu ile ilgili iç dünyasını ve bakış açısını anlamak (3, A.Yıldırım) olarak ortaya konmuştur. “Odak grup” görüşmesinin temel amacı “...*bir konu, bir ürün veya hizmet hakkında insanların ne düşündüğünü ve ne hissettiğini anlamak..*” (3) olarak tanımlandığı da gözönünde bulundurularak, “odak grup” toplantılarında katılımcıların, mimarlık meslek eğitiminin hem lisans eğitimi hem de lisans eğitimi sonrası ortamlarında, meslek eğitimini nasıl bireyselleştirebildikleri, ne şekilde gördükleri, ihtiyaçları, talepleri, beklentileri, öneri ve çözüm arayışlarını ortaya koymaları beklenmiştir. Bunun için toplantılar süresince araştırmanın yöneticileri katılımcılara öncelikle eğitim konusunun çok geniş bir faaliyet alanı olarak gözönünde bulundurmaları gerektiğinin önemle altını çizmişlerdir.

Araştırmanın yürütücüleri alan çalışması öncesi konuşmaların seyrini serbest bırakmak yerine yönlendirici konuşma ve sorular ortaya koymayı stratejik olarak benimsemiş ve uygulamışlardır.

Toplantılar süresince “mimarlık meslek eğitimine” bakış, konuşmaların ve tartışmaların odak noktası olmuş. Buna göre aşağıdaki şekilde ele alınmıştır.

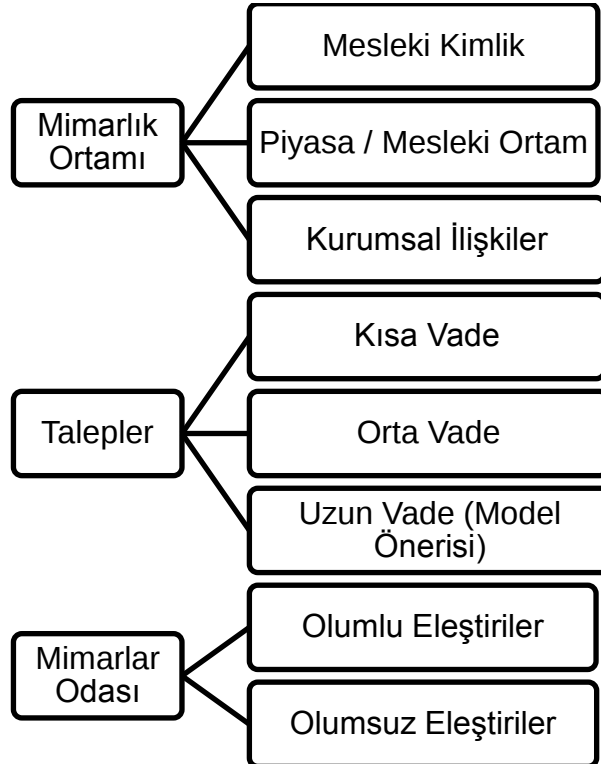


Şekil 2.1 Mimarlık Meslek Eğitimine Bakış Açısı

Alan araştırmasından elde edilen konuşma metinleri öncelikle yukarıda belirtilen içerik analizinin yöntemleri ve araştırma ilkeleri göz önünde bulundurularak önce,

- kodlanmış ve kavramsallaştırılmış
- sonra ortaya çıkan kavramlar mantıklı bir biçimde düzenlenmiş
- bunlara göre veriyi açıklayan temalar saptanmıştır.

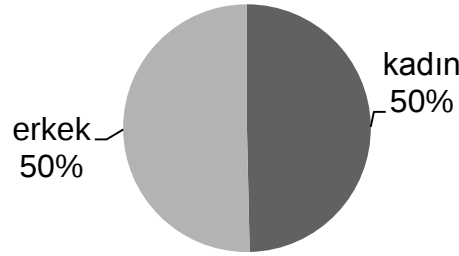
İzlenen bu yolla, “İçerik analizi” nin temel amacı olan toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak amaçlanmıştır. Bu durumda, mimarlık meslek eğitimi ile ilişkili temalar aşağıdaki şekilde ortaya çıkmıştır.



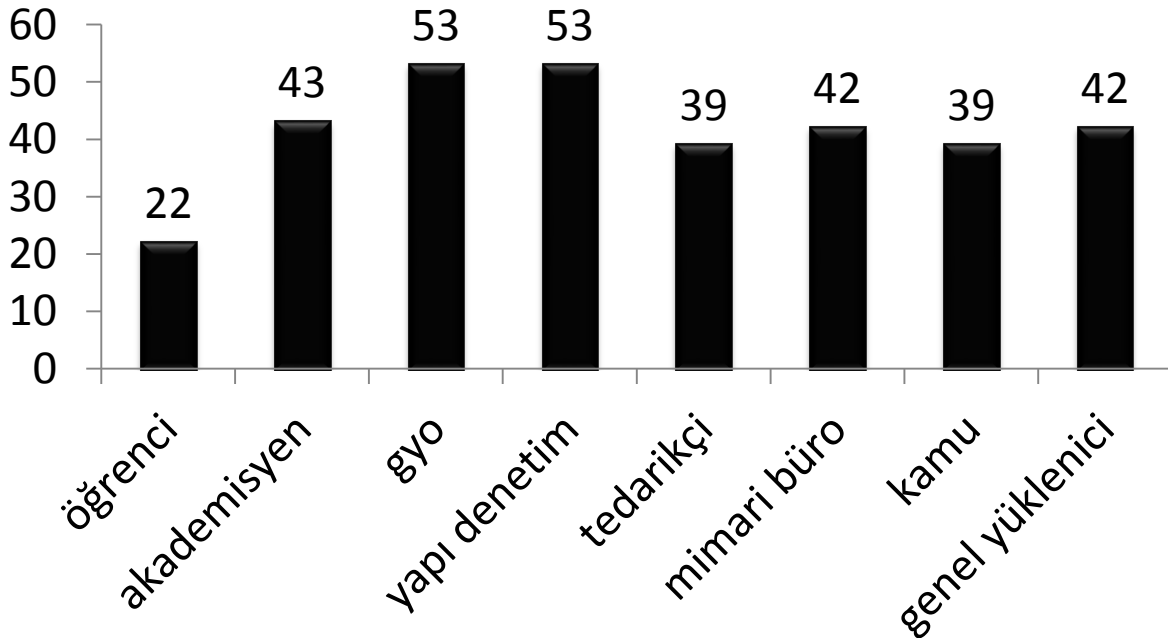
Şekil 2.2. İlişkili Temalar

2.5. ODAK GRUPLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırma projesi kapsamında odak grup katılımcıları ile ilgili yaş, faaliyet alanı, cinsiyet ve kurumlardaki pozisyonları bağlamlarında ön kriterler belirlenmişti. Bu bağlamda gerçekleşen odak grup toplantıları katılımcılarının demografik özellikleri aşağıdaki şekillerde (Şekil 2.3, Şekil 2.4., Şekil 2.5, Şekil 2.6) ifade edilmektedir. Bu açılarından bakıldığında görüleceği üzere toplantıların bütünü açısından ele alındığında kadın ve erkek katılımcı sayısının eş değerdir. Katılımcıların yaş ortalaması ise 22 ile 53 arasında değişmekte olup potansiyel olarak görece daha uzun süre mesleki faaliyetlerini aktif olarak sürdürecektir.

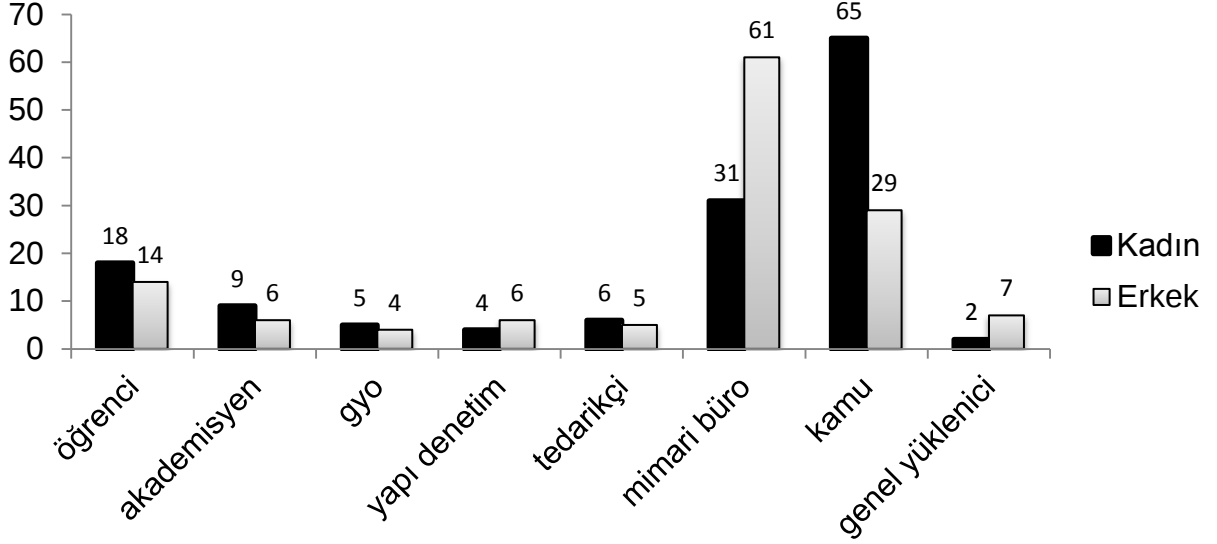


Şekil 2.3 Odak Grup Toplantıları Katılımcılarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı



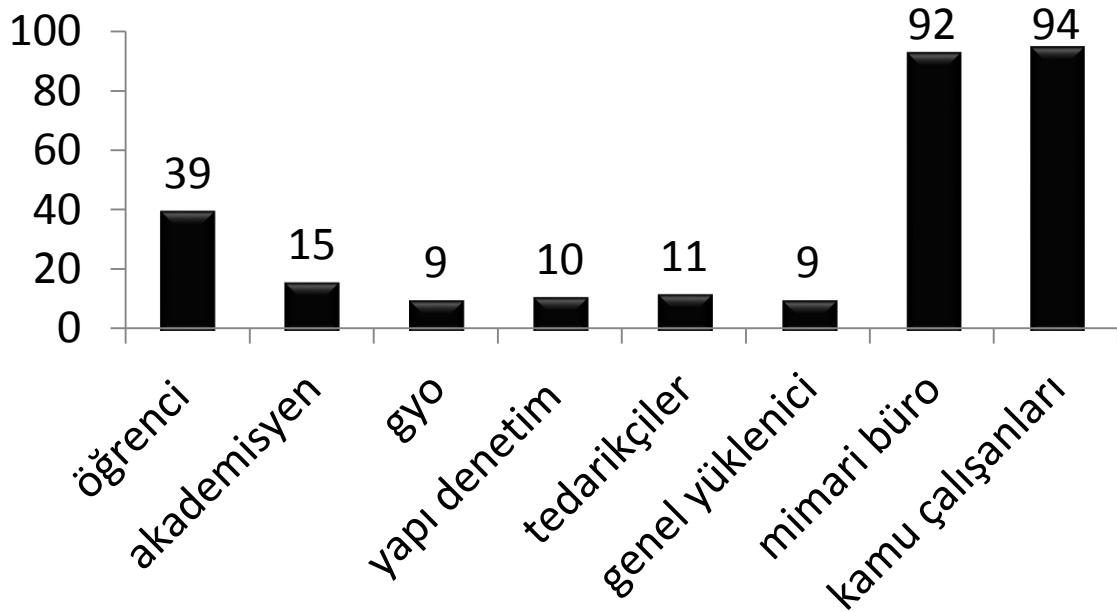
Şekil 2.4 Odak Grup Katılımcılarının Faaliyet Alanlarına Göre Katılımcıların Yaş Ortalamaları

Katılımcıların faaliyetlerine alanlarına göre cinsiyet dağılımına bakıldığında kamu sektöründe kadın meslek insanlarının erkeklere oranla %100'den fazla olduğu görülmekte olup benzer oranın özel sektörde mimari ofisler için tam tersi nitelikte olduğu görülmektedir. Buna göre kamuda kadın çalışanlar baskın iken ofisler için erkeklerin daha aktif olduğu söylenebilir.



Şekil 2.5. Odak Grup Katılımcılarının Faaliyet Alanlarının Cinsiyetler Göre Dağılımı

Odak grup toplantılarının faaliyet alanlarına göre dağılımına baktığımızda ise araştırma projesinin kamu çalışanları ve mimari ofisler ayaklarının güçlü diğer faaliyet alanlarının ise aynı güçte olmadığı görülmektedir.



Şekil 2.6. Odak Grup Katılımcılarının Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı

2.6. SONUÇ RAPORUNUN HAZIRLANMASI

Araştırma Projesinde veri analizleri öncelikle “odak grup” toplantılarının ses kayıtlarının deşifre edilerek düz yazı haline getirilmiş ham metinlerinin ilk okumaları yapılmış, hemen arkasından yukarıda belirtilen “içerik analizi” yöntemi ile sözkonusu metinler tekrar okunarak “kodlama-kavramsallaştırma” süreci tamamlanmış, oluşan bu kod ve kavramlardan temalar çıkarılarak temalar arasındaki ilişkileri açıklamak neden-sonuç ilişkileri kurmak, bir takım sonuçlar çıkarmak ve elde edilen sonuçların önemine ilişkin açıklamalar yaparak sonuçlara ulaşmak hedeflenmiş ve gerçekteştirilmiştir.

3. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. ÖZEL SEKTÖR

3.1.1. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ MİMARLIK BÜROLARI

3.1.1.1 EĞİTİM

MESLEKİ EĞİTİM

Mesleki faaliyeti sürdürürken “**eğitim şarttır**” anlayışı, İzmir toplantısında karşı çıkılrsa da, genel olarak tüm illerde yapılan toplantılarda desteklendi, “**eğitim sürekli dir, her dönemde ve her yaşta olmalıdır**” ifadesi beraberinde mimarın her zaman yeni bilgiler edinmek zorunda olması ve mesleği daha ileri noktaya götürmenin ancak eğitimle olabileceği görüşleri ile de desteklenmiştir,

“...insan sadece diplomayı almakla işi bitirmiyor, her şey zamanla değişiyor, bilgimiz eksik kalıyor üzerine eklemek gerekiyor. Biraz da insanın kendini yetiştirmesi gerekiyor..”

Mesleki eğitimin ancak “**kişinin kendi kararı**” ile verilebileceği, zorunluluğun olamayacağı, gönüllülükle yapılabileceği tüm illerde hakim görüştü. Bu görüşü desteklemek için de özellikle, günlük yaşamın içinde dergi ve yayın takibi ve internet kullanımı ile zaten bir eğitim sürecine dahil olunduğu,

“...birbirimize bir takım bilgiler aktarmak, birbirimizden yararlanmak biraz önce saydığınız internet başta olmak üzere kütüphaneler bilgi birikimi daha üst düzeydeki meslektaşlarımız hocalarımızın ziyaret edilmesi vs biz zaten kendimiz bunları yapmak zorundayız...”

hatta mesleği yapar vaziyette olmanın aynı zamanda eğitim faaliyeti içinde olmak demek olduğu asıl olanın “**yaşayarak öğrenmek**” olduğu da zaman zaman vurgulandı. Mesleki eğitim faaliyetlerinin herkes için “**ücretsiz**” olması üzerinde mutabakata varılan yegane görüş oldu. Mesleki eğitim faaliyetlerinden mimarlık mesleğini sürdüren herkesin faydalanması gerektiği konusu değişik açılardan değerlendirildi; kimi illerde özellikle “**kamuda çalışan ve ücretli**” mimarların öncelikle faydalanması gerektiği vurgulanırken,

“...eğitimin kamuda çalışanlara verilmesi lazım, senin projeni rahatlıkla değiştirebiliyor, kabul etmeme hürriyeti var, inanılmaz bir şey, aksak bir rekabet var...”,

kimi illerde ise “**genç**” mimarların öncelikle eğitim alması gerektiği kimi illerde ise bunun tam tersi olarak genç mimarlar kadar “**tecrübeli**” mimarların da eğitim alması gerektiği belirtildi.

“...kalabalık bürolarda projeleri eğitimi alan mimar dışındaki mimarlar gerçekleştiriyor, projeyi başından sonuna kadar götüren mimarlar hiç eğitim almıyorlar büro sahibi eğitim aldı diye o büro yeterli görülüyor...”

Mesleki eğitim faaliyetinde meslek insanının kendisini sadece derslerle geliştirmesi çok zor denmesine rağmen ders formatında olmasa bile ders olarak verilmesi gereken konular hakkında da yaygın görüşler oluştu; serbest meslekteki “**hayatta ortaya çıkan olayların**” eğitimin konusu olması gerektiği, farklı konularda eğitim, “**kişisel gelişimle**” ilgili eğitimlerin de mutlaka bu eğitimlerde yer alması gerektiği genel olarak vurgulandı.

Mesleki eğitim faaliyetlerinin teknik koşulları ile ilgili olarak iki yönlü görüş ortaya çıktı bunlardan birincisi; eğitimin “**süresinin yetersizliği**” ve anlatılan konuların içeriği bakımından, “**çeşitlilik ve zenginliliğinin olmayışı**”, derslerin yapılış biçiminin yaygın olarak teorik eğitim biçiminde olup “**yüzeysel kalması**” bunun uygulama ile desteklenmemesinin yarattığı olumsuzluk belirtilirken

“...eğitimlerde aynen okuldaki gibi bir kaç saat teorik eğitim şart ama biz artık mesleğin içindeyiz, uygulama şart, sadece teorik eğitim yüzeysel kalıyor...”

ikinci olarak ise; “**eğitimcilerin**” gerek nicelik ve gerekse de nitelik olarak eğitim vermekte “**yeterli olmayışları**” ve eğitim süreci sonunda alınan eğitimlerin “**belgeye dönüştürülmemesi**”, sertifika verilmemesi eleştirel olarak belirtildi.

MİMARLIK EĞİTİMİ

Yapılan toplantılarda eğitim konusu; İzmir, Bursa, Gaziantep, Adana illerinde mimarlık lisans eğitimi ile ilişkilendirilmedi, İstanbul, Ankara, Antalya, Trabzon, Konya, Eskişehir illerinde ise mimarlık eğitimi lisans eğitimi ile ilişkilendirildi.

Mimarlık lisans eğitimi konusunda öncelikle iki şeyin altı çizildi birincisi, “**4 senenin mimarlık eğitimi için yetersiz**” oluşu, ikincisi ise “**sadece tasarımcı olacak mimarların yetiştirilmeye**” çalışıldığı.

Bu iki konu özellikle müfredatta izlenen yöntemler üzerinden şu konular ile de desteklendi; eğitimde derslerde yeterince “**uygulama**” yapılamıyor,

“...eğitimde detay dersi vardı bana çok karmaşık gelirdi. Hoca derse birebir örneğini gösterseydi ben şimdi yeni bir şey geliştirebilirdim...”,

“**mimar okulda şekilleniyor**” okulda doğru mimarlar oluştuğu sürece daha sonrasında daha az sorun yaşanıyor,

mimarlık, lisans eğitimi sonrası başlayan bir meslek değil,

mimarlık okuyan birisine neler yapabileceğine ilişkin önündeki “**seçenekler öğretilmiyor**”,

öğrenciler sadece çok iyi “**bilgisayar**” bilerek mezun oluyor,

mimarlık eğitimi sürecinde mutlaka “**şehir plancılığı dersi**” verilmeli,

öğrencilerin “**malzemelerle**” birebir tanıştırılması gerekir,

öğrenciler okurken mutlaka çalışmalı,

“**staj**” çok önemli; süresi uzatılmalı ve farklı yerlerde (kamu kurumlarında-belediyeler, bakanlıklar, vs) ve “**uygulamalı staj**” yapma zorunluluğu olmalı.

Mimarlık lisans eğitimi konusunda özellikle illerinde üniversite (mimarlık fakültesi) bulunan iki il (Adana ve Trabzon) bu konuda daha özel olan ve sadece kendi illerini ilgilendiren konuları da toplantıda dile getirdiler. Adana’da toplantıya katılan katılımcılar özellikle Çukurova Üniversitesi Mimarlık Fakültesinin bölgenin tarihsel ve kültürel dokusuna “**duyarsızlığı**” ve kentin bu dinamiğini mimarlık eğitiminin içine dahil edemeyişini eğitime ve Adana’ya çok olumsuz katkısı olduğunu net bir biçimde dile getirdiler,

“...burada bir üniversite var, içinde talebeleri var, burnumuzun dibinde duruyor, burada büyük bir potansiyel var. Dünyanın en önemli coğrafyalarından birindeyiz, yani coğrafi olarak da öyleyiz, dini bakımdan da öyleyiz. Bir yanda Tarsus var, öbür tarafta Antakya var, herkes burada yaşamış, biz bunu beceremiyoruz Adana’da, Yahudi de burada yaşamış, Hristiyan da burada yaşamış, öbürü de burada

yaşamış, yani tarih deseniz var, doku deseniz var ama üniversitenin daha doğru dürüst bir başarısı yok maalesef... restorasyon uzmanı burada bu coğrafyada bir mimarlık fakültesinin olduğu bir üniversitenin en az 500 makalesi yayınmalıydı bugüne kadar, en az 500 St Paul'un kuyusundan başlayın Antakya'daki St Peter'e kadar. Bir rölevesi var mı, allah aşkına söyle rolevesini gördün mü bir kartpostalını gördün mü, St Pierre'in de yok ki St Pierre Hristiyanlık aleminin en önemli kilisesi..."

Trabzon'da ise katılımcılar özellikle KTÜ Mimarlık Fakültesi'nde eğitimci kadrosunda yer alan mimar meslektaşlarının (akademisyenlerin) piyasa ortamı içinde iş (döner sermaye yolu ile) yapış biçimlerinin hiç de **"etik"** olmadığını bunun hem eğitimi hem de mimarlık piyasasını olumsuz yönde etkilediğinin altını çizdiler,

"...Üniversite hocaları bilgilerini paylaşmıyor. İlkokul mezunu muteahhit ile kolkola geziyorsa onlara iş yapıyorsa buradan iyi eğitim olmaz. İklim oluşmaz... Üniversiteler doner sermaye üzerinden bize rakip olarak fiyat kırıyorlar. Serbest buolarıda işlerine alet ediyorlar etik çok önemli..."

3.1.1.2 MİMARLIK ORTAMI

MESLEKİ KİMLİK

Toplantılarda, mimarlık ortamı konusu mimarın kimliği üzerinden konuşulan konular; mimarlık diplomasını aldıktan sonra herkes kendini **"mimar olarak görüyor"**, mimarlar mimarlık mesleğini **"topluma anlatamıyorlar"**,

"...bence mimarlar mezun oldukları zaman tam toplum içinde veya meslek anlamında nerede oturduklarını hangi noktada olduklarını bilmiyorlar oradan sıkıntı oluyor...",

kendilerini diğer meslek gruplarından farklı olarak topluma tanıtamıyorlar olarak ele alındı. Mimar kimliği ile mesleki **"etik"** konusu sık sık ilişkilendirildi; sadece bilgi olarak meslek insanını donatmanın yetersiz olacağı mutlaka etik donanımın da olması gerektiği vurgulandı.

Mimarlık **"meslek yasası"** hala çıkmamış olması,

mimarların yarına ilişkin pek çok ipucunu edinmesi gerektiği

mimarların malzeme ve teknolojiyi değerlendirebilecek bir kimliğe sahip olmadıkları da üzerinde durulan diğer ilgili konular oldu.

PİYASA / MESLEKİ ORTAM

Toplantılarda Mimarlık meslek ortamı (piyasa ortamı) konusu iki yönlü olarak gündeme geldi birincisi; mesleki faaliyetin gerçekleştiği ortamda iş yapış biçimi ki bu daha çok ekonomik olarak var olmanın “**etik**” meselesi ile ilişkisi olduğu dile getirilerek;

mimarlık etiğini oluşturmak,

mimar kazığı kendi meslektaşından yiyor,

piyasada şu anda var olan kıran kırana rekabet saygınlığı azaltıyor

“...Konya piyasası için özellikle kırım, yani fiyatların ucuz olması nedeniyle böyle çok bir hevesle iş yapamıyorlar yaptıkları şeylerin karşılıklarını düşünmüyorlar...”,

piyasada bir malın fiyatı her yerde aynı iken mimari projeninki aynı değil,

piyasa ortamında aşırı fiyat kırımları iş yapışlarda niteliği çok etkiliyor,

şu anda mimarın problemi ayakta kalabilmek,

söylemleri ile ortaya konmaya çalışıldı.

İkincisi ise mesleki faaliyet süreci değil de meslek insanlarının yani mimarların “**bir arada olabilme çabaları**” çeşitli biçimlerde ele alındı;

mimarlık paylaşım ortamlarını olabildiğince açmak,

“...bir araya gelirse sıkıntıları kendi aramızdaki sıkıntıları aşmak daha kolay. Temel sıkıntımız o bir araya gelmemekten kaynaklı iletişim kopukluğuna geliyor. Bir dönemler bir araya geliyorduk bütün sıkıntıların ne olduğunu biliyorduk...”,

şu anda mimarlık ortamı yok,

mimarlık iklimini yaratmak,

mimarlık ortamı yaratmada dergi iyi bir kaldıraçtır,

Mimarlar Odası'nın faaliyetleri dışında bir araya gelme ortamları yok,

“...Oda yönetiminde öyle bir atardamar yoksa, bunlar kesin olmuyor ama oda yönetiminde sürükleyici insanlar olursa 3-5 kişi resmen o grupları toplayıp bir araya getirebiliyor...”,

mimarlık eleştirisi yok, mimarlık eleştirmeni yok,

mimarlık mesleğine saygı yok,

mimarlık hayattan kopuk bir meslek değildir,
bir şeyler zaten iyiye mimarlık da iyidir, kötüye mimarlık da kötüdür,
ülkenin doğru bir mimarlık politikası yok,

*“...herkes kendi başına bir şey yaparak mücadele ediyor, dışıyla
tırnağıyla bir şeyler yapıyor, bu ülkenin doğru bir mimarlık politikası
yok...”*

Burada Mimarlar Odası üzerinden özellikle Mimarlar Odası’nın kamu yararına olan
proje üretimlerinde daha fazla yarışmalar açması,
Mimarlar Odası’nın mimarlık eğitimlerinde verdiği belge ve sertifikaların piyasada da
bir talep görmesinin sağlanması,
Mimarlar Odası’nın meslektaşlarının yerini ve hakkını korumakta daha duyarlı
davranması gerektiği de vurgulandı.

KURUMSAL İLİŞKİLER

Tüm illerde yapılan toplantılarda kurumsal ilişkilerin değerlendirilmesinde önemle
üzerinde durulan konu; serbest çalışan mimarların özellikle kamuda (belediye ve
bakanlıklarda) çalışan mimarlar ile proje tasdik ve onay sürecinde ciddi “**iletişim
problemleri**” yaşamalarıdır.

3.1.1.3 TALEPLER

KISA VADE

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında
sorunların dile getirilmesi beraberinde bu sorunların çözümünü oluşturacak taleplerin
de ortaya konmasını gerektirdi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi’nin
(SMGM’nin) eğitimlerinin teknik problemlerinin tanımlanması ve ilgili talepler, çözümü
kısa dönemde mümkün “**sorunların çözümü**” anlamına geldi. Bunları şu şekilde
sıralamak mümkündür;

eğitim süresi (6 saat uzun bir süre),
eğitim ortamlarının etkileşim ve “**paylaşım ortamları**” olması,

*“... mümkün olduğunca görsel ağırlıklı olması çok önemli yani insanlar
böyle saatlerce eğer anlatıcının kabiliyeti yoksa mesela hoca geliyor
gözünü kapatıyor harıl harıl anlatıyor ama öbürü resmen yaşıyor...”*

tek bir mekanda toplanıp klasik eğitim anlayışından vazgeçilmeli,
dersler hoca öğrenci ilişkisinden çıkartılmalı,

“...sunumu yapan arkadaşımızın biraz da henüz genç yaştaysa hızını da alamayıp azarlama noktasına da geldiği oluyor, bu da biraz komik oluyor, bu yaştan sonra benim tekrar okul sıralarına dönmek gibi bir düşüncem yok...”,

yetişkinlere yönelik olmalı,

“eğitimi verenin profili”;

eğitim formasyonunun olması,

uygulamadan geliyor olması,

eğitimdeki konuların sürekliliğinin olması, birbirinin devamı olması (aşamalı derinleşme; belli bir konunun bir süreklilik içinde gittikçe derinleşen bilgi düzeyi ile verilmesi)

buna göre öncelikle talep edilen **“eğitim konuları”**;

sosyal bilimler ve kent bilinci eğitimleri,

sürdürülebilirlik, ekoloji eğitimi,

yönetmelik ve mevzuatların güncellenmesi (imar kanunları, yangın, deprem, sığınak, ihale, vs. yönetmelikleri)

“...İmar kanunları değişiyor, Konya Büyükşehir Belediyesinde üçüncü defadır İmar Yönetmeliği değişti. Bunlara adapte olacağım diye sıkı takipte oldum, şube etkinliği olarak katkıda bulunmasını isterim...”,

akustik, aydınlatma eğitimleri,

işletme, vergi ve muhasebe konusunda eğitim,

peyzaj planlama eğitimleri,

ilişkili diğer mühendislik dalları ile ilgili eğitim,

meslek etiği eğitimi, sözleşme, imar ve yapı hukuku eğitimi,

fenni mesuliyet, müelliflik hakları ile ilgili eğitimler,

iş güvenliği eğitimi,

restorasyon eğitimi,

çift cephe konusunda eğitim,

AB müktesebatı hakkında eğitim,

yeşil mimarlık okulu,

bilgisayar programları üzerine eğitim.

Bu konuların bir talep olarak ortaya konmasının yanı sıra çeşitli “**faaliyetler**” de talep edildi;

eğitimde yaşam koçlarına yer verilmesi,

bilgi amaçlı danışmanlık hizmetlerinin verilmesi,

kentsel çalışmalara yönelik atölyelerin oluşturulması

uygulamaya yönelik teknik geziler,

tecrübeli mimarlarla nitelikli toplantılar,

mimarların kendi aralarında tecrübe paylaşımı toplantıları,

yapı katalogunun daha kullanışlı hale getirilmesi,

malzeme ile ilgili eğitimlerde görsel sunum ve uygulamaların daha ağırlıklı olması,

internetten zor ulaşılabilecek eğitim konuları ve ele alınışlarının olması,

eğitimin uygulamanın içinde olması.

ORTA VADE

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıklı çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi’nin (SMGM’nin) eğitim faaliyetlerinin de “**çeşitlenmesi ve zenginleşmesi**” anlamına gelen öneriler orta dönemde uygulamaya konabilecek talepler olarak şekillendi. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;

“mimarlığın ve mimarların topluma tanıtılması”,

mimarlık politikasının yaratılması,

mimarın mesleki faaliyetleri sırasında karşılaştığı problemleri çözerken Mimarlar Odası’ndan hizmet alabilmesi,

“...yönetmelikten şikayet edildiğinde şurada bir arkadaşımız otursa belediye o da dinleseydi, biz de ona gerekenleri söyleseydik...”,

farklı konularda “**danışmanlık hizmeti**” verebilecek şekilde yeni bir yapılanma, mesleki ve hukuki mevzuatı takip ve hatırlatma konusunda güncelleme hizmeti,

“...mevzuatla ilgili son gelişmelerin meslektaşlara aktarılması, vergi mevzuatındaki değişikliklerin bize getireceği kritik noktaların hatırlatılması...”,

enteraktif internet hizmeti,
eğitim yöreselleşmeli, esnek olmalı,
teorik derslerin arkasından uygulamalarının olması,
eğitim faaliyetlerinin belgeli – sertifikalı olması,
yarışmalar yoluyla proje elde etmenin yaygınlaştırılması,

“...yarışmalar olsa biz beraber girsek üç tane ayrı büro üç konuda uzmanlaşmış büro beraber o konuda fikir alsak herkes birbirini eğitecek biz çalışanlarımızı eğiteceğiz...”,

proje yarışmalarında 1. olanların tasarımı ve sürecini anlattıkları eğitimler, mesleğini farklı alanlarda sürdüren mimarların bir araya geleceği ortamların yaratılması,
farklı meslek gruplarının bir araya getirilmesi (hukukçu, işletmeci, mimar, vs.), kentsel alana ilişkin proje üretiminde mimarların bir araya gelebileceği atölye “**ortamlarının oluşturulması**”,

yurt dışı gezilerin Mimarlar Odası tarafından organize edilmesi,
yapı fuarlarına gezi,
mimarlık ve kent sergilerinin konularının ve sayılarının arttırılması,
eğitimin süresinin daha uzun olması,

“...eğitim diyelim ki bir haftalık olabilir ama bunu eğitimin bir parçasıymış gibi düşünülmesi lazım, ve bu eğitim gerekirse bir üniversitede olacak. Yani bu şehri terk edecek gidecek İstanbul'a veya Adana'ya veya Ankara'ya üniversiteyle diyalog içerisinde bir haftalık yeniden eğitim alacak...”

UZUN VADE (MODELLER)

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıklı çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitim faaliyetlerinin de çeşitlenmesi ve zenginleşmesi anlamına gelen talepler aynı zamanda bir takım “**sistemsel ve**

yapısal değişiklikleri” barındıran talepler olarak şekillendi ve uzun dönemde hayata geçecek model önerileri olarak sınıflandı. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür; lisans eğitimi sonrası 2 yıl staj zorunluluğu, Mimarlar Odası’nın üniversitelerin içinde eğitim ile ilgili kendine yer edinmesi, farklı uzmanlık alanlarının oluşturulmasına yönelik yeni eğitim modellerinin geliştirilmesi, bilinen bilginin aktarılması değil bir arada bilginin üretilip, sorunların çözüleceği bir merkezin oluşturulması,

“...yasa ve yönetmelikler konusunda MO çabasının sadece Ankara düzeyinde kalmasının yanlış olduğunu bunun yöresel bazda uygulamalar platformunda ve belediyelerle uygulayıcılar arasında çok diri ve canlı tutularak ve sürekli eğitim halinde hem belediyenin konuya çok duyarlı kalması hem de projeci olarak bizlerin o konudaki uzlaşmaları maksimum düzeye çıkartılmasını istiyorum...”,

vatandaşa kentlilik bilinci,
mimarlık bilinci verecek bir merkezin oluşturulması,
başka alanlarda iş yapan insanlarla da buluşma zemini oluşturmak,
Mimarlar Odası’nın elinde bir takım yetkilerin olması (İhaleye katılacak mimarlarda aranacak özelliklerin İhale Şartnamesine konmasında Mimarlar Odasının tek yetkili olması),
sanal dünyada ulusal ve uluslararası düzeyde, geniş kullanımlı bir mimarlık portalının hizmete girmesi,

“...Mimarlar Odası’nın proje konusunda gerçekten üyeleri diri tutucu bir platforma sahip olması lazım, tamamen mimarlık olarak beslenebileceğimiz, kamuyu bilgilendirme değil, mimarlığı geliştirme ve destekleme adına bir platform olması lazım. Bu bir portal olabilir...”

mimarlık mesleği ile ilgili günlük bilgilenme maillerinin alınması,

“...haftalık ya da günlük özel hazırlanmış mailler alabiliriz, bunlar güncel konular olabilir mimarlar olabilir. Her gün mimarlıkla ilgili bir haber okumam gerektiğini düşünüyorum...”

diğer meslek odalarının da eğitime katkı koyabilmesi, kamu kurumlarında çalışan mimarların serbest çalışan mimarları, serbest çalışan mimarların da kamu kurumlarında çalışan mimarları eğitebileceği ortamların yaratılması,

“...serbest çalışan mimar arkadaşlarımız müracaat eder "benim şöyle bir problemim var" der. O insanlar da hakikaten biraz yüklü donanımlı insanlar olmalı ki o konuda arkadaşımızı bilgilendirelim. Bu fahri çalışmamıdır, yoksa ücretlendirilmiş çalışmamıdır, onun kararı verilir oturulur o komisyon o serbest çalışan arkadaşımızın sıkıntısına bilgi olarak danışmanlık yapabilir ya da belediyeyle bizim sorunumuz serbest çalışanların genellikle muhatap olduğumuz belediye olduğu için onlarla iletişimde yardımcı olabilir...”

Mimarlar Odası'nın serbest mimarlık bürolarının belli bir kalite düzeyinde olmasını sağlayacak denetim yetkisine sahip olması.

3.1.1.4 MİMARLAR ODASI

Araştırma Projesinin gerçekleştirildiği illerde yapılan toplantılarda ele alınan konular son olarak, Mimarlar Odasının mesleki gelişim eğitim faaliyetlerini organize etme ve gerçekleştirme sürecinde gerek yapısal durumu, ki hem fiziksel hem de yönetsel durumunu ifade etmekte, gerekse de verdiği eğitim hizmetleri ve izlediği politikalar katılımcılar tarafından olumlu ve olumsuz eleştirilerle değerlendirilmiş ve burada da aynı başlıklar altında toplanmıştır.

OLUMLU ELEŞTİRİ

Mimarlar Odası vasıtası ile yaz okullarında verimli çalışmalar yürütülmekte, mimarlar Mimarlar Odasına birbirini görmeye gidebilmekte, mimarların bir araya geldiği ortamlar genelde Mimarlar Odası, SMGM bir bahane ile insanları bir araya getirdi,

“...SMGM'nin hiç bahsetmediğimiz bir anlamı var; insanlar o bahaneyle birbirilerini görüyorlar, iş telaşı içinde...”

Mimarlar Odası'nın kurumsal görevleri itibarı ile giydiği şapkalardan biri de, kamunun - toplumun haklarının savunucusu olmak, bunu da yapıyor,

“...Mimarlar Odası'nın iki şapkası vardır; kamunun, toplumun haklarını savunucu ve aydınlatıcı görevi bu bir platformdur; dergilerle internet ortamındaki tutumuyla makaleleriyle bu görevi sürdürüyor...”

Mimarlar Odası bu yapısıyla oldukça özverili çalışıyor,

“...Oda yönetimlerimiz de bu işe ciddi mesai harcıyorlardır. Kendi işlerini aksatmak pahasına Odada yönetim kurulunda yer almak hakikaten takdir edilecek bir olay...”,

eğitimde bazı konuları ele almak çok yararlı oldu.

OLUMSUZ ELEŞTİRİ

Mimarlar Odası’nın mimarlık yapma yetkisini mimarların elinden alması yasal değil,

“...benim yasalarla yetkileri belirlenmiş uluslararası geçerliliği olan diplomama saygısızlık ediliyor, bana bu diplomayı siz vermediniz bu uluslararası geçerliliği olan bir diplomadır. Siz benim sadece haklarımı korumak için benim ve benim gibilerin bir araya gelmiş örgütlenmiş bir meslek örgütüsünüz. siz beni daha iyi koşullara getirmek için kurulmuşsunuz ama siz beni engellemeye uğraşıyorsunuz olmaz...”,

Mimarlar Odası’nın tek yaptığı şey dava açmak,

Mimarlar Odası çözüm üreten, yol gösteren, perspektif yaratan bir anlayışta olmalı,

Mimarlar Odası’nın üyelerinden sadece aidat toplamak dışında da işleri var,

Mimarlar Odası üyelerinin haklarını savunacak ve her türlü mesleki ihtiyacını giderecek bir kurum olmalı,

“...biz önce meslektaşlarımızın problemleriyle sıkıntılarıyla başarılarıyla yasal ya da mesleki problemleriyle ilgilenip bunları çözmek bunları yönetmek bunların daha iyi koşullarda yaşam standardı sağlamalarını temin etmek, bunların daha saygın bir toplum bireyi olmalarını toplumda hak ettikleri yerde ve statüde bulunmalarını sağlamalarını öncelikli olarak kuruluş amacımız olarak benimsemeliyiz...”,

Mimarlar Odası öncelikle mimar üyelerinin mesleki problemleriyle ilgilenmek zorunda,

Mimarlar Odası’nı bir destek olarak görebilmek lazım, bir şart olarak değil,

Büyük kentlerde MO az sayıda insanı bir araya getirebiliyor,

Mimarlar Odası sadece projeyi onaylatmak için gidilen bir mekan,

Mimarlar Odası serbest çalışan mimarların odası gibi duruyor,

Mimarlar Odası kamuda çalışan üyelerini kucaklayamamakta,

Mimarlar Odası gerek üyelerinin sicil sistemi gerekse de kendi kurumsal arşivine sahip değil,

Mimarlar Odası'nın toplumsal anlamda güvenilirliğini ve kabul edilebilirliğini kazanması için bazı noktalarda profesyonelleşmesi gerekir,

“...Mimarlar Odası'na yeni bir perspektif-açılım gerekiyor; odanın etkinliğini arttırması, saygınlığını kazanması, kurumun dediklerinin dinlenmesini sağlamak sadece SMGM'nin işi falan değil, eğitimin işi de değil...”

Mimarlar Odası mesleki eğitim faaliyetlerinde izlediği politikalarla üniversitenin yerine geçme çabasında olmamalı,

Mimarlar Odası eğitim verecek bir dersane gibi olmamalı,

“...eğitimin sürekli olması gerektiği konusunda gerçek bir inanç olsaydı internetin bu kadar geliştiği şu yıllarda bir platform kurgusu oluşmuş ve gelişmiş olurdu...”

Mimarlar Odası eğitim veriyorsa eğitimi alana mutlaka bir şeyler kazandırmalı,

Mimarlar Odası yaz okulları açıyor ve üniversite öğretim üyelerini çağırıyor, onlar zaten okulda vereceklerini veriyorlar,

“...yaz okulu açılıyor, yaz okulunun konusu sokak sağlıklaştırma, eğitim verecek kişi üniversiteden her gün birlikte oldukları kişi, zaten anlatıyor o, o kişilere okulda anlatıyor, niye bir daha veriyorsunuz. Çağıracaksınız, xxxx beyi örnek veriyorum xxxx beyi,...”

Mimarlar Odası'nın sadece Büro Tescil Belgesi alması gereken kesimi eğitimde zorunlu tutup diğer kesimleri zorlamaması büyük bir çelişki,

Mimarlar Odası eğitiminin hepsi paralı, eğitimlerde tecrübeli mimar ile yeni mezun mimarın bir araya getirilmesi,

Mimarlar Odası bir sürü işi üstlenmeye kalkıyor,

Mimarlar Odası katı yönetim anlayışından çıkmalı,

Mimarlar Odası'nda yönetim ne kadar diyalog içinde ve sıcaksa üyeler de o kadar Odada vardır,

“...eski dönemlerde 7 kişilik yönetimin yanında resmen 20 kişi de insan olurdu; birebir faaliyete katılır toplantıya katılır bir şeylere el atardı, şimdi komisyon kuruluyor...”

Mimarlar Odası web sayfası çok zayıf,
Mimarlar Odası'nın dergisi şu anda tamamen akademik bir dergi,
Mimarlar Odası'nın yayınlarında bir kaç sayıda hep aynı yazarın yazılarıyla dolu olduğunu görürsünüz,
Yarışmaları daha pratik hale getirmeli,
Mimarlar Odası Mimarlık Meslek Yasası'nı uzun bir dönemdir Meclisten geçiremedi.

3.1.2 BÜYÜK MİMARLIK OFİSLERİ

3.1.2.1 EĞİTİM

MESLEK EĞİTİMİ

Araştırma projesi kapsamında büyük ölçekli mimarlık ofisleri ile bir adet odak grup toplantısı İstanbul'da yapılmıştır. Büyük ölçekli ofislerin sahip oldukları imkanlar, ürettikleri projeler ve ilişki içinde bulundukları ulusal ve uluslar arası aktörler sayesinde diğer küçük ve orta ölçekli firmalarla kıyaslanamayacak ölçüde gelişkin olduğunu toplantılarda edinilen gözlemlerin başında yer almaktadır. Dolayısıyla bu yapıdaki meslek insanlarının mesleki eğitim bağlamında diğerlerine çok daha aktif oldukları söylenebilir.

Toplantı sürecinde Amerikan Mimarlar Birliği'nin (AAA) halen yürütmekte olduğu sistemin Türkiye'deki ofisler için de geçerli olabileceği önerilmektedir.

Katılımcılar mesleki gelişimlerini çoğunlukla ilgi alanlarına göre bireysel yolla ve referans niteliğindeki kaynaklardan, internetten ve süreli yayınlardan elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Bireysel nitelikte olmayan ise kurumsal ölçekte karşılandığını belirtmişlerdir.

Katılımcı-Çok gerekli bir program, hakikaten çok da pratik bir program, herkesin de öğrenmesinde fayda var. O zaman herkesin tek başına bir kursa gidip, kayıt olup, organize olup sonra işiyle alakalı birtakım sorunlar yüzünden gitme, gidememe gibi dertleri olacağına o zaman ofiste Sketch up kursu yapalım diyoruz ve işte herkese açık olan bir kurs düzenliyoruz. İşte her yerde ders veren, bilinen hocalardan bir tanesi geliyor, işte bir hafta sonu ya da ne kadar süre gerekiyorsa onu yapıyor ya da Revit için bilgisayar programı olarak ya da bazı güncel, özellikle şu anda çok popüler olduğu için sürdürülebilirlik konusunda bunu materyal bazında ya da bir akademik öğretim üyesi bazında bu tip konuların ofiste tartışılmasını sağlamak ve en azından bu ofis

ortamında bulunan tüm kişilerin bu manada güncellenmesini, gündeme dahil olmasını sağlamak gibi bir sistemimiz var. (İstanbul)

Büyük ölçekli mimarlık ofis katılımcılarının bir bölümü mesleki eğitimin üniversitedeki akademisyenler tarafından verilmesi gerektiğini savunurken diğer bir bölümü ise bunun tam tersi olması gerektiğini çünkü akademisyenlerin konuları daha çok kuramsal açılardan ele aldıklarını ifade etmişlerdir.

Toplantıda SMGM tarafından sağlanacak eğitimlerin farklı bilgi seviyelerinde olması gerektiği konuya yeni giren ile derinleşmek isteyenlerin ihtiyaçlarının karşılayabilecek zenginlikte olması gerektiği vurgulanmıştır.

3.1.2.2 MİMARLIK ORTAMI

MESLEKİ KİMLİK

Mesleki kimlik konusunda toplantının katılımcıları meslek yasasının bunun gelişmesi için önemine işaret etmişlerdir. Bu görüşe göre mimarlar üstlendikleri sorumluluklar çerçevesinde kendilerini geliştirmeyi zorunlu hissedeceklerdir. Bu nedenle meslek yasası çok önemlidir

KURUMSAL İLİŞKİLER

Toplantıda katılımcılar yapı üretim sürecine dahil olan aktörler (developer gibi) ile henüz ilişkilerini oturtamadıklarını hala kaotik bir ortamın varlığını ifade etmişlerdir. Görev ve sorumluluk paylaşımında sorunların bulunduğunu belirtmişlerdir.

3.1.2.3 TALEPLER

KISA VADELİ

Mesleğinde uzmanlaşmış kişilerin deneyimlerinden yararlanmak. Bu seminerler biçiminde olabileceği gibi birincil kaynaklardan –kitaplar- da olabileceği ifade edildi.

Mimari yarışmaların meslek eğitimi açısından çok önemli bir araç olarak gördüklerini mimarlar odasının farklı ölçeklerde daha çok yarışma açılmasının bu açıdan çok eğitici olacağını belirtmişlerdir.

ORTA VADE

Büyük ölçekli ofisler mevzuatın yaptıkları işin önemli bir yönünü temsil ettiğini ve kimi zaman değişikliklerin süreçlerini olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda mimarlar odasının değişen mevzuat konusunda üyelerini en kısa zamanda bilgilенmesini sağlayıcı mekanizmalar geliştirebileceğini ifade etmişlerdir.

Mimarlar odasının web sitesini daha enteraktif hale sokması iletişim sanal ortama taşınması açısından önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Meslek insanlarının bu web ortamından yayın temin edebilmesinin de sağlanması gerektiğine değinmişlerdir.

Mimarlar odasının yalnızca ulusal değil ama aynı zamanda tüm dünyadaki gelişmeler ve iş imkanları hakkında üyelerini bilgilendirmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

UZUN VADE

Katılımcılar büyük ölçekli kurumsal yapıların ve/veya metropollerde yer alan firmaların günceli yakından takip etmek durumunda olduklarını çünkü hem yürütmekte oldukları projeler, hem içinde bulundukları pazarın rekabet koşulları hem de müşteriler onların günceli ve tüm yenilikleri takip etmelerini zorunlu kıldığını ifade etmişlerdir. Hem finansal olarak hem de diğer lojistik imkanları gereği kurumsal gelişim faaliyetlerini kurum bünyesinden veya dışarıdan temin edebilmektedirler. Dolayısıyla SMGM'nin bu tür yapılanmalar için bir tür akreditasyon ölçütleri geliştirebileceğini ve bu firmaların faaliyetlerini akredite edebileceğini önermektedirler

Toplantıda katılımcılar mimarlar odası büro tescil belgesi veriyorsa o belgeyi almakla yükümlü olan ofislerin değerlendirilmesinde de söz hakkı doğal karşılanması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu anlamda rasyonel bir ölçme değerlendirme sisteminin genel kaliteyi arttırıcı etkisi olabileceğini belirterek, mesleki gelişimin bu kriterler kapsamında yer alabileceğini ama bunun alınan kredi hesabının ötesinde bir yapı olması gerektiğini ve yalnızca ofis sahibini değerlendirmemesi ofisin tüm paydaşlarının değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

3.1.2.4 MİMARLAR ODASI

OLUMSUZ ELEŞTİRİLER

Büyük ölçekli ofisler Mimarlar Odasını daha çok sorunu tanımlayan ancak çözüm üretmeyen bir kurum olarak algılamaktadırlar.

Mimarlar Odası her zaman sorun tanımlayan bir kurum olma vasfını üstlenmiş durumda, çözüm öneren bir kurum olmaktan uzak duruyor. Bence en önemli şey bu; hiçbir zaman çözüm önermiyor.(İstanbul)

Katılımcılar eğitim konusunun Mimarlar Odası'nın görev ve sorumlulukları arasında yer alamaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ancak yine de böyle faaliyetler düzenleyecekse de bunların ücretsiz olması gerektiğini belirtmişlerdir.

3.1.3 GENEL YÜKLENİCİLER

3.1.3.1 EĞİTİM

MESLEKİ EĞİTİM

Genel olarak mesleki eğitime bakış;
mesleğin faaliyet alanında bir hastalık var, bunun tedavisi de eğitim,
“**eğitim şart**”, her şeyin başı eğitim,
meslekte sürekli gelişim meselesini gündemde tutmak gerek,
mesleki eğitimde zorunluluk meselesine iki yönlü bakış gelişti; sürekli mesleki eğitim
“**zorunlu**” olmalı ile eğitimde “**gönüllülük**” mümkün değil, zorla da olmaz,

“...zorla bir şeylerin üstesinden gelmek bugüne kadar çok mümkün olmamıştır, geçici ara çözümler sunar belki ama onun kalıcı ve genel çözümlere iletmek o zorun yapabileceği bir şey değildir. Eğitimlerin devam etmesi gerekebilir ama bu zorla değil...”

insanlar buraya Mimarlar Odası'na ancak zorlandığı zaman geliyorlar, gönüllü olduğunda burada kimseyi bulamazsınız,
eğitim meselesini kişi “**kendi kendine**”, internet ile, kitaplar ile, gezi ile, vs halledebilir,

“...ben kişisel olarak kendime yettiği kadar farklı kanallardan da olsa, kendime katkıda bulunmaya çalışıyorum...”

mesleki eğitim adına SMGM veya başka şekillerde de kendi çabalarımızla bir şeyleri şekillendirmeye çalışıyoruz,
eğitim “**paralı olmamalı**”,
şeklinde ifade edilmiştir.

MİMARLIK EĞİTİMİ

Mesleki eğitim ile mimarlık lisans eğitimi ilişkilendirildiğinde genel olarak şöyle yaklaşımlar ortaya çıktı;

eğitim konusu ele alınırken lisans eğitimi de eleştirilmeli,

“...sonradan eğitim veya sonradan geliştirmeye ilgili bir şeyler yapılacaksa biraz öncesine bakmak lazım, lisans eğitiminin kendisine de bakmak lazım, okullara da bu konularda eleştiri getirmek lazım...”,

günümüzde lisans eğitiminde mimarın “**altyapısı eksik**” oluşuyor,
lisans eğitimi veren “**eğitmen kadrosu**” ndaki insanların uygulamadan geliyor olması eğitimi farklılaştırıyor,
okuldaki eğitim sürecine “**uygulama**” da dahil edilmeli, öğrenciler şantiyeye götürülmeli

“...mimar mezun olduğu zaman kalfanın uşağı oluyor...”,

mimarlık lisans öğrencileri mezun olduğunda ne yapacağını bilmeli,

“...çocuk öğrenciyken ben mezun olduğum zaman ne olacağım bilmeli, mezun olduktan sonra mimar olacaksın ama ne? Bunları bilmiyor...”,

mezuniyetten sonra 3-5 yıl çalıştıktan sonra mimarlık yapma hakkı kazanma,

“...çocuk mezun olduktan sonra bilmeli ki okulda ben iki yıl veya üç yıl veya dört yıl belirli kişilerin belirli bir eğitimi de aldıktan sonra mimar olacağım...”,

şu anda yapılan stajın kalkması lazım (stajların çoğu naylon staj), olarak belirtilebilir.

3.1.3.2 MİMARLIK ORTAMI

MESLEKİ KİMLİK

Mesleki kimlik başlığı altında aşağıda belirtilen konular sadece Bursa toplantısındaki 4 katılımcının görüşlerini ile ortaya çıkmış ve tartışılmıştır. Bunlar; iki proje yaptığında meslektaşlar hemen kendini mimar sanıyor, mimar dediğiniz mal sahibi ile belediye arasındaki evrak takipçisi gibi, mimarlar kendi mesleklerini topluma yeterince tanıtamıyorlar, mimarlıkta da uzmanlık alanlarının olması gerek, “*mimarların yaşadıkları kentlerden sorumlu olması*” lazım,

“...bu diplomayı biz aldık, ama şu kentten sorumlu olmamız lazım Allah aşkına camdan bakar m ısınız, yani şuradaki binalarda asansörü çizsek ne olacak merdiven çizemesek ne olacak...”,

“**etik**”, meslek bilinci ve sorumluluğu hem mesleğimizle hem de kişinin kendisi ile doğrudan ilişkili,

Bursa’nın mimarları ilgisiz, en fazla mimarı bir araya getireceğiniz ortam Oda seçimleridir,

“...”mimarlık ortamı yıkılıyor Bursa’da bir gelin hep beraber konuşalım” deseniz zaten 50’yi geçiremezsiniz, sizin en fazla mimarı bir arada göreceğiniz yer Oda seçimleridir...”,

Yapı Yaşam Kongresi etkinliğinde Bursalı mimarların katılımı o kadar az ki inanamazsınız,

mimarda işletmeci mantığı yok,

mimarın önce bilinç edinme inisiyatifi olması lazım,

şeklin de sıralanabilir.

PİYASA / MESLEKİ ORTAM

Piyasa /meslek ortamı başlığı altında aşağıda belirtilen konular sadece Bursa toplantısındaki 4 katılımcının görüşlerini ile ortaya çıkmış ve tartışılmıştır, bunlar;

“**mesleki etik de ciddi zafiyet var**”,

“...benim eğer meslektaşım parasızlık yüzünden eğer gidip de bir arkadaşın veyahut da bir başka vatandaşın projesini yüzde 80-90 normal fiyatların altına iniyorsa burada bir sakatlık vardır...”,

çok güzel bir proje bile hazırlasanız ilk sorulan şey “**fiyat**”ı,

“...şu anda rantı dayalı bir inşaat ve müteahhitlik ortamında bulunuyoruz, bunun içinde de pay kapma yarışındayız yani açık söyleyeyim çok güzel projeler hazırlarsınız, ilk sorulan şey bunun fiyatıdır...”,

ortamı yaratmak için çok daha öncesinden insanlara bilinç kazandırmak lazım,
bir şekilde piyasanın asansör çizemeyen adamı ayıklaması lazım,

“...asansör çizemeyen arkadaşların mimarlık ortamı içinde bunların hani şey kötülerin elemeli olması lazım, bir şekilde piyasanın bunları asansör çizemeyen adamları ayıklaması lazım...”,

Bursa’da çok büyük mimarlık işleri dönmüyor, mimarlık olayında çok sıkıntı var, olarak belirtilebilir.

3.1.3.3 TALEPLER

KISA VADE

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunların dile getirilmesi beraberinde bu sorunların çözümünü oluşturacak taleplerin de ortaya konmasını gerektirdi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi’nin (SMGM’nin) eğitimlerinin teknik problemlerinin tanımlanması ve ilgili talepler, çözümü kısa dönemde mümkün “**sorunların çözümü**” anlamına geldi. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;

her türlü “**mimarlık ortamı**”nın (her konuda, eğitim veya sosyal amaç, sohbet, yemek, vs) oluşturulması,

imar yönetmelikleri konusunda tartışma ortamları (seminer değil),

kent ile ilgili olaylarda tartışma platformları yaratmak,

sanal ortamda forumlar,

“**eğitimi verenler**” gerekli niteliklere ve yeterli donanıma sahip değil,

eğitimi verecek pozisyonadaki insan öğretim görevlisi olmalı,

“...eğitimi verebilecek pozisyonadaki bir insan, bana göre öğretim görevlisi olması, yani üniversite görevlisi olması lazım ama

üniversitedeki arkadaşın da uygulamayla piyasayı bilmesi lazım yani hem devlet dairesini bilecek hem piyasayı bilecek...”,

eğitimi veren kişinin yarışmalardan ödülleri olmalı ya da yapılmış binasının olması, sektörde uygulamacı (şantiyeci) olarak çalışan mimarların yasal hak ve sorumlulukları bilinmiyor (bilgilendirme yapılmalı), yönetmelikler ve uygulama biçimleri, renk tasarımı, üyelerin görüşlerinin alınması.

ORTA VADE

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıkla çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitim faaliyetlerinin de “**çeşitlenmesi ve zenginleşmesi**” anlamına gelen öneriler orta dönemde uygulamaya konabilecek talepler olarak şekillendi. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;

SMGM eğitimlerinin belediyede çalışan “**bütün mimarlara zorunlu**” olması, belediyede çalışan mimar serbest mimarın işini denetleyecekse serbest mimarın nasıl çalıştığını bir görmeli, serbest bürodan eğitim almalı, teknoloji zamanla neyi ve nasıl getirecek bunları anlamakla ilgili her türlü konuda eğitim,

“...benim orada ilgimi çekecek şey a veya b konusu değil, teknolojinin sürekli götürdüğü yerde, benim eksiklerimi tamamlamam çünkü ben 2004'te mezun oldum orada kalmak istemiyorum teknoloji bana neyi ve nasıl getirecek bunları almakla ilgili her türlü konuda derse giderim...”,

söyleşiler ve konferanslar (okuma eksikliğini tamamlamak isteyenler için), görsellik,

“...yayınla, görsel alanda bir şeylerle aktarılması gerekiyor çünkü dergi broşür ya da gazete dağıttığınızda okumuyor kimse, görsellikle belki bunun üstesinden gelinebilir...”

psikoloji ve satış pazarlama eğitimleri,

“...psikoloji ve satış pazarlama bizim mesleğimiz için çok önemli iki yan kurum, kesinlikle donanımın olması gerekiyor bir kere karşınızdakiyle iletişim kurabilmek zorundasınız çünkü oana hizmet ediyorsunuz...”,

diyalog ortamları, tasarım ve üretim süreçlerinde karşılaşılan problemleri çözmek için ortam ve hizmet.

UZUN VADE (MODELLER)

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıkla çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitim faaliyetlerinin de çeşitlenmesi ve zenginleşmesi anlamına gelen talepler aynı zamanda bir takım “**sistemsel ve yapısal değişiklikleri**” barındıran talepler olarak şekillendi ve uzun dönemde hayata geçecek model önerileri olarak sınıflandı. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür; mesleğin kamuoyunda saygınlığını kazandıracak toplumsal sağduyu oluşturacak nitelikli “**ulusal kanallarda ayda bir yayın**”lar yapmak.

3.1.3.4 MİMARLAR ODASI

Araştırma Projesinin gerçekleştirildiği illerde yapılan toplantılarda ele alınan konular son olarak, Mimarlar Odasının mesleki gelişim eğitim faaliyetlerini organize etme ve gerçekleştirme sürecinde gerek yapısal durumu, ki hem fiziksel hem de yönetsel durumunu ifade etmekte, gerekse de verdiği eğitim hizmetleri ve izlediği politikalar katılımcılar tarafından “**olumlu ve olumsuz eleştiriler**”le değerlendirilmiş ve burada da aynı başlıklar altında toplanmıştır

OLUMLU ELEŞTİRİ

SMGM eğitimlerine insan zorla da olsa oraya gittiğinde hem artı “**sosyalleşme**” de oluyordu,

“...SMGM eğitimine giderken kızılırdım kendi kendime ama gittiğim zaman orada bir kaç kişiyi gördüğüm zaman hoşuma gidiyordu, yürütmeyi durdurma kararı alınıp da, bu krediler iptal olduğunda da

üzüldüm, zorla da olsa insan oraya gittiği zaman hem artı sosyalleşme de oluyordu...”

mimar olarak o ortamda bulunup konuşup fikrini beyan edebilmek çok hoş bir durum,

“...ilk SMGM dersine giderken oflaya puflaya gittim, ilk dersimden sonrakilere seve seve koşa koşa gittim açık söyleyeyim; mimarsın ortamda konuşurken fikrimi beyan edebilmen için...”,

Mimarlar Odası’nın çok eksikleri olduğunu düşünmüyorum.

OLUMSUZ ELEŞTİRİ

Sivil toplum örgütü olarak hareket etmeyi bilmiyoruz, sosyal ortamlarda bir şekilde yer edinmeyi bilmiyoruz,

“...biz sivil toplum örgütü olarak hareket etmeyi bilmiyoruz, sosyal ortamlarda bir şekilde yer edinmeyi bilmiyoruz, bir kere bunlar önce kişisel olarak insan kendini geliştirecek ki, sonra meslek anlamında kendini geliştirecek...”,

başka Mimarlar Odası şubelerinde o etkinlikler yapılabiliyorsa burada (Bursa’da) niye yapılamıyor, sen de yap herkes katılsın,

Mimarlar Odası genel merkez yönetimini hiç sahaya inmemiş proje yapmamış insanlar olarak görürüm, sadece makbuz gönderip para isterler,

Mimarlar Odası taahhüt yapan “**mimarların sorunlarıyla ilgilenmiyor**”.

3.1.4 YAPI DENETİMİ UZMANLARI

3.1.4.1 EĞİTİM

MESLEKİ EĞİTİM

Özel sektörde yapı denetimi faaliyet alanında yer alan mimarlarla toplantı yalnızca İstanbul ilinde gerçekleştirildi. Bu toplantıda konuşulan konular genel olarak yapı denetimi faaliyet alanının mimar için ne kadar “**yeni ve belirsiz**” olması adeta yeni bir “**varlık alanı**” gibi tanımlanarak ortaya konmaya çalışıldı. Bu durum eğitim meselesinin toplantı süreci boyunca hiç konu edilememesi, konuların daha çok varlık ve yetki alanlarının “**kurumsal düzeyde tanınması**” üzerine odaklanmasına neden oldu. Dolayısı ile mesleki eğitim ile ilişkili olabilecek konular çok genel söylemler düzeyinde kaldı;

Mesleki gelişimde sürekli günceli ve günü yakalamak çok önemli,
Son Yapı Denetim Yönetmeliği'nde mimar olan yapı denetçisinin eğitim yapma şartı var,
eğitim bitmiyor okuldan başlayan bir süreç SMGM bunu sürdürmeli,
eğitimin Mimarlar Odası içinde olması lazım,
üniversitelerinde bu sürece dahil olması gerek,
yapı denetimiyle uğraşan insanların bir eğitim sorunu var,
eğitim isteyerek olur, önce kendin isteyeceksin,
eğer öğrenmek istenirse her yerden ulaşılabilecek bilgi var, internet, seminerler, kitap ve dergiler ile bunları elde ediyoruz,
sadece mimarlık değil, mühendislik eğitimi de gerekli, başka formasyonlardan yardım almak gerek,

“...başka formasyonlardan yardım alacaksınız başka alanlardan o dediğiniz konularda yardım alacaksınız yani onu siz yapmayacaksınız...”,

bu seminer ve eğitimlerin bize ne kadar faydalı olacağının bilincinde miyiz,
gibi konular gündeme geldi.

MİMARLIK EĞİTİMİ

Yapı denetimi faaliyet alanında yer alan mimarlar toplantı süresince mimarlık lisan eğitimine ilişkin konuları toplantının gündemine çok az getirdiler. Bunun nedenleri arasında, kamuda çalışıp emeklilik yaşına gelen ve **“yeni bir faaliyet alanına geçiş yapmaya çalışan”** yaş grubu, olmalarının payının büyük olduğu aşikardır. Bu konular da;

mezun olarak çıktıktan sonra herhangi bir uzmanlık yapmadıysak bocalıyoruz,
6 ay büro 6 ay şantiye stajı yaptıktan sonra diploma verilmeli,
olarak belirtilebilir.

3.1.4.2 MİMARLIK ORTAMI

MESLEKİ KİMLİK

Özel sektörde yapı denetimi faaliyetinde alanında aktif olmaya çalışan mimarlarla yapılan toplantıda görüşlerine başvurulmuş katılımcıların büyük çoğunluğu **“yapı denetimi faaliyeti içinde olmayan”** ama **“yapı denetimi yetki belgesine sahip”**

mimarlardan oluşmaktaydı. Bu durum mesleki kimlik konusu üzerinde konuşulan konuların da şunlar olmasına neden oldu;
Şu anda icra etmiyorum ama bir dönem yaptım,
yapacağım iş değil belgem şu anda çekmecemde duruyor,
yapı denetimindeki mimar boştur,
yapı denetimindeki mimar sadece imza atan biri,
75 yaşındaki adam yapı denetimine müracaat ediyor,
yetkimiz yok,
ben de kamudan geliyorum ne beton yüzü gördüm ne de demir,
konuları gündeme geldi.

PİYASA / MESLEKİ ORTAM

Yapı denetimi faaliyet alanında aktif olmaya çalışan mimarlarla yapılan toplantıda görüşlerine başvurulmuş katılımcıların büyük çoğunluğunun sadece yapı denetimi yetki belgesine sahip olup bu işi yeterli yoğunlukta “**yapmayan mimarlar**”dan oluşması aynı zamanda bu faaliyet alanının mesleki ortamı hakkında da ipuçları vermektedir. Nitekim toplantı süresince konuşulan konular da bu ip uçlarını ortaya koydu;
Yapı denetimi olgusu Türkiye’de çok istikrarlı , çok yolunda giden bir şey değil, yapı denetimi kanunu uygulamalarında şu anda piyasada çok büyük aksaklıklar var,

“...yapı denetim kanunu uygulamalarında şu anda piyasada çok büyük aksaklıklar var, arkadaşlar ücret alamıyorlar, 2 yıllık alacağım var...”,

%40 fiyat indirimi yapan firmalar var,
üniversitelere de görev düşüyor,
gibi konular ele alındı.

KURUMSAL İLİŞKİLER

Yapı denetimi faaliyet alanında yeterince aktif olmayan mimarlarla yapılan toplantıda görüşlerine başvurulmuş katılımcıların büyük çoğunluğunun sadece yapı denetimi yetki belgesine sahip olması ve aynı zamanda bu faaliyet alanının yeterli bir mesleki ortam olarak henüz tanımlanamaması ortamın kurumlarla olan ilişkisinin de konuşulamamasına neden olmuştur.

3.1.4.3 TALEPLER

KISA VADE

Yapılan toplantıda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunların dile getirilmesi beraberinde bu sorunların çözümünü oluşturacak taleplerin de ortaya konmasını gerektirdi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitimlerinin teknik problemlerinin tanımlanması ve ilgili talepler, çözümü kısa dönemde mümkün **“sorunların çözümü”** anlamına geldi. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;

bilgilerimizi hangi doğrultuda kullanacağımızın eğitimi verilmeli,
var olan bilgi birikiminin güncelliğini korumak lazım,
“denetimi öğrenmek lazım”, bu öğretilmiyor,
malzeme bilgisi olması lazım,
işçi emniyeti çok önemli bir konu,
eğitimi veren kişiler konularında yeterli değiller,
olarak sıralanabilir.

ORTA VADE

Yapılan toplantıda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıklı çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitim faaliyetlerinin de **“çeşitlenmesi ve zenginleşmesi”** anlamına gelen öneriler orta dönemde uygulamaya konabilecek talepler olarak şekillendi. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;

Mimarlar Odası'nın eğitim vermek yerine ortak tavır almak yani tüm üyelerin denetim belgesi olan, denetim yapan arkadaşların toplanıp karşılıklı anlaşabilecekleri, dertlerini paylaşabilecekleri bir toplantı veya herhangi bir semineri organize etmesi, insan ilişkileri, müşteri ilişkileri karşımızdaki müteahhitle olan ilişkilerimiz üzerine eğitim,

“...çalışma hayatında en çok eksikliğini duyduğum ya da serbest hayatta bunu daha çok hissettiğim konu eğitimle ilgili insan ilişkilerinde müşteri ilişkilerinde, karşımızdaki müteahhitle olan ilişkilerimizde bu sıkıntıları yaşıyoruz... Müşteriyle diyaloglarımız, kendimizi ona ifade ediş biçimimiz, müşterimle karşı karşıya geldiğimde öncelikle yapacağım işle

ilgiline yapacağımı, nasıl hizmet vereceğimi anlatmaya çalışıyorum, bu çok kolay olmuyor...”,

yaptığımız işle ilgili taşıdığımız sorumluluk üzerine eğitim, böyle tartışma ortamlarının yaratılması,

“...meslek odasının bu konuda bizi eğitmesi ortak tavır almak yani tüm üyelerin denetim belgesi olan tüm arkadaşların denetim yapan tüm arkadaşların toplanıp karşılıklı anlaşabilecekleri, dertlerini paylaşabilecekleri bir toplantı veya herhangi bir seminerin olması bence daha da faydalı geliyor...”,

eğitimler sadece toplantı biçiminde değil, bilişim çağında başka yöntemler de kullanılabilir,

“beton ve demir üreten firmalarla bir araya gelmek”,

koçluk,

gibi konular üzerinde durulmuştur.

UZUN VADE (MODELLER)

Yapılan toplantıda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıkla çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Ancak Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitim faaliyetlerinin de çeşitlenmesi ve zenginleşmesi anlamına gelen ve bir takım **“sistemsel ve yapısal değişiklikleri”** barındıran talepler olarak şekillenen ve uzun dönemde hayata geçecek model önerileri olarak sınıflandırılacak talepler oluşmadı.

3.1.4.4 MİMARLAR ODASI

Araştırma Projesinin gerçekleştirildiği illerde yapılan toplantılarda ele alınan konular son olarak, Mimarlar Odasının mesleki gelişim eğitim faaliyetlerini organize etme ve gerçekleştirme sürecinde gerek yapısal durumu, ki hem fiziksel hem de yönetsel durumunu ifade etmekte, gerekse de verdiği eğitim hizmetleri ve izlediği politikalar katılımcılar tarafından olumlu ve olumsuz eleştirilerle değerlendirilmiş ve burada da aynı başlıklar altında toplanmıştır.

OLUMLU ELEŞTİRİ

kamuda çalışırken önümüze geliyor bilgiler ister istemez, güncel olayların içerisinde kendinizi bir yere getirmiş oluyorsunuz, dışarı çıktığınızda bu eksiği dolduracak bir şey gerekiyor bu da Mimarlar Odası'dır, Mimarlar Odası'nın bu tip eğitimleri vererek yeni mezunların veya diğer uzmanlık alanından olanların yeni bilgiler edinmesini sağlayıcı sürekli mesleki gelişim adı altında bir takım toplantılar seminerler düzenlemesi çok faydalı.

OLUMSUZ ELEŞTİRİ

Mimarlar Odası'nın yapı denetim sistemine karşı olduğu gibi bir düşünce olduğunu biliyoruz, Mimarlar Odası yapı denetimine karşı, Mimarlar Odası meslektaşlarına pek destekçi olmuyor, Mimarlar Odası'nın beceremediğini Dernek yapıyor, Mimarlar Odası eğitim faaliyetini saati 10 TL gibi bir şeye bağlıyor, MO 10 TL'nin hesabını mı yapmalı.

3.1.5 TEDARİKÇİLER

Araştırma projesi kapsamında tedarikçi olarak sektörde malzeme üreten, satış veya pazarlamasını gerçekleştiren ve/veya bu ürünlerin uygulamasını da üstlenen kurum ve kuruluşlar algılanmalıdır. Bu kurumların ürünlerinin satış, pazarlama, uygulama faaliyetlerinde bulunan ya da bu ürünlerin bölge temsilciliklerini üstlenmiş mimarlar olarak düşünülmelidir. Tedarikçilerle toplam İzmir, İstanbul ve Antalya olmak üzere toplan üç toplantı yapıldı. Ancak toplantıların katılımcı sayıları göz önünde bulundurulduğunda bu üç toplantıdan İstanbul ve Antalya'da yapılanlarının bulgularına bu çalışma kapsamında yer verilecektir. Tedarikçilerle yapılan toplantıların diğer kategorilerden en temel farkı katılımcıların bazılarının aynı zamanda mesleki eğitimci kimliklerine sahip olmalarıdır. Bu açıdan bakıldığından toplantılarda "mesleki eğitim" konusu açıldığında katılımcılar konuyu iki düzlemde ele aldılar bunlar; meslek insanı olarak katılımcının bireysel mesleki gelişime bakış açıları ve tecrübeleri ve eğitimci kimliği ile "mimarların mesleki eğitim" konularıdır.

3.1.5.1 EĞİTİM

MESLEKİ EĞİTİM:

Katılımcıların mesleki eğitimlerinde en sık başvurdukları yöntem kendi konularına göre işin her aşamasında bulunarak, gözlemleyerek, çatısı altında bulundukları kurumsal yapı tarafından üretim teknikleri, ürün özellikleri gibi konularda eğitimlerdir. Toplantılarda ürün konusunda yeterli bilgiye gerek üretici kuruluş gerekse internet üzerinden yapılan araştırmalar ile ulaşabildiklerini ifade etmelerinin yanı sıra ürünün satışı, pazarlaması gibi konularda deneme yanılma yöntemi, çevrede bu konuda daha tecrübeli kişilerin önerileri (bir tür usta çırak ilişkisi) doğrultusunda yöntemler geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Özellikle yurtdışı ürünün üretildiği kurum yurt dışı kaynaklı ise bu durumda bu tip konularla ilgili kurumsal eğitim aldıklarını ancak her zaman bu durumun geçerli olamayacağını ifade etmişlerdir. Katılımcılar arasında İşletme alanında formel yüksek lisans eğitim ile bu açığı kapatmayı tercih etmiş katılımcılar da bulunmaktadır.

Katılımcılar arasında hem tedarikçi hem de eğitimci kimliğine sahip olanlar “mimarların mesleki eğitimleri” konusuna verdikleri yanıtlar ise şu şekildedir:

Yapıdaki sorunların önemli bölümünün mimarın malzeme ve uygulama bilgisi eksikliğinden kaynaklandığı ve bu nedenle mimarın aslında formel bir eğitimden yoksun olan ustaya teslim olmak durumunda kaldığından sorunların yeterli ve gerekli koşullarla çözümlenememesi.

Çoklukla uygulamalı eğitim talebinin ustadan (yapan kişiden) gelmesi.

Mimarın teknik sorumlu olarak öğrenmeye karşı genel isteksizliği gibi konularda diğer meslektaşlara eleştiriler getirirken.

Malzeme sektörüne karşı bu denli ilgisizliğe karşın sektöründe bu ilgiyi tetikleyici, harekete geçirici faaliyetler gerçekleştirmemeleri.

“...Kütahya’da 350 kişilik yemekli organizasyona 10 kişi gelince....Herhalde dedim bu konferanslar, gittikçe artık seminerlerimiz de daha farklı bir şeye bürünecek. İşte o zaman şey düşündüm, hani ne bileyim bir şantiye, o an devam eden şantiyemizin bir organizasyonu

olabilir o ildeki veya vesaire ve bunu da üst yönetime raporladım. Yani böyle bir şey yapalım, hani en azından uygulamayı uygulama sırasında gösterelim, sonrasında illa katılım yüksek diye yemeğe götürmemiz gerekiyorsa oradan bir araçla alalım, yemeğe gene götürelim...”
(İstanbul)

Malzeme ile ilgili verilen eğitimlerde bölgesel ve yöresel özellikleri dikkate almadan eğitim vermeleri.

“...Ben bir şey daha eklemek istiyorum, verilen eğitimlerin eğitimi vereceğiniz tiplere de uygun olması lazım. Mesela ben Mardin’de de yine bir çatılar vasıtasıyla Mardin Mimarlar Odasında bir eğitime katıldım, orada da işte belli bir konuda Mardin’deki özel Mardin evlerinin çatılarıyla ilgili bir problemleri var onların, onun çözümüne yönelik bir önerimiz oldu bizim de onunla ilgili bir sunum yaptım. Bana sorarsanız hiç kimse hiçbir şey anlamadı. Yani sonuçta o kadar yabancılar ki şu konulara, işte yoğunlaşma oldu, buradan güvenceydi, şuydu, buydu deyince hepsi koptu. Yani mümkün mertebe kısa kesip başka konulara girdim. Dolayısıyla eğitimi alacak kişileri de birazcık tanımak lazım tabii, yani kimdir, nedir, ne almak istiyor...”

Eğitimcilerin etkili sunum teknikleri, konuşma ve pedagoji konularında yeterli donanıma sahip olmamaları konularında da öz eleştirilerde bulunuldu.

MİMARLIK EĞİTİMİ

Tedarikçiler ile yapılan toplantılarda mimarlık eğitime bakış açıları doğrultusunda üç konu öne çıkmakta idi.

Bunlardan ilki mimarlık lisans eğitiminin meslekte yetki kullanmak için yeterli olmadığı,

İkincisi eğitim müfredatı kapsamında teorik bilgi ile uygulama bilgisi arasında yeterli ilişki kurulamadığı, fazla kuramsal kaldığı,

Üçüncü konu ise mimarlık eğitiminin sektörle paralellik kuramaması olarak değerlendirilmiştir.

3.1.5.2 MİMARLIK ORTAMI

Mesleki gelişim süreci mimarın kendini meslek insanı olarak nasıl tanımladığı, kendisini meslek dünyasının neresine konumlandığı ile ilişkili bir süreçtir. Bu anlamda mesleki gelişim sürecindeki talepleri belirlemeden önce koşulların ortaya konulması gerekmektedir. Araştırma projesi kapsamında projeye katkı sağlayan

katılımcıların meslek insanı olarak kendilerini nasıl tanımladıkları, parçası bulundukları kurum veya daha geniş bir alan olan mimarlık ortamı ile nasıl bir ilişki içinde bulundukları taleplerin somutlaşması ve anlamlandırılması açılarından oldukça önemlidir. Bu nedenle toplantılarda katılımcıların meslek insanı olarak kendilerini nasıl tanımladıkları, içinde bulundukları mimarlık ortamının koşulları ve diğer kurumlarla ilişkileri tartışmaya açılmıştır. Araştırma projesinde Mimarlık Ortamı olarak adlandırılan ancak bu ortamın Mesleki Kimlik, Piyasa ve/veya Mesleki Ortam ve Kurumlar Arası İlişkiler bağlamlarında kamuda çalışan mimarların gözünden değerlendirilmiştir. Araştırma projesi kapsamında tedarikçiler ile İzmir, Antalya ve İstanbul olmak üzere toplam üç odak grup toplantısı yapılabildiği görülmüştür. Bu araştırmada Antalya ve İstanbul'da yapılan toplantıların bulgularına yer verilecektir, çünkü İzmir'de yapılan toplantıda katılımcı yeter sayısı sağlanmamıştır. Çalışmanın bulguları toplam iki toplantı üzerinden gerçekleştiğinden katılımcıların profillerinin tanımlandığı bölümdeki tüm alt unsurlar toplantıların gelişme dinamiği çerçevesinde elde edilememiştir. Bu nedenle tedarikçilerin Mimarlık Ortamı, mesleki kimliğin ve kurumsal ilişkiler dışında piyasa ortamı/mesleki ortamı alt başlığıyla tartışılacaktır.

PİYASA / MESLEKİ ORTAM

Yapılan toplantılarda tedarikçiler meslek ortamlarını iki koldan ele almaktadırlar. Bunlardan ilki; profesyonel olarak bir parçası oldukları kurum içindeki mesleki ortam açısından konu ele alındığında özellikle tedarik sektöründeki yurt dışı odaklı kurumların çalışanlarının kurumsal ve mesleki eğitimlerine çok önem verdiklerini bu konuda gerekli olan bütçeyi çalışanlarının gelişimi için harcamaktan kaçınmadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak benzer bir durum yerli kökenli firmalar için aynı oranda geçerli olmadığını belirtmişlerdir.

Tedarikçiler toplantılarda ürün tanıtımlarının inşaat sektörünün bütün faaliyet kollarında eşdeğer ilgi toplamadığını ifade etmişlerdir. Özellikle mimarlık ofislerinin bu tip tanıtımlara çok sıcak bakmadıklarını ancak uygulamanın gerçekleştiği şantiyelerin konuya daha çok ilgi duyduğunu belirtmişlerdir.

Mimarlık ofislerinin ürün tanıtımlarına yeterli ilgiyi göstermemelerinin projelerinde eksik şartname ve/veya detay ile sonuçlanmasına yol açtığını da ifade etmişlerdir.

Ancak açıklanan olumsuzluklara karşı tedarikçilerin de kimi zaman doğru ürün tanıtımı yapamadıkları öz eleştirisinde bulunmuşlardır.

Tedarikçiler genel hatları ile meslek ortamı ile ilişkilerini birincil kaynaklar olan sektör yayınları, fuarlar, uzmanlık alanları ile ilgili seminerler, sempozyumlar ve kişisel ilişkiler üzerinden kurduklarını ifade etmişlerdir.

3.1.5.3 TALEPLER

Talepler kısa vade, orta vade ve uzun vade olmak üzere üç temel düzlemde kategorize edilmiştir. Kısa vade talepler SMGM'nin mevcut koşulları çerçevesinde sınırlı örgütsel, bağlamsal ve/veya işlevsel çabalar ile gerçekleştirebileceği konuları içermektedir. Orta vade talepler ise örgütsel, bağlamsal ve/veya işlevsel çaba gerektiren ve sonuca belirli bir zaman diliminde ulaşılabilecek konuları içermektedir. Uzun vade talepler ise genel anlayış ve bakış açısını yeniden değerlendirmeyi gerektirecek kimi durumlarda araştırma katılımcıları tarafından bir öneri model niteliği taşıyan, kurumsal uzlaşma ve çaba gerektiren konuları kapsamaktadır.

Tedarikçiler mesleki ortam ölümünde sorun olarak ifade edilen mimarlık ofisleri ile bir araya gelebilecekleri ortamların oluşturulmasını talep etmekte. Benzer durum uygulamacılar ile de beklenmektedir.

Tedarikçiler ile yapılan toplantılarda katılımcılardan SMGM'den mesleki gelişim ile ilgili taleplerini dile getirmeleri istendiğinde somut konu başlıkları dile getirilmiştir. Bu başlıklar aşağıda sıralanmaktadır;

Satış Teknikleri

Pazarlama Teknikleri

Sunum Teknikleri

Teknik Şartname Yazma (hukuki boyutlarıyla)

Teklif Hazırlama

İletişim

Liderlik

Takım Çalışması

Üretimin Yapıldığı Fabrika Gezileri

Şantiye Gezileri

ORTA VADELİ

Mimarlar Odası yayınlarının bir kısmını sanal ortamda gerçekleştirerek daha geniş uzmanlık alanlarında konuları işleyebilirler. Bu sayede farklı faaliyet alanlarındaki mimarların yazılarıyla iletişimin sağlandığı ve bilginin üretildiği ortamların kazanılacağı ifade edildi.

UZUN VADELİ (MODEL ÖNERİSİ)

Sektörde kendini geliştirdiğini ve yenilediğini belgeleyen kişi ve kuruluşlar ile bunu yapmayanlar arasında ayırt edici uygulamaların düşünülebileceği ifade edildi. Örneğin teknolojik gelişmeler ve ürün konularında eğitimlere katılan firmalara bazı indirimlerin veya vergi muafiyetlerinin sağlanması ile bu firmalar kendilerini geliştirmeye motive olabilecekleri önerildi.

3.1.5.4 MİMARLAR ODASI

Araştırma projesi kapsamında tedarikçilerden mesleki gelişim faaliyetleri ile ilgili tartışmalar yürütülürken tartışmalarda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezinin misyonu ve faaliyetleri de tartışıldı. Bu tartışmalarda mimarların meslek odasına bakış açıları göz ardı edilemeyecek bir unsur olarak ön plana çıkmıştır.

Tedarikçi mimarlar toplantılarda Mimarlar Odasının malzeme sektöründe çalışan mimarları yeterince kucaklamadığını, onların ihtiyaçlarının yeterince gözetmediğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. TMMOB kapsamında İnşaat Mühendisleri Odası ile daha yakın ilişkide olduklarını belirtmişlerdir. Ancak toplantılardan araştırmacıların edindiği izlenim tedarikçi mimarların da kendilerini oda yapılanması içerisinde bir yere oturtamamaları ve buna rağmen mimarlık ofisleri ile ilişkilerinin arzu edilen düzeyde olmadığını ifade etmeleridir.

“...Yani bu konuda benim hikayem biraz daha dramatik, babam inşaat mühendisi, az önce söyledim, eşim makine mühendisi ve benim çocukluğum gerçekten hep şantiyelerde ve hep MİMOD vardı, ben Antalya’da büyüdüm, Mimarlar Mühendisler Odası MİMOD’un lokalinde geçti. Yani büyüyene kadar çevremde gördüğüm herkes ya mimardı, ya inşaat mühendisiydi ve o zamanki yaşadığımız hayata ve babamın İnşaat Mühendisleri Odasıyla olan ilişkilerine bakıyorum, şimdi keza

eşimin Makine Mühendisleri Odasıyla olan ilişkisine bakıyorum, kendimin Mimarlar Odasıyla olan ilişkiye bakıyorum, ben gerçekten bu konuda çok zayıfım ki karakter olarak gerçekten sosyal bir insan olmama rağmen zayıfım. Yani vakitsizliğe de kısmen inanıyorum, kısmen inanmıyorum, çünkü ben işletme mastırını hafta içi dört gece saat 7'yle 10.30 arası akşam okula giderek ve evliyken yaptım. Yani bunu yapabildiğime göre bir cami veya bir kültürel bir gezi için de kendi üç, beş saatimi ayırabilirdim diye düşünüyorum. Bence bunun en temel sıkıntısı hani hep söylüyoruz, ama Mimarlar Odasının biraz daha halkı, öncelikle halkı, yani biz bir şekilde ona kucak açarız zaten, çünkü biz de bir aidiyet duygusu hissetmek istiyoruz, sonrasında üyelerini daha ciddi kucaklaması gerekiyor diye düşünüyorum..."(İstanbul)

Tedarikçi mimarlar, Mimarlar Odasında konuları üzerinden kendilerine muhatap alabilecekleri danışabilecekleri bir yapılanmanın bulunmadığını bu yapılanmanın sanal ortam üzerinden üretilebileceğini belirttiler.

"...Hayır, ben böyle bir taleple gitmedim, zaten nasıl böyle bir taleple gidebilirim? Kimle görüşeceksiniz, öyle bir şey yok yani, hâlâ da yok Odada ya da bir konunuz var, kiminle görüşeceksiniz? Odada böyle bir yapılanma yok şu anda, mesela Odada şöyle bir şey olsa, efendim işte mesela endüstrileşmiş sistemler konusunda bir sorunuz varsa, görüşmek istediğiniz bir şey varsa Odada yetkili şudur, şunla görüşün, ne bileyim, mimari tasarım konusunda şunla görüşebilirsiniz, işte yasalar, yönetmelikler, vesaire konusunda şu kişiyle görüşebilirsiniz. Belki arayıp sorduğum zaman birisi yönlendirecek, ama niye bu maktu olarak yok. Ben Odanın sitesini açtığım zaman orada onda bunu görebileyim, bir şey olduğu zaman da hiç kimseye fazla aranmadan, çünkü pek çok meslektaşımız bu yüzden çekince içinde ve arama ihtiyacı hissetmiyor, ama olsa öyle bir şey, daha net bir şekilde belli olsa bunlar eminim ben çok kişi Odayla temasa geçecektir bu konularda. Dolayısıyla Oda bu bakımdan bence yetersiz kalmıştır..."

3.1.6 GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIKLARI

Ülkemizde yapı üretim sürecine doksanların sonundan itibaren bir aktör olarak katılmış olan Gayrimenkul Yatırım Ortaklıklarında proje geliştirme, arsa geliştirme, proje yönetimi, fizibilite hazırlama, gayrimenkul değerlendirme ve daha pek çok ilgili alanda mimarlar faaliyet göstermeye başlamışlardır. Bu nedenle araştırma projesi kapsamında ayrı bir kategori olarak değerlendirilmiş, alanın görece yeni olması, yatırımcıların daha çok İstanbul'da bulunması gibi nedenlerle proje kapsamında bir İstanbul ilinde GYO'lar ile tek bir toplantı düzenlenmesi ilgili şube görevlileri ile yapılan toplantılar sonucunda karara bağlanmıştır. Ancak gerçekleşen toplantının

katılımcı profili hedeflenen kitle ile örtüşmemektedir. Toplantı katılımcıları Mimarlar Odası Gayrimenkul Değerleme Uzmanlığı Sertifika Programına katılmış mimarlardan oluştuğu gözlenmekle birlikte. Katılımcıların biri hariç tamamı mesleğin bu alanında faaliyet göstermeyen katılımcılardan oluşmuştur. Araştırmacılar toplantı sürecinde böyle bir profil ile karşı karşıya olduklarını tespit ettiklerinden bu toplantı ile ilgili araştırmaya anlamlı bulgular sunamamaktadırlar. Toplantı katılımcıları ilgili sertifika eğitimi almış Sermaye Piyasası Kurulunun (SPK) açmış olduğu gayrimenkul değerleme uzmanlığı sınavını başarı ile verememiş (bir katılımcı hariç) bu nedenle sektörde faaliyet göstermeyen meslek insanları ile oluştuğundan toplantının içeriği alınan sertifika programının değerlendirilmesi ve SPK'nın sınav sistemi ve soruları ile sınırlı kalmıştır. Bu nedenle bu kategori araştırma kapsamında irdelenememiştir.

Toplantı süresince katılımcılar mimarlar odası tarafından verilen sertifika eğitiminin içeriğinin çok genel kaldığını, alınan sertifikanın meslek alanı içinde profesyonel kariyer açısından tatmin edici somut kazanımlarını görmediklerini ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra yeni oluşan bu faaliyet alanı ile ilgili yetkilendirmeler bağlamında yasal boşlukların bulunduğunu ve konunun acilen çözüm beklediğini belirtmişlerdir. Sertifika programının içeriği açısından finans ve muhasebe konularında zorlanıldığı ifade edilmiştir. Toplantıda konu ile ilgili bunun ötesinde bir değerlendirme yapılmadığı gibi değerlendirmelerin geçerliliğinin de profilin niteliği bağlamında dikkate alınmasında fayda bulunmaktadır.

3.2 KAMU SEKTÖRÜ

3.2.1 KAMU ÇALIŞANLARI

Bu çalışma kapsamında mimarlık hizmetinin önemli bir bölümünün kamuda çalışan mimarlar tarafından verildiğine inanılmaktadır. Kamu çalışanlarını, kendi içlerinde yapılan isin içeriği ve kapsamı açısından değerlendirildiğinde, faaliyet gösterdikleri örgüt bağlamında alt kategorilere ayrılmıştır. Bunları; belediyelerde çalışan mimarlar, bayındırlık, kültür ve turizm, çevre gibi bakanlıklarda çalışan mimarlar, diğer kamu kurumlarında (bankalar, vakıflar, ptt, iller bankası, anıtlar kurumu vb) farklı görev ve sorumluluklarda çalışan mimarlar olarak sıralayabiliriz. Bu çalışma kapsamında, çalışmanın gerçekleştiği tüm illerde kamu çalışanları ile toplantılar düzenlenmiş ve yukarıda ifade edilen kategorilerde kamu çalışanlarının öncelikle mesleki eğitim, mesleki kimlik, içinde bulundukları mimarlık ortamı açılarından profilleri

tanımlandıktan sonra mesleki gelişimleri için kısa, orta ve uzun vadeli ihtiyaçları belirlenmiştir. Kamu çalışanlarının aynı zamanda bir meslek insanı olarak mimarlar odası ile ilişkileri ve bakış açıları olumlu ve olumsuz olmak üzere iki açıdan ele alınmıştır.

3.2.1.1 EĞİTİM

Yapılan toplantılarda kamuda çalışan mimarların hem profillerini belirlemek hem de öncelikle sorunlarının tespit edilmesinde eğitim ile meslek insanı olarak yakınlıkları, onlar yaşamlarında eğitimin yeri ve içini nasıl doldurdıkları konularına açıklık getirmeleri istenmiştir. Bu bağlamda kamu çalışanlarının eğitime bakış açıları hem bireysel olarak faaliyet alanları kapsamındaki görev ve sorumlulukların öğrenilmesi ve uygulaması, hem meslek içi eğitime bir meslek insanı olarak bakış açıları hem de genel olarak içinde bulundukları faaliyet alanı kapsamında mimarlık eğitimine bir profesyonel olarak bakış açıları değerlendirilmiştir.

MESLEKİ EĞİTİM:

Tüm araştırma kapsamında yapılan toplantılardaki kamuda çalışan mimarların büyük çoğunluğu, ilkesel olarak sürekli mesleki eğitimin gerekli olduğuna inandıklarını ifade etmişlerdir. Kamuda çalışan mimarlar mesleki olarak profesyonel yaşamlarının her aşamasında ihtiyaç duymaktadırlar. Bu ihtiyaçların altındaki nedenler; kişinin kendisine saygısı, yaptığı işe saygısı, yaptığı işin potansiyel yasal, ekonomik ve yaşamsal sorumluluklarından ya da içinde bulundukları örgüt içerisinde bağlı bulundukları lidere (yöneticiye) karşı duydukları sorumluluk ve istekler olarak sıralanabilir.

“...Dolayısıyla ben eğitim olayını, meslekte sürekli olarak eğitim olayını çok önemsiyorum. Hem genç arkadaşların gelişmesi, yetişmesi, hem eski arkadaşların kendisini yenileyebilmesi konusunda eğitim gerekiyor..”(Antalya)

Ankara’da kamu çalışanları ile gerçekleştirilen toplantıda katılımcıların bir kısmı kamuda sürekli mesleki gelişim faaliyetlerinin mesleğe yeni başlayan görece tecrübesiz meslektaşların ihtiyaç duyduğunu kamuda belirli bir sürenin üzerinde tecrübeye sahip olanların mesleki gelişim ihtiyacının bulunmadığını ifade etmişlerdir.

“...Ben artık şu saatten sonra da çok fazla bir eğitim ihtiyacı duymuyorum, yani deneyimlerimizle bir yol kat ediyoruz, ama yeni gelen arkadaşlar için çok şey var. Yazışmadan başlayarak bir resmi yazı yazmayı bile bilmiyorlar. Çok proje de çizmiyoruz, tasarım yapmıyoruz, daha çok kontrollük yapılıyor, kontrollük yapmayı bilmiyorlar. Onun tabii öğretilmesi lazım. İhale mevzuatını, ihale dosyası hazırlamayı bilmiyorlar, o konuda eğitim ihtiyacı var. aklıma şu anda bunlar geliyor...”(Ankara)

“...Sonra arkadaşların işaret ettiği bir şeyin tekrar altını çizmek istiyorum: Okuldan mezun olan arkadaşlar xxx Hanım dedi “gelip imarda bir duvara tosluyorlar” diye, gerçekten tosluyorlar. Benim şu anda sorumluluğum olan yeni mezun birkaç arkadaşım var, daha çiçeği burnunda mezun olmuş gelmiş arkadaşlarımız imar durumunun ne olduğunu, yol kotu tutanağının ne olduğunu, aplikasyon krokisinin ne olduğunu, liste beyanının ne olduğunu bunları arkadaşlarımız bilmiyorlar. Yangın Yönetmeliği diye bir şey varmış, Özürlüler Yönetmeliği diye de bir şey varmış, Asansör Yönetmeliği diye de bir şey varmış, böyle birçok şeyi birden bire korkuyorlar çocuklar böyle, panik havasında “biz nasıl öğreneceğiz bunları, nasıl kısa zamanda bunları kavrayacağız, biz yanlış yapmadan bu işleri nasıl öğreneceğiz?” diye birden bire bir panik havasına girebiliyorlar. O yüzden biraz da okuldan mezun olduklarında aslında bunun bir minimum da olsa bir altyapısı onlarda oluşmuş olmalı...”(Ankara)

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda sürekli mesleki gelişim faaliyetlerinin zorunluluk esasına dayanmaması gerektiği çoğunluğun fikri olarak öne çıkmaktadır. Mesleki gelişim faaliyetlerinin ihtiyaç duyulduğunda ya da kişinin gönüllü olarak ilgi alanlarına giren konularda kendini geliştirmesinin daha doğru olacağı fikri öne çıkmıştır. Ancak yine toplantılarda kişilerin gerek ihtiyaç duyduklarında gerekse gönüllü olarak –zorunlu olmama durumunda- sürekli mesleki gelişim faaliyetlerine fazla talep göstermeyeceği fikri de öne sürülmüştür. Bunun altında yatan nedenlerin başında eğitim faaliyetlerinin somut kazanımlarının ortaya konulmamış olması olarak ifade edilmiştir. Bu somut kazanımlar eğitim faaliyetlerine katılımı motive edici unsurlar olarak düşünülebilir. Araştırmada katılımcılar somut kazanımlar olarak terfi, bağlı olduğu kurum içinde eğitim alınan konu uzmanı olarak kabul görmek ve görev tanımlarını bu kapsam ile sınırlamak, maddi teşvik primleri olarak sıralamaktadırlar. Kamu çalışanları gerek maddi gerekse manevi somut kazanımların olmadığı profesyonel ortamların kişisel gelişmeyi durdurmanın ötesinde olumsuz etki sağlayacağını ifade etmişlerdir.

“...Başta bir zorunluluk anlamında, hatta ben öyle bir eğitim, yok puanınız bir puan ya da kademeniz arttırılır, ya da ne bileyim ben sözleşmeliyseniz üste çıkarılırsınız, maaşınız düşer, şöyle olur, böyle olur, böyle bir zorunlulukla başlanan bir eğitim bir hevesle, yani zorunlulukla da başlasalar, sonuçta o eğitim eğer iyi olursa, herkes ona bir hevesle devam edecektir...”(İzmir)

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılar kapsamında İzmir’den bir katılımcı SMGM’nin kamu çalışanları için zorunlu tutulmasının mevcut yapıyı kırmak adına olumlu bir strateji olacağını ifade etmiştir.

“...Katılımcı-Benim şahsi fikrim sistem öyle bir hale gelmeli ki, bu sistem bu insanları içine alıp, o moda veya hıza veya devinime sokması lazım ve oradan kendilerinin de “Evet biz bir şeyler öğrenmeye başladık ve öğrenmeliyiz”. Birtakım baskılar veya birtakım yaptırımlarla da olabilir, ama benim şahsi fikrim, o sistem içerisinde insanların eğitilerek belli bir noktaya gelip, ondan sonra zaten onu bıraktığınız anda o artık gidecektir.

Katılımcı-Evet, burada da mesela insanları belki mecbur tutma noktasında, yani sistemi öyle oluşturma noktasında ben xxxx Beye katılıyorum. Burada belki de böyle bir mevzuat olmalı, belki ben mesaimin belli bir bölümünde buraya gelip, arkadaşlarımdan da dediği gibi ortak akıl oluşturmak, kendini geliştirmek, belki bir malzeme tanıtımı olsun, vesaire olsun, ama bunları Mimarlar Odasının genel çalışması gibi değil, bütün üyelere açık olması anlamında değil, belediyedeki personel bu anlamda, ben tasarım yapıyorsam, “Hayır kardeşim geleceksin, burada bu konferansa katılacaksın”ı mecbur tutmalı. Belki de bunu mesaisinin bir parçası yapmalı, çünkü kamuda çalışırken zaten insanlar belli bir süre bir mesai harcıyorlar orada, mesaisi dışında da çoğu kişi belki de kendi hayatına geri dönmek istiyor, yani mesleki gelişimini de bu mesaisinin bir parçası haline getirip, mecbur tutsak...”(İzmir)

Yapılan toplantılarda mesleki gelişim faaliyetlerinin mevzuat, teknoloji ve iş yapma süreçlerinin sürekli değişmesi nedenleriyle belirli aralıklarla ve sürekli olması gerektiği ifade edilmiştir.

Kamuda çalışan mimarlar mesleki gelişim faaliyetlerini çoğunlukla belirli bir sistematikten yoksun biçimde bireysel çabalarla sürdürdüğü gözlemlenmiştir.

“...Benim çok farklı, ben kentsel dönüşüm müdürlüğünde çalışıyorum. Bizim usta-çırak ilişkimiz bile çok dar, çünkü kentsel dönüşüm çok yeni bir konu. Müdüründen personeline herkes bu konuyla çok yeni karşılaşıyor. Bu yüzden müdürümüz ve biz mimarlar, mühendisler hep

kendi çabalarımızla, internet üzerinden, dergiler üzerinden, eğer konuyla ilgili kongre olursa onlara katılıyoruz. Tamamen çok yeni bir konunun içine düştük ve her şey kendi çabalarımız doğrultusunda gerçekleşti, yaptığımız bütün projeler. Ustamız da yoktu, belki dışarıdan bir kentsel dönüşüm uzmanı ya da danışmanı gelseydi, yönlendirseydi, öyle bir şey de olmadı. Geziler oluyor, gezilere katılıyorum. Kendi çabalarım ile fuarlara katılıyorum, mesela o fuarda bağlantılar kurabiliyorum, yurtdışına gidiyorum falan, yani bu şekilde. Kendim, o mimarlıkla ilgili fuarlarla, onlar önemli, yani o da bir şey...” (İzmir)

“...Tecrübeli bir insan grubuna ihtiyaç duyuyorum, ama ne yazık ki bunu göremiyorum. Kendi kendimizi eğitiyoruz, o yönden de zorlanıyoruz. Hata yapıyoruz, onun zararını da kurum görüyor öncelikle. Ben hata yaptığımda hesap sormuyor da. Bizim işin en önemli yanı proje kontrolü. Bunda kendimizin ben zayıf olduğunu hissediyorum dört yıldır yapmama rağmen, çünkü tecrübe kazanıyorum, ama gene illa ki bir sorun bir dahaki inşaatımızda başka bir şey olarak karşımıza geliyor...” (İzmir)

Kamu çalışanları ile yapılan bütün toplantılarda katılımcılar bireysel mesleki gelişim faaliyetlerini tanımlarken aşağıdaki ifadelerden en az birini pek çoğunda birkaçını kullanmışlardır;

- Çevrede bu konuda uzman ya da aynı işi yapanları gözlemleyerek,
- Konuya ilişkin geçmişte tamamlanmış benzer nitelikteki dosyaları inceleyerek,
- Deneme yanılma yöntemiyle,

“...Yaparken öğreniyorduk. Yoksa, kimse bize oturalım arkadaşlar, bir hakediş nasıl yapılır, böyle başlanır, şuradan şöyle gelir diye kimse bir şey anlatmadı. Yapa yapa öğrendik, hata yaptık. Teftişlerde o hatalar çıktı, öğrendik öyle yapmayacağız, öyle oldu...” (İstanbul)

- Usta çırak ilişkisi içinde (ustadan kastedilen görece daha uzun süredir kurumda bulunan işleyiş ve süreçlere daha fazla tekrarladığı için bilen kişi veya kamuda farklı süreçlerden geçerek yönetici konumuna gelmiş kişi, çırak ise gelişime ihtiyaç duyan birey, görece tecrübesiz olan meslek insanı anlamında kullanılmaktadır. Usta çırak ilişkisinin belirli bir diyalog içinde diğer yöntemlere göre daha etkin ve dinamik bir eğitim yapısı olduğunu söylemek mümkün),

“...Gerçekten herkes usta-çırak ilişkisi denildi baştan da, ustasından nasıl görüyorsa biraz da öyle davranıyor, onun gibi şekilleniyor, onun gibi davranmaya başlıyor, ama örnek aldığı kişi baştan bir sefer yanlış bir rol modeliyse öyle yanlış biçimlenip gidiyor ve öylece devam ediyor gidiyor. Bu aslında birçok şeyi de içeriyor, bir tek insanlarla ilişkileri de

değil, mevzuat açısından da, mevzuatın yorumlanması açısından da aslında her belediye içerisinde bunlar bir mevzuat değişikliği geldiğinde, yeni bir uygulama geldiğinde o kurum içerisinde olabildiğince geniş bir şekilde değerlendiriliyor mutlaka...”(Ankara)

- Yazılı kaynaklardan okuyarak (resmi gazete, yönetmelik, mevzuat, tamim vb),
- İnternette konu ile ilgili araştırma yaparak,
- Basın ve medya kuruluşlarında çıkan konu ile ilgili haberleri izleyerek.

Mesleki gelişimdeki kolektif çaba da yine aynı şekilde belirli bir sistematiğe yoksun biçimde gerçekleştirildiği ifade edilmiştir. Kamu çalışanları ile yapılan bütün toplantılarda katılımcılar kolektif mesleki gelişim faaliyetlerini tanımlarken aşağıdaki ifadelerden en az birini pek çoğunda birkaçını kullanmışlardır;

- Mesai arkadaşları ile konu hakkında tartışarak iş süreçleri ile ilgili norm oluşturma, mevzuatın yorumlanması, yerinde uygulamalar ile ilgili teknik konularda belirli bir ortak karar alma süreci veya geliştirilen imar planları, kentsel planlar gibi projelendirme faaliyetlerinde kurum içi kolokyum oluşturma,
- Konu ile ilgili üst yönetime danışarak,
- Kendi birimi dışında bilen birine danışarak,
- Benzer başka kurumlardaki ilgili kişilerle iletişim kurarak,
- Kurum dışı üst makamlara idari prosedürler çerçevesinde çoğunlukla yazılı formatta sorunlu konuda görüş bildirmesini talep ederek, (toplantılarda katılımcılar bu yöntemin çoğunlukla beklenen sonucu vermediğini, bunun nedeninin yasa yapıcı ile uygulayıcının süreçlerinin ve gündemlerinin birbirinden çok kopuk olduğunu ifade etmişlerdir)
- Kamu kurumları arasında yapılan araştırma çerçevesinde çok sınırlı sayıda belediyenin bu tür mesleki gelişim ihtiyaçlarını dışarıdan hizmet satın alımı yöntemi ile sağladığı ifade edilmiştir.

Kamu çalışanları mesleki gelişim faaliyetlerini mimarlara sunmayı misyon edinmiş Sürekli Mesleki Gelişim Merkezini bireysel ihtiyaçlarını karşılayamadıkları durumda başvurabilecekleri bir kurum olarak görüyor. Profesyonel gelişim ihtiyacının şimdiye

kadar alınan formel meslek eğitiminde kazanılan bilgi ve becerilerin yetersiz olduğunda gündeme geldiğini ifade ediyor.

“...Konuştuğumuz konu hak ediş, birim fiyat, vesaire konusu öyle bir konu ki, buradan ben açayım da, oturayım da, okuyayım nasıl yapılmış, şantiyeyi nasıl organize etmem lazım, ustayla nasıl konuşmam lazım gibi bir kaynak da yok, dolayısıyla belki odadan beklememiz gereken şeyler böyle şeyler, hani herhangi bir kaynaktan öğrenemeyeceğimiz, ama günlük hayatta işimize yarayabileceğini düşündüğümüz şeyleri belki de Mimarlar Odası bize vermeli ki, meslek içi eğitim kapsamında biz ondan istifade edebilelim...”(Gaziantep)

Kamuda çalışan meslek insanlarının mesleki gelişimleri için somut bir nedene sahip olmamalarının bir diğer nedeni de kamunun personel rejimi olarak yorumlanmaktadır. Kamuda genel hatlarıyla iki tip kadro anlayışından söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki kamuda memur statüsünde çalışanlar ki bunlar 657 sayılı kamu çalışanı kanunu çerçevesinden istihdam edilmektedirler. Bu çerçevede istihdam edilenler tam iş güvencesine sahip çalışanlardır. Bu açıdan bakıldığında meslek insanının her koşulda iş güvencesine sahip olması mesleki açıdan kendini geliştirme nedenlerinden en önemli unsurun da ortadan kaldırılmış olması anlamına gelmektedir.

“...İki yıl önce mezun oldum. Yeni mezun olanlara bakıyorum demode olduğumu hissediyorum. Ne yazık ki kamu kurum, kuruluşlarında bir mimar olarak çalışmamın dezavantajı, ben açıkça onu söyleyebilirim, çok eski demeyeyim, iki yılda eskidiğimin ve sıradanlaştığımı, bayağılaştığının farkına vardım....Herhalde siyasetle alakalı bir durum olsa gerek, bir de devlet memurluğunun verdiği birtakım sıkıntılardan olsa gerek, gerekse de rahvet. Kişisel gelişim, tamam, karşı tarafla alakalı bir durum, ama bizle de alakalı bir durum. Ben kendimi bilmeye çalışıyorum şu anda. Kendime bakınca çok fazla çaba sarf ettiğimi zannetmiyorum. Bir devlet kurumunda çalışan bir mimar olarak gerçekten çok monoton; 08:00-17:00, ondan sonra ev...”(Trabzon)

Kamuda ikinci tip istihdam ise sözleşmeli statüde teknik personel çalıştırmadır. Burada çalışanların belirli aralıklarla sözleşmelerinin yinelenmesi ile kamuda çalışmaları mümkün olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ilk kategoriye göre iş garantisinin bulunmadığı sonucu çıkarılabilir. Ancak farklı illerde yapılan toplantılarda özellikle sözleşmeli statüdeki çalışanlar görev yenilemelerinde çoğunlukla çalışanın belirli bir zaman dilimi içinde sergilemiş olduğu performanstan ziyade kurum içi politik yapılanma gibi başka ölçütlerin ön plana çıktığını ifade etmişlerdir. Bazı çalışanlar

konu ile ilgili olarak hukuka aykırı bir durum olmadığında sözleşmelerin yenilendiği kimsenin bu anlamda “ekmeğine mani” olunmadığını ifade etmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında sözleşmeli statüdeki personel içinde mesleki gelişim içinde bulunulan şartlar çerçevesinde zorunluluk gerektiren bir unsur olmaktan öte olduğu sonucu çıkarılabilir. Bununla birlikte kamu kurumlarının örgüt yapıları genel hatlarıyla incelendiğinde mümkün olduğunca az sayıda hiyerarşik kademelenmenin oluşturulduğu görülmektedir. Kurum içinde ya teknik eleman ya da yönetici personel bulunmakta olup şeflik, kısım amirliği, baş mimar gibi ara kademelerin bulunmadığı gözlenmektedir. Bu durumda kamu çalışanları yönetici olmadıkları durumda tüm profesyonel kariyerlerini aynı hiyerarşik statüde geliştirmektedirler. Bu durum da çalışanların mesleki gelişim konusunda motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.

“...Kadrolar da çok çalışma düzenine uygun değil. Mimar olarak giriyorsunuz doğal olarak, ama bir de müdür kadrosu var, onun dışında hiçbir kadro yok. Arada bir basamak yok. Hani bir değişim, 10 yıl belli bir şey üzerine eğitim aldığınızda belediye size bir eğitim vermeye çalışıp da bir seminere gönderdiğinde size bir şey vermiyor; bu kadro olmaz da karşılığı olabilir. Mesela, kendiniz her şeyi tecrübeyle öğreniyorsunuz. Bir kere bu söylediğim eğitim olmuyor zaten, kendiniz öğreniyorsunuz. Belediyenin böyle bir farkı var. Kadro dediğim illa bir müdür kadrosu olmak zorunda değil, ara birimler olması gerekiyor, basamaklar olması gerekiyor. Ne bileyim, o şeflik ya da şefler bizde belki böyle uygulanıyor, ama farklı da olabilir, hiç önemli değil...” (İzmir)

Kamu kurumları faaliyet alanları, iş süreçleri, işleyiş, uzmanlık alanları açısından değerlendirildiğinde çok farklı özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Yerel yönetimler ile merkezi yönetim birimleri arasında bu fark ileri düzeydedir. Ancak farklılık kurumsal düzey ile sınırlı değildir. Kurum içinde de birimler arasında uzmanlık ve bilgi birikimi açısından önemli farklar bulunmaktadır. Örneğin yerel yönetimler içinde imar, yapı ruhsat, planlama gibi birimler aynı kurum altındaki bölümler olmasına karşın iş süreçleri, bilgi birikimi, beceriler açısından birbirinden çok farklı olduğu toplantılarda katılımcıların ifadeleri çerçevesinde tespit edilmiştir. Bu açıdan teknik personelin (mimarın) aynı kurum altında birimler arası geçiş yapması durumunda sahip olduğu bilgi birikiminin kullanılamaz hale geldiği ifade edilmiştir. Bu durumda meslek insanının tecrübesinden bağımsız olarak yeniden mesleki eğitim ihtiyacının doğacağı açıktır.

Kamu çalışanları ile yapılan toplantıların bazılarında katılımcılar bağlı oldukları kurum içinde sınırlı sayıda mesleki gelişim etkinliğinin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle bazı bakanlıklar meslek içi eğitim adı altında faaliyetler düzenlemelerine karşın bu hizmetin bakanlığın sorumlu olduğu tüm bölgelere eşit düzeyde yaygınlaşmadığı gözlenmiştir. Kurum içinde verilen meslek içi eğitimlerin mimarların teknik konularda yarar sağlayacağı nitelikte olmadığı, tüm kurum çalışanlarının katıldığı geniş ve oldukça jenerik konuları kapsadığı ifade edilmiştir. Yinede daha az sayıda da olsa bazı kamu kurumlarında teknik eğitimlerin de yapıldığını ancak bu eğitimlere çoğunlukla o eğitime ihtiyacı olan personelin görevlendirilmediği belirtilmiştir. Bu tip eğitimlerin mevcut iş yoğunluğundan kısa süreliğine kopma (bir tür dinlence) olarak algılandığı ve bu nedenden ötürü genelde yöneticilerin ve/veya karar verici konumundaki kişilerin diğer unsurları göz önünde tutarak görevlendirme yaptıkları belirtilmiştir.

“...bizim Bayındırlık Bakanlığı sıkça seminerler düzenliyor, ha, bu seminerler otellerde oluyor ve sonuçta müdürler, amirler gidiyor. Sıradan personellerin pek fazla gidebildiği söylenemez. Ancak çok bastırırsak falan oluyor; o da çok kötü bir otelde falansa...”(Antalya)

“...Yani kurum olarak bize arada seminerler verebiliyorlar, bir şeyler yapıyorlar, ama tabii mimari olarak çok fazla bir şeyler verdiğini zannetmiyorum. Yani resmi kurumların hiçbirisi vermiyor zaten bu şekilde. Malzemeyi tanıımıyorsunuz, yeni çıkan malzemelerin çoğu yayın olarak gelmiyor, hiçbir şey gelmiyor. Yani onu sadece sen istersen yapabiliyorsun, kişisel çabalarınla yapıyorsun. Yani başka böyle bir resmi kurumlarda “Git de şu seminere katıl veyahut da şu fuara katıl...” Mesela bazen bizim Odanın fuar gezileri oluyor, gidiyoruz. Daireden izin alarak çıkıyorsun, yani sana bir görev olarak verilmiyor bunlar...”(Konya)

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda sınırlı sayıda katılımcı gönüllü olarak Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM) düzenlediği eğitimlere katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu katılımcılardan deneyimlerini değerlendirmeleri istendiğinde katılmış oldukları eğitimlerin önemli bir kısmının fazla didaktik bulduklarını, ortamın bir eğitim kurumundaki sınıfı çağrıştırdığını ve kendilerini eğitimci ile hoca öğrenci ilişkisi içinde hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Kamu çalışanları içinde SMGM'nin düzenlediği eğitim faaliyetlerine katılanların bir bölümü eğitimci profilinin kuramsal bilgisini yeterli ancak uygulama bilgisini (mevzuat ve yönetmelikler gibi kuramsal konulardaki işleyiş ve yorumlama dahil) yetersiz bulmaktalar.

Kamu çalışanları içinde SMGM'nin düzenlediği eğitim faaliyetlerine katılanların bir bölümü eğitimci profilinin anlatım tekniği ve yeteneğinin yetersiz olduğunu ifade etmiştir.

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda SMGM'nin eğitim içeriklerinin mevzuat ile ilgili konular dâhil olmak üzere genelde serbest çalışanlara yönelik olduğunu konuları kamu çalışanları perspektifinden de oluşması gerektiği ifade edilmiştir.

SMGM'nin eğitim faaliyetlerinde ücretlendirme konusu yapılan toplantıların önemli bir bölümünde tartışılan bir konuydu. Katılımcılar arasında her ne kadar SMGM'nin faaliyetlerinden belirli bir ücret alınması prensip olarak kabul edilebilir bir konu olduğu ifade edilmiş olsa da konuyla ilgili olarak katılımcıların önemli bir bölümü bu faaliyetlerin ücretsiz olması ya da kamu çalışanları için bazı modellerin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

MİMARLIK EĞİTİMİ

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda katılımcıların profili belirleme ve gereksinimlerini ortaya koyma açısından eğitim konusu tartışmanın önemli bir bölümü oluşturmaktaydı. Katılımcılar eğitim konusuna iki düzlemde ele aldılar. Bunların ilki meslek içi eğitim kavramından ne anladıkları ve kendi bireysel yolculukları diğeri ise mimarlık eğitimine bakış açıları idi. Mimarlık eğitimini yine kendi bireysel yolculukları ve profesyonel yaşam ile ilişkilendirerek çoğunlukla değerlendirdiler. Her ne kadar bu araştırmanın hedefleri arasında mimarlık eğitiminin sorgulanması yer almasa da eğitim faaliyetlerini bir bütün içinde ele almak açısından bu toplantılardaki değerlendirmelerin ayrı bir bölümde ele alınması önemlidir.

Kamu çalışanları ile yapılan tüm toplantılarda mimarlık eğitimi farklı ağırlıklarda konu edilmiş ve eğitimin dört yıllık süresinin meslek eğitimi için yeterli olmadığı ifade edilmiştir.

“...“Mimarlık 4 yıl değil, mutlaka 6 yıl veya 8 yıl olmalıdır” diye, belki bir meslek sonrası, 4 yıl sonra avukatlarda olduğu gibi 2 yıl bir işe başlamak için bir staj dönemi, yani bu “Evet, sen artık piyasaya atılabilirsin, uygulamaları öğrenmişsin.” Çünkü, biz bunları okulda öğrenmiyoruz...”(Gaziantep)

Mimarlık eğitimi içinde kazanılan bilgi ve becerilerin mezuniyet ile birlikte yetki kullanmak için yetersiz olduğu belirtilmiştir. Toplantılarda katılımcılar diploma edinimi ile yetki kullanımının doğru olmadığını, yetki kullanımı için başka ölçütlerin bulunması gerektiğini ifade etmişlerdir.

“...Onun dışında da bu eski eserden söz açılınca bu dört yıllık bir eğitim veriliyor, ama restorasyon buradaki herkes kabul eder ki ekstra uzmanlık isteyen çok daha özel bir iş, kesinlikle üzerine uzmanlaşılması gereken ve her yeni mezunun yapmaması gereken bir iş...”(Konya)

Mimarlık eğitimi kapsamında var olan staj sürelerinin arttırılması gerektiği toplantılarda ifade edilen başka bir konudur. Katılımcılar eğitimdeki staj konusunu sadece süresel açıdan değil aynı zamanda içerik açısından da eleştirmektedirler. Kamu çalışanları mevcut stajların profesyonel hayatın bütününe yansıtmada yeterli olmadığını, eğitim sürecinde mutlaka kamusal bir kurum altında (burada çoğunlukla kastedilen yerel yönetimler) staj zorunluluğunun olması gerektiği ifade edilmiştir. Bu şekilde üretimi sürecini farklı yönleriyle görülebileceği gibi mezuniyet sonrası kamuda çalışmayı düşünen adaylar için bir ön çalışma/tanışma niteliği sağlaması açısından önemli bulunduğu ifade edilmiştir.

Mimarlık eğitimi kapsamında kamunun faaliyetleri ile ilgili öğrencilerin yeterince bilgilendirilmedikleri, imar ve kent ile ilgili mevzuat konularına eğitim müfredatı çerçevesinde ya hiç değinilmediği ya da çok yüzeysel kalındığı eleştirilmiştir.

Toplantılarda katılımcılar lisans eğitiminin pratik yaşam şartlarını hiç göz önünde bulundurmadıkları bu nedenle mezuniyet sonrası mimarların profesyonel yaşama

uyum sağlamakta hem iş bilgisi, hem teknik bilgi hem de terminolojik açılardan zorlandıkları ifade edildi.

Mimarlık eğitiminin kuram ile uygulama arasındaki dengeyi kuramadığı. Pek çok bilginin sadece kuramsal düzlemde aktarılması nedeniyle kalıcı olmadığı ifade edildi. Mimarlığın uygulamalı bir alan olduğu için eğitimde uygulamaya ağırlık verilmesi gerektiği belirtildi.

“...Belki eğitim aşamasında ama birtakım teorik bilgileri alıyoruz, ama okurken o teorik bilgileri belki uygulama aşamasında görme şansımız olsaydı, pratik yapma şansımız olsaydı veyahut da ne bileyim, bir inşaat var diyelim projesi çizilmiş, bunun uygulaması yapılıyor, ama siz projelendirirken bazı noktalarda o detayı, o uygulamayı görmediğiniz için yarım kalıyor; ne şekilde çözeceğinizi, ne şekilde detaylandıracağınızı bilemiyorsunuz. Ama belki ona benzer bir uygulamaya yönelik bir alan olmuş olsa o detayı veyahut da o projenizdeki eksik olan noktayı tamamlayabileceksiniz; bu yönden eksikliğimiz olduğunu ben o aşamada hissettim...”(Antalya)

Mevcut koşullar ve kültürel ortam sürekli mesleki gelişim olgusunun meslek insanları arasında yaygınlaşmasını engellediği belirtilerek bu konuda esas bilincin lisans eğitimi sürecinde aşılması gerektiği belirtildi.

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda meslek etiği konusu farklı seviye ve bağlamlarda sürekli tartışılan bir konu olarak karşımıza çıkmıştır. Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda meslek etiği bilincinin lisans eğitiminde verilmesi gerektiği ifade edildi.

3.2.1.2MİMARLIK ORTAMI

Mesleki gelişim süreci mimarın kendini meslek insanı olarak nasıl tanımladığı, kendisini meslek dünyasının neresine konumlandığı ile ilişkili bir süreçtir. Bu anlamda mesleki gelişim sürecindeki talepleri belirlemeden önce koşulların ortaya konulması gerekmektedir. Araştırma projesi kapsamında projeye katkı sağlayan katılımcıların meslek insanı olarak kendilerini nasıl tanımladıkları, parçası bulundukları kurum veya daha geniş bir alan olan mimarlık ortamı ile nasıl bir ilişki içinde bulundukları taleplerin somutlaşması ve anlamlandırılması açılarından oldukça

önemlidir. Bu nedenle toplantılarda katılımcıların meslek insanı olarak kendilerini nasıl tanımladıkları, içinde bulundukları mimarlık ortamının koşulları ve diğer kurumlarla ilişkileri tartışmaya açılmıştır. Araştırma projesinde Mimarlık Ortamı olarak adlandırılan ancak bu ortamın Mesleki Kimlik, Piyasa ve/veya Mesleki Ortam ve Kurumlar Arası İlişkiler bağlamlarında kamuda çalışan mimarların gözünden değerlendirilmiştir.

MESLEKİ KİMLİK

Kamu çalışanları ile yapılan toplantıların bazılarında mesleki kimlik sorgulanırken konuya daha bütünsel yaklaşarak mimarlık mesleği ve kimlik sorunu ele alındı. Bu bağlamda mimarın gerek sektörel, gerekse toplumsal bağlamlarda genel bir saygınlık sorunu olduğu belirtildi.

Kamu çalışanları bulundukları konumu, mimarlığın piyasa koşulları ve zihinlerdeki mimar imajı ile karşılaştırarak, meslek ortamından kopuş olarak değerlendiriyorlar. Hatta toplantılarda bazı katılımcılar daha da ileri giderek kendilerini mimar olarak görmediklerini de ifade ettiler.

“...Ücretli çalışırken yüksek lisans da yaptım. O bittikten sonra bir rahatlamaya girdim, sonra dönem dönem hep panikledim, “ben okulda öğrendiklerimden uzaklaşıyorum.” Kendi kendime bir şeyler okumaya, boş kalan vakitlerde hep ona geri dönmeye çalıştım. Mimarlık oymuş gibi geliyordu, benim yaptığım değilmiş gibi geliyordu. Sonra yavaş yavaş onu kabulleniyorsun...”(Eskişehir)

Kamu çalışanlarının önemli bir kısmının iş güvencesine sahip olması meslek insanlarının kendilerini “mimar” olarak hissetmemelerinin başlıca nedeni olarak gösterildi. Yeni şeyleri öğrenme açlığı, kişinin kendi sınırlarını zorlama güdüsünün meslek ile olan mesafeyi kapamada en önemli unsurlar arasında yer aldığı söylenebilir. Kamu çalışanları açısından gelişimin kurumsal olarak desteklenmediği ortamlarda kişiler kendilerini mesleklerine daha uzak hissettiklerini ifade ettiler.

Mimarlık eğitim müfredatı kapsamında genel hatları ile çizilen “mimar” profili ile kamuda çalışan mimarların yaptıkları işlerin örtüşmemesi de kişilerin imajlarında

yarattıkları “mimar” kavramı ile kamudaki faaliyetlerin örtüşmemesi durumunu getirmektedir.

Kamuda çalışan mimarlar faaliyet alanı içine tasarım eylemleri ya hiç girmiyor ya da sınırlı düzeyde giriyor olması nedeniyle yaptıkları işin tabiatının mimarlık olmadığını ifade etmişlerdir.

Araştırma sürecinde kamu çalışanları ile yapılan tüm toplantılarda katılımcıların önemli bir bölümü (%70’den az olmamak) kadın profesyonellerden oluşmaktaydı. Bu durum araştırmacılar tarafından katılımcıların dikkatine sunuldu ve çalıştıkları kurumda da benzer bir oran olup olmadığı soruldu. Katılımcılar toplantıya katılanların cinsiyet olarak sergiledikleri oranın çalıştıkları kurum ile örtüştüğünü ifade ederek, ortamın çalışma koşulları ve saatleri nedeniyle tercih nedeni olduğu belirtildi.

Kamu kurumlarında çalışan mimarlar açısından diğer aktörlerle nasıl ilişki kuracağı konusu belirsizliklerle dolu olduğu ifade edildi. Süreç ve işleyişi yeterince kavrayamamış olanlar için bu durum daha sorunlu görünmektedir. Kamunun personel politikaları çerçevesinde istihdam etme koşulları da kişi ve yeterlilik odak değil. Çoğunlukla kamu personel sınavından belirli bir puan almış kişilerin bilinçsizce doldurdukları tercihler üzerinden istihdam gerçekleşiyor ki bu koşullar çerçevesinde mesleki kimlik sorunsalı kişilerin ve kurumların öncelikleri arasında yer almayan bir konu halini aldığı gözlenmiştir.

Kamu çalışanları toplantıları katılımcıları kamuda çalışmanın meslektaşlar arasında da olumlu görülmediğini ifade etmektedir.

“...Şunu biliyorum: Nedir? Kamu kurumlarına çok sıcak bakılmaz. “İş bulamadın, bir şey beceremedin de kamu kurumundasın” tarzı bir şey, genel bir intiba vardır aslında böyle meslektaşlar arasında. Ama öyle bir şey yok; aslında gerçekten zor yerlerdir...”(Antalya)

Toplantılarda katılımcılar kamuda çalışmaya sürecin ilgili kısmını tanımak ve anlamak için çoğunlukla kısa bir süre olarak başladıklarını ancak bunun başta kısa süreli olmaktan çıktığını ifade etmişlerdir. Belirli bir sürenin üzerinde kamuda çalışmış

meslek insanları kendilerinin mesleğin diğer faaliyet alanlarına geçebilecek yeterlilik ve yetkinlikte görmüyorlar.

Kamu çalışanları ile yapılan toplantıların tamamında katılımcılar özlük hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarını ifade ettiler.

Kamuda çalışan mimarlar açısından bir diğer önemli sorun olarak mimar olmayan yönetici ve karar konumunda bulunan amirler ifade edildi. Kamuda yönetim ve onay konumlarında mimarların yeterince etkin olamadığı belirtildi.

“...Sadece Çukurçarşı için 16 tane maket yaptık hocaya göstermek için, ama ona ulaşmadı bile. Çünkü şantiyede -o beni en çok rahatsız eden şeydi- Hoca gelip bağırp çağırıyordu -önemli değil- “burasını böyle değiştireceksin.” Anahtar teslimi götürü bedel bir işte değişiklik yapma şansın yok, ama Hoca istiyor. Geliyorsun bunu üstlerinle görüşüyorsun, “Hoca böyle bir şey istedi. Ben bunun çizimlerini böyle düzelttim, en mantıklısı böyle olacak onun istedikleri doğrultusunda” diye bunu amirime iletliyordum. İki hafta sonra Hoca şantiyeye yeniden geliyordu, “bu böyle olmayacak mıydı, ben sana söylemedim mi?” diyordu. O tasarım onun kafasında öyle şekillenmiş, ama ben onu direkt oradaki ustaya “tamam burayı böyle değiştiriyoruz” diyemiyorum.

Katılımcı-Bütün kamu kurumlarında o var. Ben 30 yıldır xxxx çalışıyorum. Gelen bütün yöneticiler mutlaka projeye müdahale eder, sizin olduğunuz ortamda da eder, sizin olmadığınız ortamda inşaata kendisi giderek de rengine varıncaya kadar müdahale eder ve sizin burada yaptırım gücünüz yok. Eğer çok iyi ilişki içerisindeyseniz şaka yollu veya sitem yollu bunları söyleyebiliyorsunuz, ama gittiğimizde projenizden çok uzaklaşmış duvarların yıkıldığını, üstüne kat çıkıldığını, rengi sarıyken yeşil olduğunu görüyorsunuz, uyumunuzun bozulduğunu görüyorsunuz, rengiyle kaplamasıyla mekânın kontrolüyle aydınlatılmasıyla yaşattığınız bir objeyi yerine gidip çok farklı görebiliyorsunuz. Bu kamu kurumlarında kaçınılmaz...”(Eskişehir)

Kamu çalışanları toplantısında katılımcılar, mesleki kimlikte uzmanlaşmanın kurumsal bazda bir öneminin olmaması tüm teknik personeli her türlü teknik işi yapar kılmasını mesleki kimliğin oluşmasında önemli bir engel olarak tanımlamışlardır.

Kadın mimarlar çoğunlukla çalışma koşulları nedeniyle kamuda çalışmayı tercih etseler de bu işin bütününde bazı olumsuzluklarla karşı karşıya gelmedikleri anlamını

taşımadığı ifade edildi. Özellikle sürecin bazı aşamalarında (şantiye gibi) hem diğer aktörler hem de kendi kurumları açısından cinsiyet ayrımı yaşandığı ifade edildi.

PİYASA / MESLEKİ ORTAM

Araştırmada kamu çalışanları ile yapılan toplantıların önemli bir bölümü yerel yönetimlerde çalışan mimarlardan oluşmaktaydı. Bu ortamlar için katılımcıların tamamı siyasetin çok yoğun yaşandığı ve bu nedenle çalışanlar üzerinde yoğun baskının olduğu ortamlar olarak tanımladılar. Bu durumun kamuda çalışan tüm mimarlar arasında olumsuz bir durum olduğu ifade edilmekle birlikte özellikle yeni mezunların ortama uyum sağlamadaki zorlukları ve potansiyel olumsuzlukları belirtildi. Ortamın fazlasıyla politik olması nedeniyle bazı kurumlarda teknik personelin kendi meslek odalarına üye olmalarının tavsiye edildiği ifade edildi.

“...Bir de ikinci sıkıntı şeylerde oluyor, küçük belde belediyelerinde, ilçe belediyelerinde ya da şehir belediyelerinde fazla çalışan teknik personel yok. Bir tane mimar ya da mühendis bir arkadaşı atadıkları anda, o arkadaş hiçbir şey bilmeden, hele yeni mezunsa, ya da herhangi bir yerde yeni mezun olmasa bile bu anlamda fazla tecrübesi yoksa tek başına oraya gittiği anda çok ciddi sorunlarla karşılaşılıyor. Bir, kullanılabiliyor, bilmediği için. İki, başkanın niteliğine bağlı olabiliyor tamamen, hele şu anda fazla iş güvenceleri de olmadığı için, yani sözleşmeli alınıyor senede bir defa, sene sonu sözleşmesinin yenilenip yenilenmemesi tamamen başkanın inisiyatifine kalmış oluyor. Öyle bir durumda o tür çalışan arkadaş, orada meclis üyelerinin, başkanların, ya da dışarıda eskiden çalışmış, biraz piyasada böyle artık feleğin çemberinden geçmiş bazı eski teknik mimarların, mühendislerin ciddi bir baskısı altında kalıyor ve çoğu zaman birtakım şeylere imza atmak durumunda kalıyorlar...” (İzmir)

Kamudaki yükseltme atamaların genellikle teknik yeterliliklerden çok politik ilişkiler ağı çerçevesinde geliştiği belirtildi. Yeni teknik personel alımında da benzer güdünün ön planda olduğu ve kişilerin faaliyet alanı ile ilgili teknik yeterliliğinin sınanmasından çok kamunun genel personel sınav puanının ön planda olduğu ifade edildi.

“...Siyasi bir otorite olduğu için belediyede siyasi otoriteye ters düştüğünüz an en tabanda da olsanız devamlı aşağıya çekiliyorsunuz; böyle bir yapılanma var. Bu belediyenin süregelen bir olayı. Biz belediyeye girdiğimiz zaman, arkadaşımın dediği gibi, eğitim falan alınmıyor zaten, ama belediyeye giren bir arkadaş en azından bilgi ve bulunduğu konum gereği vatandaşla birebir karşı karşıya geldiği için önce böyle bir eğitimden geçmesi lazım. Ama biz giriyoruz kuruma, her

ne kadar sınavla da olsa, tabii belirli bir siyasi rolü de var girişimizde, hepimiz için, sadece bir belediye için değil, hepimiz bir sınava giriyoruz, arkadan birileri tarafından öneriliyoruz, o şekilde başlıyoruz...” (İzmir)

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda gerek aynı il sınırları içinde gerekse aynı kurumun farklı bölgelerinde verilen hizmetin standardizasyonunun bulunmadığı ifade edildi. Bu durumun aslında kamu kurumları arasında da iletişim ve koordinasyon sorununda kaynaklandığı belirtildi.

“...Dışarıdan proje onaylatmaya gelen arkadaşlarımız “her masada şu konuda ayrı bir şey alıyoruz. Bırakın belediyeler arasında farklı uygulama yapmayı, biz sizin belediyenize geldiğinizde farklı insanlara projemiz havale edildiğinde farklı uygulamalar yapmak zorunda kalıyoruz” dedikleri bile oluyor. Olabildiğince biz bunları gidermeye çalışıyoruz, şikayet aldıkça bu konularda oturup arkadaşlarımızla yeniden görüşerek bir uygulama birlikteliği sağlıyoruz, ama bu yine majör ölçekte bir şey olmuyor, kendi kurumunuzla sınırlı kalıyor...”(Ankara)

Kamu üstlerin önemli bir kısmı mimar olmaması kamuda çalışan mimarların yönetsel, idari ve teknik konularda üstlerinden yeterli destek alamamasına neden olduğu ifade edildi. Bu durumun çalışanların motivasyonunu olumsuz etkilediği kendi alanında aldığı kararları kendi alanında bilgi ve becerisi olmayan bir kişiye onaylatmak ve/veya ikna etmenin kişinin yaptığı işe olan inanç ve şevkini kırdığı ifade edildi.

Kamu kurumlarında cinsiyetin hala genel hatları itibariyle önemli bir unsur olduğu ifade edildi.

“...Hâlâ o şekilde devam ediyor. Bayan müdüre de “Müdür Bey” diye hitap ediyor. Yüzüne karşı o şekilde hitap ediyor. Odada hakikaten biz mesela, 3 kişi çalışıyoruz. En gencimiz erkek mimar arkadaşımız, direkt ona soruyorlar, arkasından tekrar gelip onunla beraber bize soruyorlar, ama ilk başta onu tercih ediyorlar. Bu toplumun yapısından da kaynaklanıyor, sadece bayan-erkek arasındaki o farklılıktan değil, genel olarak bayandan bir kere emir alma ya da bayandan birtakım direktifleri duyma sanıyorum hâlâ ağır geliyor...”(Ankara)

“...Katılımcı-Bayan olmanın yanı sıra mimar olmak da aslında belki bir yerde dezavantaj olmaya başlıyor. Bugün alıyor onu, yemeğe çıkarıyor,

içiyor, içiyor, gerekli muhabbeti yapıyorlar, ertesi gün kanka olarak geri dönüyorlar, sen dışlanıyorsun. Çok net var.
Katılımcı-Mesela yönetimde de öyle. Ofis işlerine bayan daha çok verilir, yolla ilgili “sen ne yapacaksın canım, yola da o baksın” gibi.
Katılımcı-Biz de yıkıma gittik de, “Bayanları getirme bir daha” dedi valilikten adam. Bir erkek, iki bayan gitmiştik Büyükşehir’den; “Bayanları getirmene gerek yok” diye bizim yanımızda adama söylüyor. “Bayanları getirmene gerek yok, yalnız sen gelsen olur yarınki devamı için” diyor. Muhatap da olmuyor...” (Antalya)

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda katılımcılar kuralların ve kararların birbirine karıştığı ortamda yeni nesillere de bir şey aktarmak mümkün olmadığını ifade ettiler.

Kamuda meslek insanlarının yaptıkları işten mutlu olmalarının altında çalıştıkları liderlerle ilgili olduğu gözlemlendi. Gelişmeye teşvik eden, olumlu insan ilişkileri yeteneğine sahip liderlerin bulunduğu ortamlardaki katılımcılar diğerlerine göre yaptıkları işten daha fazla tatmin olduklarını ifade ettiler.

“...Mimarlık mesleğini icra etme olarak söylüyorsunuz, ben de 15 senedir Büyükşehirdeyim, bu hakikaten çalıştığımız üst amirlerle çok alakalı bir şey, yani çalıştığınız müdürünüz, ya da şefiniz, ya da daire başkanınız olaya nasıl bakıyorsa, bizim mimarlığı zevkle yapmamız, ya da hakikaten tasarımı ortaya koymamız, ismimizi yazmamız onunla orantılı. O yüzden dönem dönem çok mutlu oluyoruz, dönem dönem mutsuz oluyoruz. Bu hakikaten gidip gelen baştaki insanlarla çok alakalı bir şey, mesela ben şu anda mutluyum. Daha evvel mutsuzdum ki, daha evvel daha mutluydum, hani devamlı böyle bir dönem geçiriyorum, anlatabiliyor muyum? Bu hakikaten beni çok etkileyen bir şey şahsen, amir olan insanlar...” (İzmir)

KURUMLAR ARASI İLİŞKİLER

Kamuda çalışan mimarlar arasında genel olarak bir koordinasyonsuzluk ve iletişim sorunu bulunmakta ve bu durum çoğu zaman yapılan işlerde sorunlara neden olmaktadır. Toplantılarda katılımcılar özellikle yerel yönetimler düzeyinde teknik çözümsüzlük durumunda diğer yerel yönetimlere veya ilde bulunuyorsa anakent yönetimine danıştıklarını ifade etmişler ama bu ilişkinin çoğunlukla politik görüş farklılıkları nedeniyle çok sınırlı kaldığı ve süreklilik içermediğinden verimli olmadığını ifade etmişlerdir. Benzer sorunların yerel yönetimler ile merkezi yönetim birimleri arasında da olduğu toplantılarda ifade edildi.

“...Ben bir de bir şey söylemek istiyorum, bu yönetmelikleri ve kanunları çıkaran, özellikle bakanlıkta çalışan kişilerin biraz daha piyasadaki işte bizim gibi insanlarla yüz yüze olan kişilerle direkt diyalog içinde olmaları gerekiyor. Mesela yönetmelikleri bizden bihaber çıkartıyorlar, piyasadan bihaber çıkartıyorlar, piyasada haberleri yok ve ondan sonra, yönetmelik çıktıktan sonra, yürürlüğe girdikten sonra bizim karşılaştığımız sorunlara da cevap veremiyorlar...”(Konya)

Kamu ürettiği projelerde işleyiş olarak meslek odaları ile yasal bir ilişkiye girme zorunluluğunun bulunmaması kamu kurumları ile meslek odalarının da ilişkilerini sınırlamaktadır. Meslek odalarının çoğunlukla süreç içinde değil sürecin sonuna eklenilen bir rolü olduğu söylenebilir.

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda bir tek Gaziantep Belediye çalışanları kurum bazında Avrupa Birliği projesi kapsamında yurtiçi ve yurtdışından restorasyon ve koruma konularında danışmanlık desteği aldıklarını. Üniversitelerin sürece katkı koyduğu ve bu bağlamda restorasyon ve koruma konularında kurumsal gelişim kat ettiklerini ifade ettiler.

3.2.1.3TALEPLER

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda öncelikli olarak katılımcıların profilini belirleme ve gereksinimlerini ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Durumun ortaya olabildiğince geniş çerçevede konulması taleplerin somutlaştırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Talepler kısa vade, orta vade ve uzun vade olmak üzere üç temel düzlemde kategorize edilmiştir. Kısa vade talepler SMGM'nin mevcut koşulları çerçevesinde sınırlı örgütsel, bağlamsal ve/veya işlevsel çabalar ile gerçekleştirebileceği konuları içermektedir. Orta vade talepler ise örgütsel, bağlamsal ve/veya işlevsel çaba gerektiren ve sonuca belirli bir zaman diliminde ulaşılabilecek konuları içermektedir. Uzun vade talepler ise genel anlayış ve bakış açısını yeniden değerlendirmeyi gerektirecek kimi durumlarda araştırma katılımcıları tarafından bir öneri model niteliği taşıyan, kurumsal uzlaşma ve çaba gerektiren konuları kapsamaktadır.

KISA VADE TALEPLER

SMGM'deki eğitimlerin kandıracağı bilgi ve becerilerin, verilecek eğitimlerin hangi faaliyet alanlarında hangi bilgi seviyelerindeki kişiler için daha uygun olacağı ve faaliyetlerin çıktılarının net olarak ifade edilmesi.

“...Ancak, o elde edeceği bilgiyi hiç kullanmayacağını düşünen veya o bilgiyi nerede kullanacağı hakkında bir fikri olmayan, yani tamam, ben bu eğitim programına gideyim de o bilgi benim ne işime yarayacak diyen biri için sorun var. Hani matematikte lisede entegral, vesaire dersleri olur ve öğrenciler hep öğretmene sorar ya, hocam bunu bize niye öğretiyorsun, biz bunu nerede kullanacağız ki derler, ama ÖSS’de işine yarar işte, bizim için de büro tescil belgesi olanlara puandır. Böyle olması halinde ders gibi geçiyor...”(Adana)

Eğitimlerde özellikle teknoloji ve koruma kavram ve uygulamalarında (örneğin; yalıtım konusu, tarihi koruma konuları, ekoloji vb) yerel unsurların dikkate alınarak içerik oluşturulması

Eğitimlerde konuların içeriğine ve seviyelerine göre farklı eğitim yöntemlerinden yararlanılması. Eğitim faaliyetlerinde seminerler olabileceği gibi, diyalog ve tartışmaya dayalı yöntemlerden yararlanılması. Sunumların imaj ve grafiklerden yararlanılarak hazırlanılarak sunulması. Özellikle mevzuat konularında teorik bilginin yanı sıra teorik bilginin uygulandığı örnek olay çözümlemelerine yer verilmesi.

SMGM kapsamındaki eğitimlerde konuların farklı kapsam, zorluk, derinlik seviyelerinde ele alınması ve bu sayede konuyu yeni öğrenen ile bilgisi derinleştirmek ve/veya güncellemek isteyenlerin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi.

Kamu personelinin eğitime katılımını arttırmak adına eğitim faaliyetlerini kurumlara taşınabilir. Eğitimin saatleri çalışanlara göre ayarlanabilir ve kademelendirilebilir.

“...Katılımcı-Eğer biz orada büyük bir çoğunluğu oluşturuyorsak mimar olarak, hizmet kaba tabiriyle ayağımıza da gelmeli o anlamda. Benim özverili bir davranış olarak buraya gelmem bekleniyorsa, zaman zaman aynı özveriyi Odanın da göstermesi gerekiyor. Orada biz çok kalabalığız, tamam zamanları da yok, ayrıca hayatlarından zaman almayalım biz, bu öğle tatili olabilir, 17.30’dan 19.00’a kadar olabilir, o zaman ben sayının artabileceğini düşünüyorum. Çıkıp, oradan yüklenip

bu kadar adam, saat 18.00 ya da 18.30'daki bir toplantıya geleceğine, burada 17.45'de aşağıya inmiş oluruz biz, orada benim 1,5 saatim neredeyse değerlenmiş hale geliyor. Bu da bir yöntem olabilir. Eğitim enteraktif, karşılıklı sürekli ilişki içinde olması lazım, yoksa bu oturup birileri dinleyip, öbürleri anlatınca olmuyor, sonunda belki alıyor bir şey, ama aldığı kadarıyla kalıyor. Belki sonunda sorduğu üç-beş soruyla kalıyor, yani böyle karşılıklı biraz anlatıp, onun üzerinde tartışarak giden bir sistem belki daha bir şey olabilir.

Katılımcı- Eğitim paketleri de oluşturulabilir, yani paket şeklindedir, xxx'in değindiği de, xxxx'in değindiği de ya da benim talep ettiğim de, yani bir paket hazırlarsınız, bunu 10' arlı gruplar halinde, enteraktiflik de işin içine katılarak, tüm sistemin içinde yer alan kişilerin bu eğitimden, kısmen zorunluluk, belki başta bu motivasyonu arttırmak ya da istekli olma durumunu sağlamak için olabilir, ama zaten ona katılımın sonunda aldığı datalarla birlikte bu zorunluluğu kaldırdığınız zaman da katılımın sağlandığının görülebileceğini tahmin ediyorum..."(İzmir)

Eğitim faaliyetlerinin zamanları ile ilgili çalışanların konumlarına göre de görüşler bildirilmiştir.

"...Olabilir, aslında yeni başladıysanız bir belediye personeli olarak zaten hafta sonlarını mecburen kendinizi geliştirmek için harcayacaksınız. Yeni bir işe girmişsiniz, kendinizi geliştirmeniz gerekiyor, ama bir süre sonra bir 10 yıllık, 20 yıllık personele "Hafta sonları eğitime git" dediğinizde daha olumsuz bakabilir. Ne gerek var, ama belki akşamüzeri 17:00'de, 18:00'de olabilir. Onu da bir ayırmak lazım. Genç personelle 10-20 yıl sonraki personelin arasında bir fark olacaktır muhakkak..." (İzmir)

Eğitimler çok kuramsal olmamalı uygulama, tartışma, üretme gibi unsurları içinde barındırmalı.

Sanal ortamda eğitim konusunu metropoller ve diğer iller olarak farklı kategorilerde incelemek doğru olacaktır. Metropollerde ulaşım ve zaman gibi kentin fizik mekanından kaynaklanan sorunlar nedeniyle meslek insanları sanal ortamın sunacağı eğitimlere olumlu yaklaşırken diğer illerde yüz yüze eğitim tercih ediliyor. Kentte ulaşım gibi fizik sorunların olmamasının ötesinde bu illerde SMGM'in eğitim faaliyetleri meslek insanları için bir tür mimarlık ortamı sunmakta diğer meslektaşlar ile sosyalleşme ortamı sunmakta ve kentte meslek odası üye ilişkisine köprü oluşturmaktadır. Bu nedenle SMGM'nin faaliyetleri metropollerin dışında yalnızca mesleki gelişim eğitimi olmanın çok ötesinde misyonları içermektedir.

“...Kullanılabilir, ama ilk başlangıçta o yüz yüze eğitimin bir miktar yapılması, göz temasının olması lazım bence. Ondan sonra orası hoşuna gidip de beslendikten sonra, zaten dönüp sanal ortamda o zaman kendisi de bazı şeyleri takip eder, ama hiç o yüz yüze eğitime girmeden sanal ortama girdik mi, o tamamen gene kişisel şeylere kalır. Birisi vardır ilgileniyordur devam eder, birisi vardır ilgilenmiyordur hiç bakmaz...”(İzmir)

SMGM’de sunulan eğitimi faaliyetlerinin içerik açısından serbest çalışan mimarlara daha uygun olduğu eleştirilmişti. Bu bağlamda konuların kamu çalışanlarının yararlanabileceği içeriğe dönüştürülmesinin yanı sıra eğitimci profili ile de bu amaca ulaşılabilir. İlgili konularda zaman içindeki deneyimlerle uzmanlaşmış aktif olarak hizmette olan veya emekli olmuş kamu çalışanları hem ihtiyaçların niteliği hem de konular konusunda katkı sağlayabilir.

Farklı aktörlerin bir araya gelerek kenti ile ilgili konularda fikir üretebilecekleri atölye çalışmalarının yapılması.

“...Tabii burada Mimarlar Odası için sadece bir bacağı, ama kurumların da aslında kendine düşen bazı şeyleri var, yani ortaklaşa birçok şey yürütülebilir ve bunun biz aslında çok güzel örneklerini de yaşadık. Mesela bir İzmir Kent Mimarlık Haritası yapılmıştı, Büyükşehir Belediyesi, Mimarlar Odası ortak bir çalışmaydı ve çok başarılı neticeler alındı. Bu anlamda ortak çalışmaların sayısının arttırılması bir şey olabilir...”(İzmir)

Kamu çalışanları ile yapılan toplantılarda katılımcılardan SMGM’den mesleki gelişim ile ilgili taleplerini dile getirmeleri istendiğinde içerik ve yönetime ilişkin taleplerinin yanı sıra somut konu başlıkları da dile getirilmiştir. Bu başlıklar aşağıda sıralanmaktadır;

İletişim teknikleri

Stres yönetimi

Hukuk dili temel terminolojiler

Kurumsal işleyiş

Dosyalama ve arşivleme tekniği

Özlük hakları

Güzel konuşma ve etkili vücut dili kullanma

Meslek etiği

İlgili yönetmelik, yasa ve mevzuatlar

Kentsel dönüşüm

Restorasyon ve koruma ilkeleri

Koruma mevzuatı

Korunması gerekli ahşap yapıların yangın koruma mevzuatı ve ilkeleri

Vakıflara gayrimenkul değerlendirme teknikleri

İmar mevzuatı

İhale süreci

İhale kanunu

Yaklaşık maliyet, metraj çıkarma, keşif hazırlama

Proje yönetimi

Fiyat analizi

Şantiye yönetimi

Kamuda kontrolör olarak mimarlar yeni çıkan malzemeler konusunda yetersiz. Özellikle yalıtım konularında. Ancak verilen eğitimlerin de firma tanıtımı niteliğinde olmaması isteniyor.

Afet sonrası kamu kuruluşlarının görev ve sorumlulukları

Afet risklerinin azaltılması

AB normu çerçevesinde kalite sistemleri

Ekolojik mimarlık

Bilgisayar ile çizim teknikleri (özellikle eski nesil için)

Revit

Film gösterileri

Sosyalleşme faaliyetleri (kültürel ve sosyal içerikli)

Güncel yerinde mimarlık gezileri

Yaşanılan kenti keşif gezileri

ORTA VADELİ

Kamuda çalışan mimarların kamudaki meslektaşları ile yeterli iletişim ve koordinasyona sahip olmadığı bir sorun olarak mimarlık ortamının tanımlanmasında dile getirilmişti. Bu nedenle kamudaki mimarların yönetsel bağlamda yeterince ağırlığının olmadığı da ifade edilmişti. Bu iletişim ve koordinasyonun hem hizmetin standardizasyonu hem de diğer özlük ve idari konularla ilgili iletişim içinde olmaya

ihtiyaçları bulunmakta. Bu bağlamda kamuda çalışan mimarların belirli temalar altında toplanarak diyalog zemininin oluşturulması,

Kamuda alışan mimarlar aynı eēitime sahip olmalarına karşın mimarlıēın farklı faaliyet alanlarında çalışan mimarlarla genel bir diyalog ve iletişim sorunu bulunmakta. Aynı meslekten olmalarına karşın birbirlerini “öteki”leştirmeleri süreci olumsuz etkilemektedir. Yapılan toplantılarda taraflar çoēunlukla olumsuzluklarda birbirlerini sorumlu tutmakta ve eēer olacaksa eēitime diēer tarafın ihtiyaı olduēunu belirtmiştir. Bu anlamda diyalog ortamı tarafların birbirlerini anlamaları açısından önemli olacaēı gibi hizmetin niteliēini de arttıracaktır. Bu bağlamda kamuda çalışan mimarlar ile özel sektörde çalışan mimarların belirli temalar üzerinden toplanarak ortak akıl üretmeleri,

Meslek odalarında proje onayı için denetim yapan mimarlar ile kamuda ilgili alanlarda çalışan mimarların özellikle mevzuat ve içerik bağlamalarında tematik toplantılar yaparak diyalog içinde bulunmaları,

Özellikle yeni mezun ve kamuda yeni çalışmaya başlamış mimarlara imar mevzuatını nasıl deēerlendirecekleri konusunda eēitimler verilmesi,

Yasa yapıcı ile uygulayıcı konumunda olan kamu çalışanları arasındaki koordinasyon sorunu meslek ortamında ifade edilmişti. Yasa yapan teknik uzmanın mevzuat ile ilgili konularda uygulayıcılara yasal yürürlük öncesi bilgilendirme, aydınlatma seminerleri vererek yeni deēiřikliklere daha kapsamlı ve doēru adaptasyonun saēlanması,

“...Oda tabii ki bizi bir araya toplamalı, kendisi uzman kişiler, eksper kişiler tarafından yeni çıkan yönetmelikler, yeni çıkan kanunlar hakkında bizleri bilgilendirmeli. Mesela ben hepsini çok takip edemiyorum.... Dolayısıyla kurumun mimarın sürekli eēitim almasında faydalı olarak bu tür programları yapması kesinlikle gerekiyor. Bu konuda işin uzmanları tarafından tek bir aēız, tek bir kaynak oluşturmamız gerekiyor. Bizim de ona göre uygulamaları gerçekleştirmemiz lazım...”(Trabzon)

Mimarlar odasının kamunun farklı alanlarında farklı görev ve sorumluluklarda çalışan mimarların yararlanabilecekleri sanal bilgi havuzunun bulunması, bu havuzun diğer katılımcılar ile iletişimin sağlanabileceği enteraktif özelliklere sahip olması,

Mimarlık hizmetleri ve kent ile ilgili bilgilerin çok farklı bilgi ve uzmanlık alanlarında elde edilmesi nedeniyle diğer meslek odaları ve meslek grupları (hukukçular, iktisatçılar, sosyal bilimciler, vb) bir araya gelerek konuları tartışmak,

Mimarlar odasının mevcut yayınlarının önemli bir bölümünün özel sektörde çalışan mimarları daha fazla ilgilendiren konulardan oluştuğu önceki bölümlerde ifade edilmişti. Bu bağlamda kamuda çalışan mimarların uzmanlık alanlarına göre elektronik yayınların çoğaltılması,

Kamuda üretilen projeler çoğunlukla mimar olmayan yöneticiler tarafından onaylandığı veya revize edildiği ifade edilmişti. Bu durumun işin niteliği kadar motivasyon ve mesleki onur gibi konularda da önemli olumsuzlukları bulunmakta olduğu belirtilmişti. Bu bağlamda kamuda üretilen projelerin gelişimi ve kente ve kamuya karşı sorumluluk nedeniyle tartışılabileceği ortamların hazırlanması.

UZUN VADELİ

Araştırma projesi kapsamında özellikle bazı metropoller dışındaki illerde mimarların bir araya daha sık gelme ihtiyacı toplantılarda sürekli dile getirilen bir konuydu. Bu soruna çözüm üretilmesi istendiğinde katılımcıların tamamına yakını lokal, mimar evi gibi sosyalleşme/toplanma mekanlarına ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir. (Bazı şubelerde bu tip mekanlar bulunduğundan bu ihtiyaç bu mekanlara sahip olmayan şubelerde yapılan toplantılar için geçerlidir.)

SMGM'nin kamu kurumları ile kurumsal olarak üst ölçekte iletişime geçerek kurumsal nitelikte protokoller yapılarak kamuda çalışan mimarların mesleki gelişim faaliyetlerinde ihtiyaç duydukları konularda faaliyetler düzenlenmesi ve bu faaliyetlere kurumda çalışan mimarların katılımının zorunlu tutulması,

“...Bunlarla mesela, belediyeye anlaşarak bu kurslar serbest piyasada çalışanlara sunulurken, aynı zamanda bir de resmi kurumda çalışanlara

ayrı düzenlenmesi gerekir. Bu da nasıl olur? İdareyle anlaşılır, “Biz sizin bünyenizde bulunan mimarlara şu şu kursları vermek istiyoruz.” Bu zaten kurulun da yararına, çünkü bir nevi meslek içi eğitim olduğu için, kendi branşında veya bilmediği bir dalda kendini yetiştirmiş olacak. Dolayısıyla kurum da onun ücretini karşılayacak. Mimar, birçok kişi katılmak istemiyor. Niye? “Ben nasıl olsa serbest meslek belgesi almayacağım, puana ihtiyacım yok, 120 milyonu niye vereyim?” diyor. Bunu belediye karşılarsa, bu talep belediyeye Oda tarafından getirildiğinde personeli eğitmek için belediye de buna sanırım “yok” demeyecektir, gönüllü yapacaktır, hatta “Mimarlar şu saatlerde şu kursa katılacaktır” diye görevlendirme yapacaktır...”(Gaziantep)

“...Mesela, geçen hafta gittim. Aylık toplantılar düzenlendi, bir de benim bilgi alanım olduğu için belki, ama mesela o da hafta içinde sabahdan akşama kadar. Her ay düzenlenen toplantılara katılmaya çalışıyorum, ama müdür beyden izin almam gerekiyor, öyle bir sıkıntı var. Mesela, isterim ki, üçten sonra olsun ya da hani akşam vakti ya da şöyle, izin çıkarılsın, anlaşma yapılsın gelinsin. Belediyelerle kurumsal olarak bir protokol imzalsın, bir şey yapılsın. Resmiyete binsin ki, her ay bu eğitime katılacak, şunlar şunlar inşaat mühendisleri bu eğitime gidecek, mimarlar bu eğitime gidecek ve zorunluluktan kaynaklı bir program ortaya çıksın...”(İstanbul)

İzmir’de yapılan bir toplantıda katılımcılar arasında SMGM’nin kamu çalışanlarına zorunlu tutulması ile ilgili model önerisinde bulunulmuştur.

“...Eğitim paketleri de oluşturulabilir, yani paket şeklindedir, Ertan’ın değindiği de, Deniz’in değindiği de ya da benim talep ettiğim de, yani bir paket hazırlarsınız, bunu 10’ arlı gruplar halinde, enteraktiflik de işin içine katılarak, tüm sistemin içinde yer alan kişilerin bu eğitimden, kısmen zorunluluk, belki başta bu motivasyonu arttırmak ya da istekli olma durumunu sağlamak için olabilir, ama zaten ona katılımın sonunda aldığı datalarla birlikte bu zorunluluğu kaldırdığınız zaman da katılımın sağlandığının görülebileceğini tahmin ediyorum...”(İzmir)

SMGM’nin yalnızca meslek insanlarına değil toplumun geneline mimarlık hizmetlerinin ne olduğu ve kentli bilinci üzerine faaliyetler düzenlemesi.

SMGM’nin AB çerçeve fonlarından faydalanarak mimarlık temel alanında projeler üretmesi.

3.2.1.4 MİMARLAR ODASI

Araştırma projesi kapsamında kamu çalışanlarından mesleki gelişim faaliyetleri ile ilgili tartışmalar yürütülürken tartışmalarda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezinin

misyonu ve faaliyetleri de tartışıldı. Bu tartışmalarda mimarların meslek odasına bakış açıları göz ardı edilemeyecek bir unsur olarak ön plana çıkmıştır. Toplantılarda edinilen izlenim, SMGM ile Mimarlar Odasının gerçekte farklı misyon ve hedefleri olsa da birbirleri ile özdeşleştirildiği sonucu çıkmaktadır. Pek çok bölgede mimarlar, Mimarlar Odası ile ilişkilerini SMGM üzerinden kurduğu görülmüştür. Bu durum SMGM'ye önemli bir görev yüklediği açıktır. Mimarların meslek odasına bakış açıları olumlu ve olumsuz olarak ifade edilmiştir.

OLUMLU ELEŞTİRİLER

Mimarlar Odası diğer sivil toplum kuruluşlarına göre daha demokratik bir yapıya sahiptir,

Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi tarafından desteklenen araştırma projesinin kamu çalışanlarının sesine kulak vermesi ve onların ihtiyaç ve sorunlarına tarafsız olarak dinlemesi,

“...Şu anda yaptığınız şey mesela, çünkü Odamızın faaliyetlerine baktığımız zaman, genelde açık konuşmak gerekirse, ben Oda yapısını da çok eleştirmiyorum. Belki sistem de onu gerektiriyor olabilir, ama serbest mimarlara daha yönelik bir Oda burası. Belki de Türkiye’deki birçok meslek odası aynı şekilde, yani belki de sistem gerçekten onu gerektiriyor, bilemiyorum, çünkü Odada çalışmadım, koşullar neyi gerektirir bunu bilmiyorum. Fakat Odanın ben ilk kez bir kamu kurumunda çalışan bir mimarı bu anlamda, böyle bir platformda dinlediğini görüyorum, yani ilk atılan adım olarak, yani belki de yaşımdan dolayı çok bilmiyorum olabilir, daha önce yapılan çalışmalar olmuş olabilir, ama bu şekilde görüyorum...”(İzmir)

Şubelerin üyelerinin bireysel olarak zorlanabilecekleri bazı faaliyetleri gerçekleştirmesine (kütüphane, yapı fuarlarına teknik gezi vb) karşın yeterli talebin üyeden gelmemesi

SMGM üyelerle Oda ilişki kurmasında önemli bir role sahip.

“...Mimarlar Odası bana iki adım attı, eğitim düzenledi, ben geldim. Oda aidatlarımı verdim. Ben hep geliyorum...”(Trabzon)

“...Ben bir de bir şey söylemek istiyorum, bu yönetmelikleri ve kanunları çıkaran, özellikle bakanlıkta çalışan kişilerin biraz daha piyasadaki işte bizim gibi insanlarla yüz yüze olan kişilerle direkt diyalog içinde olmaları gerekiyor. Mesela yönetmelikleri bizden bihaber çıkartıyorlar, piyasadan bihaber çıkartıyorlar, piyasada haberleri yok ve ondan sonra, yönetmelik

çıktıktan sonra, yürürlüğe girdikten sonra bizim karşılaştığımız sorunlara da cevap veremiyorlar...”(Konya)

OLUMSUZ ELEŞTİRİLER

Mimarlar Odası serbest çalışanların odası olarak görülmekte,

“...Ben şöyle görüyorum: Mimarlar Odası genelde serbest çalışan mimarların odası gibi görüyorum; yani kamuda veya bilemiyorum belediyede, üniversitede, diğer kuruluşlarda çalışan, kamu kuruluşlarında, belki de bizim de eksikliğimiz o konuda...”(Antalya)

“...Ama bir de şöyle bir gerçek var: Şubeler olsun, Odalar olsun onlar için asıl olan tabii piyasadaki mimarlar, her zaman kamuda çalışan mimarlar ikinci planda, çoğumuzun, çalışanların yarısı Odaya üye bile değil. Yani şu anda buraya da geliyorsak Odaya, bir şeylerle ilgileniyorsak hepimiz gönüllülük esasında bunu sevdiğimiz için buradayız. Yani aslında kamu çalışanları bu anlamda Mimarlar Odasına oldukça uzak kalıyor...”(Konya)

TMMOB kapsamında İnşaat Mühendisleri Odasının faaliyetlerinin kamu çalışanlarına daha uygun olduğu belirtildi,

“...Mimarlar Odasından ne bekliyor olabilirim, ne alabilirim. Çok geniş hakikaten çalıştığımız konular. Biraz daha inşaat mühendisliğine yakın, hatta ben onu düşündüm, son 2 yılda İnşaat Mühendisleri Odasına daha çok gitmişim buraya geldiğimden. Çünkü şu anda onların seminerleri bana daha faydalı...”(Eskişehir)

SMGM faaliyetlerine başlangıçta zorunluluk getirilen profil eleştirilmekte,

Mimarlar Odasının kamu çalışanlarının haklarını yeterince savunmadığına inanılıyor,

Mimarlar Odasının yapısı fazla siyasi bulunuyor,

Mimarlar Odasının, oda üyelik aidat ve SMGM ücret politikalarında esnek modellerin geliştirilmesi gerektiği kamu kurumlarında kamunun bu ücretleri desteklemesinin sağlanması ve ödeme gücü olmayan için bazı kolaylıkların getirilmesi gerektiği ifade edildi,

Şubelerle üyelerin ilişkilerinin kuvvetlendirilmesi ile SMGM'ye ilgi ve talebin arttırılması,

Mimarlar Odasının faaliyetlerini meslek eksenine kaydırması gerektiği,

“...mesela geçen otelde yapılan toplantı kamu kurumlarıyla alakalı bir toplantıydı, 100 kişi geldi; 100 kişiyi toplayabildik. Kamu personeli anlamında 100 kişi geldi. Demek ki bunun sayısının artması lazım. Ben Bayındırlıktaki bazı arkadaşlarla tanıştım orada. Kamu kurumlarıyla alakalı etkinliklerinin, ben yürüyüşten söz etmiyorum, ben ondan sıkıldım artık. Bir yürüyüş düzenliyoruz kimse gelmiyor, bu laftan da sıkıldım. Odalar daha farklı. Bize ayrıca hitap edecek, şu anki şu toplantının daha genişletilmiş olabilir; yani bu tarz bir etkinlik olabilir. Odanın eksikliği var...”(Antalya)

SMGM eğitimlerine yapılan çağrıların kişiye özel ve daha özenli yapılması.

3.2.2 ÜNİVERSİTELER (ÖĞRETİM ÜYELERİ)

3.2.2.1 EĞİTİM

MESLEKİ EĞİTİM

Üniversite öğretim üyeleri ile yapılan her iki toplantıda da (İstanbul ve İzmir) bu toplantıların diğer toplantılar ile temel bir farklılığı olması gerektiğinin altı çizildi. Bu farklılık akademisyenlerin “**hem temel mimarlık eğitimini verenler hem de eğitime ihtiyacı olanlar**” olarak her iki tarafta da yer alıyor olmalarının çok önemli olduğu ve toplantılarda konuşulan konulara yaklaşımı da farklılaştıracağı vurgulandı.

Akademisyenler için bu eğitim meselesi daha zor,
eğitim vermek de aslında eğitimi almaya devam etmenin bir uzantısı,
eğitimci olarak bu işte iyi değilseniz kendinizi eğitmek zorundasınız,

“...eğitimci olarak bu işte gerçekten iyi değilseniz kendinizi de eğitmek, değiştirmek ve yeni şeyler öğrenmek zorundasınız...”

gündelik ortamda farkına varılan bir takım şeylerin eksikliklerinin giderilmesi, ortamda olup farkına varılamayan ama hissedilen şeyleri aramak,
herkes kendi eğitim ortamını kendisi yaratıyor,
sürekli eğitim gerekli,
eğitimin içinde olanlar kendini yenilemek zorunda,

“...eğitmen eğitilen ayrımının olmasından başlayarak bu kategoriler arasında ne kadar geziniyorsanız o kadar kendinizi eğitebilirsiniz...”

bilim durmadan ilerliyor, çıkan yeni bilgileri edinmek lazım, kişisel gelişim evet ama eğitimle olabilecek bir şey değil, eğitimin zorunlu olmasına taraftarım (İzmir),

“...zorunlu eğitimlerin devam etmesi hatta arttırılması bile olabilir, taraftarıyım...”,

eğitimde zorunluluğu kaldırıp, çeşitliliği arttırmak gerek,
SMGM gerekli ve yararlı,
eğitime inanmıyoruz.

MİMARLIK EĞİTİMİ

Mimarlık eğitimi konusunda İstanbul toplantısında tek bir görüş ortaya çıktı, geri kalan görüşler İzmir toplantısından elde edildi.

Mimarlık eğitimi ile sürekli mesleki gelişim birbirinden ayrılmalı,
mimarlık eğitimi sadece kurama dayalı olamaz, uygulamayı eğitimin içine çekmek lazım,

“...mimarlıkta kuramsal bir eğitim olamaz, anlatmakla, oturup çizmekle falan olmaz, şantiyelere gitmek, ustalarla yüzleşmek, hatta ustalara ders verdirmek. Piyasayı eğitimin içine çekmek...”,

gittikçe sosyal bilimlerden kopuyoruz,

“...özellikle sosyal bilimcilerin içinde yer aldığı etkinliklere çok çok ihtiyacımız olduğunu ve onları düzenlemenin bizi aştığını net olarak söyleyebilirim...”,

başka alanların bizim alanımıza genişlemesine çok aşına değiliz, kucaklayıcı olamıyoruz,

mimarlık demek gezmek demek,
eğitimde en önemli şey öğrenciyi motive etmektir,
akademisyenlerin öğrenciye yaklaşımı çok el yordamı ile olan bir şey,
iletişim problemi var,

“...iletişim, bizim iletişimle ilgili bir sorununuz var; öğrenci ile iletişim, piyasa ile iletişim, birbirimizle iletişim...”

öğretim üyelerinin güncel konulara ilgi duyması lazım,

“...hocaların da hakikaten bu güncel konulara ilgi duyması lazım, ilgi duymasının sağlanması lazım...”

üniversitenin içinde de uzmanlık alanları ayırımı var (İstanbul),

“...tasarımcı mimar, malzeme satıcısı mimar, kamu mimarı, özel mimar ayırımı ya da oluşan o diskur aslında üniversitenin içinde de oluyor...”

üniversiteler bulundukları şehirlere hiç bir şey katmıyor.

3.2.2.2 MİMARLIK ORTAMI

MESLEKİ KİMLİK

Mesleki kimlik konusunda İstanbul toplantısında herhangi bir görüş ortaya çıkmadı, tüm görüşler İzmir toplantısından elde edildi.

Dünyadaki mimarlık söylemine katkımız olmasını, oralardan bir şeyler üretmeyi kendimize iş edinmiyoruz,

“...Türkiye’de çalışan akademisyenler, mimarlar olarak dünyadaki mimarlık söylemine katkımız olmasını, genel durum değerlendirmeleri yapıp oralardan bir şeyler bakışlar üretmeyi kendimize iş edinmiyor oluyoruz...”

en büyük eksikimiz piyasadaki işlerle, uygulamayla haşır neşir olmamak,

“...en büyük eksik şu anda yavaş yavaş piyasadan mimarlık uygulamalarından proje çizmekten uygulamaktan vesaire işlerden ve bunların belediyedeki sürecinden Mimarlar Odası’ndaki sürecinden yavaş yavaş koptuğumu hissediyorum...”

PİYASA / MESLEKİ ORTAM

Talebin olmadığı yerde zaten nasıl farklı yapılanmalar ortaya çıkabilir ki,

“...talebin de olmadığı insanların zaten inanılmaz formel baktığı bir yerde nasıl farklı yapılanmalar ya da şeyler yapılabilir ki...”

hangi piyasayı, nereye kadar eğitime katacağız.

KURUMSAL İLİŞKİLER

Temel sorun iletişimsizlik; üniversiteler ayrı çalışıyor, belediyeler ayrı çalışıyor,

“...temelde hep iletişimsizlik yatıyor, kopukluk yatıyor; üniversiteler ayrı çalışıyor, belediyeler ayrı çalışıyor, bir kopukluk var...”

yeni yetişen araştırma görevlileri farklı farklı kurumlara gidip bu işler nasıl yapılıyor diye izlemesi, ders anlatma modelini görmesi gerek,

“...yeni yetişen araştırma görevlilerinin farklı farklı kurumlara gidip bu işler nasıl yapılıyor diye izlemesi, ders anlatma modelini görmesi...”

3.2.2.3 TALEPLER

KISA VADE

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunların dile getirilmesi beraberinde bu sorunların çözümünü oluşturacak taleplerin de ortaya konmasını gerektirdi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitimlerinin teknik problemlerinin tanımlanması ve ilgili talepler, çözümü kısa dönemde mümkün **“sorunların çözümü”** anlamına geldi. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;

Format sorunu,

“...eğitimi anlatan, dinleyen, veren, alan şeklinde tarif etmek işi kısıtlıyor, azaltıyor, zenginleştirmiyor ve bir de bir şekilde insanların kendi gündelik hayatlarında vakit ayırdıkları bir şey olarak sıkıcı ve angarya bir şey haline geliyor yani bir format sorunu var...”

sürekli aynı ses tonu ile anlatılırken dinlemek de çok rahatsız edici bir durum, yüksek lisans dersleri SMGM dersleri haline getirilmemeli,

“...yüksek lisans derslerimiz bence yahut benzer konular burada sürekli mesleki gelişimin konuları olmamalı...”

bir takım malzemelerin tanıtıldığı etkinlikler eğitimde ne kadar yeralmalı,

“...gelişmiş ithal malı bir takım malzemelerin tanıtıldığı etkinliklerin eğitimde ne kadar yer alması gerektiğini tartışırım...”

malzemelerin mimarlıkta kullanımı smg çerçevesinde verilebilecek bir eğitim,

“...sürekli mesleki gelişim nasıl geliştirilmeli; özel konular; yeni bir malzeme, bu yeni malzemenin hakikaten mimarlıkta kullanımı bu bence sürekli mesleki gelişim çerçevesinde burada verilebilecek bir şey olmalı...”

meslek etiği tartışması,

değişen mevzuat tartışması,

İmar hukuku konusunda çok az yetişmiş insan var,

deprem.

ORTA VADE

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıkla çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitim faaliyetlerinin de “**çeşitlenmesi ve zenginleşmesi**” anlamına gelen öneriler orta dönemde uygulamaya konabilecek talepler olarak şekillendi. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;

Mimarlar Odası bilgileri depolayan bir yer olursa biz oraya girer ve oradan ayıklarız, başka disiplinlerden olan insanlarla paylaşımlar,

“...başka disiplinlerden olan insanlarla paylaşım, ne yapmak istediğimi konuşup bana yol göstermelerine çok ihtiyaç duydum ve bulunduğum akademik ortamda bu konuda bana destek olacak şeyler de olmadı...”

üniversitelerarası proje yapma imkanları, paylaşım ortamları,

“...iyi paylaşım ortamları; uzmanların kendi aralarında sunum yapıp, son çalıştıkları kitabı, araştırma projesini anlatması...”

içeriği olan aktiviteler yapıldığı zaman Mimarlar Odası'nda da ortam oluşur,

mimarların daha az olduğu ortamların yaratılması,

mimarların gündemdeki problemlerini ve öğrenmek istediklerini iyi tespit etmek,

değişen büro yapılarında mimarların değişen uzmanlık alanlarını iyi tespit etmek, MO

aracı rolü ile özel sektörden eğitime destek alması,

Mimarlar Odası yapım ustalarını eğitime dahil edebilir,
İstanbul'da bir yeri cazip kılmak, insanların oraya gelmesini sağlamak çok zor,

“...İstanbul'da bir yeri cazip kılmak insanların oraya gelmesini sağlamak farklı bir efor gerektiriyor; zaten çoğu var ve sana en yakın neresiyse ihtiyacını o çevreden görmeye çalışıyorsun...”

yurtiçi ve yurtdışı geziler.

UZUN VADE (MODELLER)

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıkla çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitim faaliyetlerinin de çeşitlenmesi ve zenginleşmesi anlamına gelen talepler aynı zamanda bir takım **“sistemsel ve yapısal değişiklikleri”** barındıran talepler olarak şekillendi ve uzun dönemde hayata geçecek model önerileri olarak sınıflandı. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;

Kütüphane (bir merkez),

MO herkesin gelip bir şeyler yapabildiği bir yer olsa,

MO daha çok mimarların mekanı haline gelmesi,

ortam yaratmak,

“...bu eğitim, üretim veya ortam yaratma işini kendisi yapamıyorsa bunu yapabilecek veya yapan kuruluşlara destek olabilmeli...”

“...otoriter bir tavra girmeden ortam oluşturacak neler yapılabilir diye sormak gerekiyor...”

enformasyonun ortalıkta dolaşması, serbest aktarımlar,

taleplerin belirlenebileceği ortak interaktif bir duvar,

talep havuzu,

üniversiteler arası araştırma projeleri,

akademisyen olarak haklarımızı koruması,

“...bir akademisyen olarak yalnızlaşmamı engellemesini ve kendi projelerimi onlar üstünden gerçekleştirmemi sağlayacak, beni birileriyle buluşturmayı sağlaması...”

3.2.2.4 MİMARLAR ODASI

Araştırma Projesinin gerçekleştirildiği illerde yapılan toplantılarda ele alınan konular son olarak, Mimarlar Odasının mesleki gelişim eğitim faaliyetlerini organize etme ve gerçekleştirme sürecinde gerek yapısal durumu, ki hem fiziksel hem de yönetsel durumunu ifade etmekte, gerekse de verdiği eğitim hizmetleri ve izlediği politikalar katılımcılar tarafından olumlu ve olumsuz eleştirilerle değerlendirilmiş ve burada da aynı başlıklar altında toplanmıştır.

OLUMLU ELEŞTİRİ

Mimarlar Odası topluma çevre bilinci, iyi mimarlık kötü mimarlık eğitimi verdiğini düşünüyorum,

“...Mimarlar Odası hoca takımını ve piyasadaki insanları kullanarak topluma, çevre bilinçlenme, mimari, iyi mimari kötü mimari nedir topluma eğitim, hizmet olarak verdiğini düşünüyorum...”

bir meslek odasının böyle bir programı uygulamaya koyması ciddiye alınması gereken bir durum,

Mimarlar Odası’nı süreli yayınlarına katkıları üzerinden akademisyenlerin öğretmenlik işini sürdürüklerini düşünüyorum,

mimarlık haftası üniversiteleri bir araya getiren bir organizasyon,

“...İzmir Mimarlar Odası’nın aktif bir eğilimi var; yani mimarlık haftasını düşünürsek ekim ayının ilk haftasında yapılan gerçekten o üniversiteleri bir araya getiren bir hafta olmaya başladı...”

her şeyi Mimarlar Odası’ndan beklersek birçok şeyi başlatamayız,

Mimarlar Odası bir buluşma noktası öğrenciler birbirini burada tanıyor, paranın alınmasına karşı değilim.

OLUMSUZ ELEŞTİRİ

Üniversite eğitimi gibi,

Mimarlar Odası bir meslek örgütü olarak üniversitenin kurumsal yapısından çok da farklı değil, yurt dışında eğitim üzerinde odaların ciddi denetimleri var, plansız programsız,

“...kim gelir anlatırsa onu dahil ediyor gibi plansız programsız...”

farklı faaliyet alanlarında olan mimarlara eğitim ihtiyaçları sorulmadı,

“...programı kim oluşturdu, neye göre oluşturdu, hangi profile göre oluşturdu, kime hitap ediyor hiç belli değil...”

eğitim veriliyorsa verilen eğitimin geri bildirimi alınmak zorunda,

“...eğitim veriyorsanız verdiğiniz eğitimin geri bildirimini almak durumundasınız ki işe yarıyor mu, yaramıyor mu, insanlar bundan mutlu mu, değil mi bunu test etmek lazım...” ,

eğitmenlere eğitim sürecinde puan verilmiyor,

kredi ile olmasına karşıyız,

sadece serbest mimarlara bir yaptırımı olması sakıncalı,

zorunlu olma fikri yanlış,

AutoCAD eğitimi farklı meslek odaları tarafından niye veriliyor,

“...mesela autocad eğitimi var, üç tane farklı oda veriyorsa hepsinin kredisi farklı, saati farklı...” ,

Mimarlar Odası'na sadece büro tescili ve aidat ödemek için geliyoruz,

“...Mimarlar Odası'na sadece büro tescili, aidat ödemek için uğruyoruz, niye bir sergiye gelemiyoruz, neden burada iyi bir kitap, iyi bir bilgi merkezi yok...”

Mimarlar Odası gerekli belgeleri dokümanları sağlayan kurum,

Mimarlar Odası'nın yüzü eskidi,

“...Odanın yüzü eskidi; tam da mimarların odası çok daha öncü yeni bir şeyleri yakalayan bir yer olacakken Odada burası da bir köhnelik duygusu...”

sadece mimarların kendi aralarında tartıştıkları konuştukları ortamlar keyifsiz oluyor,

“...farklı disiplinlerle ilgili bilgi almak istiyorsam dostluklarımı ilişkilerimi kullanıyorum o insanlara ulaşıyorum Odayı böyle bir şey olarak görmüyorum...”

3.2.3 ÜNİVERSİTELER (ÖĞRENCİLER)

3.2.3.1 EĞİTİM

MESLEKİ EĞİTİM

Araştırma Projesi kapsamında üniversitelerle yapılan toplantılar, öğretim üyeleri ve öğrenciler üzerinden ayrı ayrı ilerledi. Öğrencilerle yapılan toplantılarda katılımcı öğrencilerin lisans eğitiminin hem başında hem de sonunda (1.sınıftan, yüksek lisans aşamasına) olmaları, yani “**mesleğe henüz tam adım atmamış**” olmaları haklı olarak onların hem meslek eğitimi, hem mesleki ortam ve de meslek kimliği konulu konuşmaları yapmalarını gerektirmedi. Genel olarak gündeme gelen konular; ÖSS sınavı eğitime mesleki eğitim olarak bakmaya engel, mesleki eğitim bilinci yok, mesleki eğitim kişinin kendi isteği ve özlemleri ile ilişkili, mesleki eğitim okul hayatında dışarıdaki etkinliklere katılmak; konferanslar, atölye çalışmalarıdır, mesleki eğitimlerin 50 yaş üstü mimarlar için zorunlu olması gerek, ne bilgisayar çizimi yapabiliyorlar ne de gelişmiş yalıtımı, hem akademisyen hem de uygulamacı olan insanların meslek eğitimi vermesi gerek, şeklinde oldu.

MİMARLIK EĞİTİMİ

Öğrencilerle yapılan toplantılarda katılımcı öğrencilerin yukarıda da belirtildiği gibi lisans eğitiminin hem başında hem de sonunda (1.sınıftan, yüksek lisans aşamasına) olmaları toplantı sürecinde ağırlıkla mimarlık eğitime ilişkin konuların yoğun olarak konuşulmasına neden oldu;

Lisans eğitimi 4 yıla sıkıştırılıyor, daha uzun süre eğitimde olmalıyız,

1 yıl zorunlu staj olsa,

asıl olan okulda verilen eğitim,

eğitim anlamında sorumluluk üniversitenindir,

eğitimin uygulama boyutunun da büyük oranda üniversitede yapılması gerekir, mesleki eğitim tek başına okuldaki ders içeriği ile olmaz, onun ötesinde bir takım şeyler var,

mimarlık eğitim anlayışı sadece okul eğitimi ile sınırlı kalmamalı,

eğitimle ilgili her şeyi; konferanslar, etkinlikler, yarışmalar, okul yapmasın yapamaz zaten,

yarışmaların, atölye çalışmalarının, seminerlerin okul hayatı boyunca bir bütün olarak var olması gerekir,

uzmanlaşmanın eğitim sürecinde oluşması (uygulamacı- tasarımcı-mimarlık tarihçisi,vs) gerekir,

“...bir dereceye kadar beraber gidip o noktada ayrılmak ve uygulamacı bir mimarın uygulamayı seçen bir mimarın tasarım eğitimi almaması bu tarz şeyler mimarlık tarihçisi olma o bölüme yönelen mimarın mimarlık tarihi saatlerini çok daha fazlalaştırması...”,

kurum dışındaki insanların da eğitime dahil edilmesi dönem dönem konferans ve seminerler vermesi,

yüksek lisans eğitimi kesinlikle gerekli,

Mimarlık lisans eğitiminden sonra asıl meslek eğitimi başlıyor,

her şey okul bittikten sonra olarak planlanıyor,

“...her şey okul bittikten sonra "şu okul bitsin dersleri vereyim ondan sonra kendime bir yön çiziceğim" diyorum...”

dışarıda yapılan mimarlık ile üniversitede lisan eğitiminde verilen mimarlık arasında bir uçurum var,

bilgiyi alıyoruz bir şekilde ama uygulama eksik,

okulda verilen eğitim sadece proje çizip onaylatan insan olmaya verilen bir eğitim,

teknik ressamdan öteye gidemiyoruz,

statik ve mimarlık tarihi derslerinin müfredatı biraz daha değiştirilebilir,

“...mimarlara verilen statik ve mimarlık tarihi eğitiminin müfredat olarak biraz daha değiştirilebileceğini düşünüyorum, mimarlık tarihinde eğitim alıyoruz ama hiç gezmiyoruz hiç bir yere gitmiyoruz...”,

mimarlık mesleğinin faaliyet alanlarında yeni yeni kulvarlar açılıyor ama verilen eğitim hep aynı,
“ileride ne yapacağız” sorusu öğrenciyken sorulmalı,
okulda öğretilenlerin dışına çıkmak yasak,
okul bittikten sonra uzmanlaşma verilmeli,
yeni şeyler öğrenmek için sürekli yayın takip edilse de deneyimleyemediğimiz için eksik kalıyor,
bizi eğitenleri bizim de değerlendirebilmemiz gerekir,
konuları tüm katılımcıların üzerinde durduğu konular oldu.

3.2.3.2 MİMARLIK ORTAMI

MESLEKİ KİMLİK

Yukarıda ifade edildiği gibi toplantı katılımcılarının mesleğe henüz tam adım atmamış olmaları haklı olarak onların hem meslek kimliği hem de mesleki ortam konularını konuşmalarını gerektirmedi. Mesleki kimlik başlığı altında aşağıda belirtilen konular sadece Eskişehir toplantısındaki katılımcıların görüşleri ile ortaya çıkmış ve tartışılmıştır, bunlar;

Mimarı toplumda kimse ciddiye almıyor,
mimarlar olarak dayanışma içinde olmamız gerekiyor,
bizim kuşak biraz korkak yenilikçi şeylere biraz korkak yaklaşıyor,
mimar ne kadar bilgisayar programı biliyorsa o kadar iyi mimar olacak gibi bir anlayış var.

PİYASA / MESLEKİ ORTAMI

Kendimizi yarışmalarla ifade etmeye çalışıyoruz (İstanbul),
bu şehirde mimarlığa dair hiç bir şey görmedim (Eskişehir)

3.2.3 3TALEPLER

KISA VADE

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunların dile getirilmesi beraberinde bu sorunların çözümünü oluşturacak taleplerin de ortaya konmasını gerektirdi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitimlerinin teknik problemlerinin tanımlanması ve ilgili talepler, çözümü

kısa dönemde mümkün “**sorunların çözümü**” anlamına geldi. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;
workshoplar,

“...workshoplarda daha çok tasarım ya da daha farklı disiplinlerle çalışma ortamı daha kolay...”,

tartışmalar, paneller,

“...başka çalışanların nasıl çalıştığını dinlemek mesela tartışmalar paneller onlar bayağı faydalı oluyor...”,

konferanslar,

“...çok çok farklı meslek dallarıyla, tasarıma ilişkin dallarla ilişki kurabileceğimizi ve bu açıdan konferansların eğitimlerin workshopların aslında bu yönleri de kaydırılabileceğini düşünüyorum...”,

mimarlık ve dans,

“...konferanslar mimarlık üzerine ya aslında mimarlık dışında bazı şeylerle de ilişkilendirilebilir...”,

heykel, plastik sanatlar, fotoğrafçılık,

ekoloji ve sosyoloji üzerine eğitimler,

psikanaliz, psikoloji,

sunum teknikleri,

AutoCAD, 3D Max, vs bilgisayar programları,

iç mimarlık, mobilya tasarımı,

inşaat mühendisliği eğitimleri,

hitabet ve diksiyon eğitimi,

vatandaşlık haklarımız, öğrenci haklarımız konusunda eğitim,

SMGM eğitimleri çok kapsamlı değil,

“...sürekli mesleki eğitimler çok çok kapsamlı olmuyor kısa sürelerde tutuluyor ve bunların insanların gelişimine gerçekten yüzde yüz katkısı olduğunu düşünmüyorum...”,

eğitimlerin 3 saatten daha uzun olması,
danışmanlık hizmeti,

“...mezun olan kişiler yeni mezun olacak kişilere danışmanlık gibi bir şey yapabilirler...”,

kariyer planlama koçluğu hizmeti,
yapacağımız bir proje için danışılacak bir yer,
rol model olabilecek kişileri okula gelerek, ne alanda çalışabiliriz, potansiyeller nelerdir anlatmaları,
güncel yayınların elimize ulaşması,
illerdeki mimari örnekler, tarihsel süreçlerle ilgili faaliyetler,
daha çok gezi,
1/1 ölçekte imalat imkanı.

ORTA VADE

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıkla çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin (SMGM'nin) eğitim faaliyetlerinin de “**çeşitlenmesi ve zenginleşmesi**” anlamına gelen öneriler orta dönemde uygulamaya konabilecek talepler olarak şekillendi. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;
İlkokul düzeyinden itibaren çocuklara tasarım fikri aşılabilirmeli,
mimarlıkla ilgili çıkan tüm yayınlar (ürünler) sadece mimarlara hitap etmemeli,

“...mimarlıkla ilgili çıkan şeyler sanki sadece mimarlara hitap ediyormuş gibi geliyor bana... sadece mimarlara hitap eden şeyler olmamalı, halka da belki daha estetik bir şekilde bakması için bir farkındalık uyandırabilir mimarlığın insanlar için sürdürülmesi gibi...”,

sürekli devam eden sergi,

“...bir yarışma adı altında değil de sürekli devam eden bir sergi ve bu sergiye istenilen ürün istenilen zamanda ekleniyor ve isteyen birey de bu sergiyi gezebiliyor devamlı olacak...”,

uygulamanın içinde öğrenim görülebilse,

“...değişik okullarla şantiyelere gidilebilse o ders orada anlatılabilse, orada bir usta belki sana bir şey öğretecek...”,

Yıl içinde tasarım süreci geliştirilip yazın da uygulaması yapılabilse,

değişik okullarla ortak projeler yapılabilse,

disiplinler arası çalışmalara yönlendirilmek,

uluslararası kamplar ve atölyeler,

üniversiteler arası öğrenci kolokyumu,

uluslararası mimarların gelip atölye çalışması yürütmesi,

ulusal ve uluslararası üne sahip mimarların yanında staj yapma olanakları, yarışma imkanlarının fazlaştırılması,

yarışmalar sadece proje bazlı değil makale yazımı,

“...proje bazlı yarışmalar dışında mimarlık tarihi bazlı olabilir makale yazmak bazlı olabilir endüstri ürünleri tasarımı olabilir...”,

endüstri ürünleri tasarımı yönünde de olmalı,

kentsel alanda kamuoyu yaratan projelerin sunumlarının olması,

tartışılması, film, sinema yapma olanakları,

“...mimarlıkla ilgili, hayatla ilgili, film sinema her şey yapılabilir...”,

projenin üretim süreci ile ilgili eğitim,

“...bir proje nasıl uygulanır, mevzuatı nedir, süreçleri nelerdir, nerede başlar nerede biter, nerelere başvurulur, bunları bilmek isterdim...”,

nasıl konuşmamız gerektiğini bilmiyoruz,

“...bir konuşma diline ihtiyacımız var her şeyin başında, proje çizeceğimiz bir insanla nasıl konuşmamız gerektiğini bilmiyoruz, kendi tasarımımızı nasıl pazarlayacağımızı bilmiyoruz...”

kendi tasarımımızı pazarlamayı bilmiyoruz,

“...çizimden çok biraz da pazarlama önemli mimarlıkta biz bunu yapamıyoruz...”,

Mimarlar Odası’nın sponsorluk rolünü daha fazla üstlenmesi.

UZUN VADE (MODELLER)

Yapılan toplantılarda katılımcıların mesleki eğitim konularına yaklaşımlarında sorunları ortaya koymanın ötesine geçerek ağırlıkla çözüm önerileri üzerinde durmaları ve ortaya çıkan çözüm önerilerini kendi aralarında tartışmaları aynı zamanda taleplerinin de şekillenmesi anlamına gelmekteydi. Bu durumda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi’nin (SMGM’nin) eğitim faaliyetlerinin de çeşitlenmesi ve zenginleşmesi anlamına gelen talepler aynı zamanda bir takım **“sistemsel ve yapısal değişiklikleri”** barındıran talepler olarak şekillendi ve uzun dönemde hayata geçecek model önerileri olarak sınıflandı. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür; Mimarlık Merkezi,

“...bir mimarlık merkezi gibi bir şey isteyen gitsin oraya öğrencisi de gitsin akademisyeni de ihtiyacı varsa gitsin orada eğitim alsın halktan biri de istiyorsa o da gitsin... öyle bir yer olsa hafta sonu giderim mesela... orada yetkin insanlar olsa onlarla konuşsam bilgi alsam... böyle bir yerde 7 gün etkinlik olsa seriler, söyleşiler atölyeler devam etse sürekli...”

kent kimliği ile ilgilenecek bir dernek, kapsamlı bir kütüphane,

“...bütün öğrenciler için,...halka da açık...”,

kişisel gelişim merkezi,

Facebook gibi bir ara yüz yaratılsa ve herkesin kişisel internet sayfası olsa, haberleri onun vasıtası ile alsak,

“...bir nevi facebook gibi bir ar yüz olsa, bireysel daha akıcı kendinin kişisel bir sayfası olsa yüz yüze olmayan çarpışma yöntemi internetten alıyoruz çoğu haberi dedik ya onu sağlayabilir...”,

yarı zaman iş, yarı zaman okul düzeni,

staj sürelerini uzatmak, bir ay belediye, bir ay koruma kurulu, bir ay anıtlar kurulu stajı yapmak,
bütün üniversitelerin bir araya gelebileceği bir ortam (yaz okulları, yaz kampları),
farklı meslek dalları ile temasa geçilebilecek ortamlar,
tasarım evleri,

“...tasarım evleri olsa her ilde ve çalışma alanı kurulabilecek yerlerde bu evlerde proje derslerimizi yapsak yani daha farklı bir ortam daha rahat bir ortam olur...”,

sürekli mesleki gelişim merkezlerinin üniversitelerin içinde yer alması,

“...mesleği yapabilme konusunda eğer bir belirleyici olacaksa mesleki gelişim merkezleri o eğitimin yeniden üniversite içine çekilmesinin daha mantıklı olduğunu düşünüyorum...”,

Mimarlar Odası kurumlarla daha fazla ilişki içinde olmalı,
Mimarlar Odası üniversitelerde temsilci oluşturmali,
Mimarlar Odası aracılığı ile “sınır tanımayan mimarlar” organizasyonu ile şehirlerde çeşitli faaliyetler gerçekleştirmek,
yapı işi haftası,

“...yapı işi haftası gibi bir şeyler düzenlense, buraya duvarcı ustasını da çağırırsak, kullanıcıyı da çağırırsak,...”

işverenler, çalışanlarının eğitimi konusunda zorunluluklar taşımali,
mesleki yeterlilik konusunda yeni düzenlemeler.

3.2.3.4 MİMARLAR ODASI

Araştırma Projesinin gerçekleştirildiği illerde yapılan toplantılarda ele alınan konular son olarak, Mimarlar Odasının mesleki gelişim eğitim faaliyetlerini organize etme ve gerçekleştirme sürecinde gerek yapısal durumu, ki hem fiziksel hem de yönetsel durumunu ifade etmekte, gerekse de verdiği eğitim hizmetleri ve izlediği politikalar katılımcılar tarafından olumlu ve olumsuz eleştirilerle değerlendirilmiş ve burada da aynı başlıklar altında toplanmıştır.

OLUMLU ELEŞTİRİ

Şube çok önemli, şube olarak çok fazla deneyim yaşattı (İzmir Şube üzerinden dile getirildi),

“...en çok şeyi mimarlar odasından öğrendiğimi söyleyebilirim, gerçekten şube olarak çok fazla deneyim yaşattı o yüzden şube çok önemli diye düşünüyorum...”,

Mimarlar Odası belli bir ölçüde görevini yapıyor ama talep olmayınca daha fazla alternatif üretemiyor,

okulun odayı, odanın da okulu soyutlamaması gerek,

Mimarlar Odası gidip gelerek, odanın etkinliklerine katılarak mimarlık birikimine olan ilgim arttı,

“...okulda benim mimarlığı sevmeme yönelik veya mimarlığa ilgi duymama yönelik bir takım eksikliklerin olduğunu fark ettim ve mimarlar odasıyla ilişkilerimi daha da güçlendirmeye başladım...”

Mimarlar Odası sürekli eğitimi devam ettirebilse zevk alınarak yapılan işlere dönüştürse çok iyi olacak.

OLUMSUZ ELEŞTİRİ

Mimarlar Odası kamuoyunda pasif bir konumda,

Mimarlar Odası’nı kamuoyunda genellikle “Mimarlar Odası dava açtı” şeklinde duyuyoruz,

Mimarlar Odası hep bir şeyleri engelliyormuş görünümüne düştü,

Mimarlar Odası sadece proje onayı için gidilen zorunlu bir merkez,

Mimarlar Odası’na sadece imza yetkisini almak için başvuruyoruz,

ne yapıyorlar bizim haberimiz yok, biz ne yapıyoruz onların haberi yok,

öncelik aidat toplamada,

“...”senin işin var mı" "a biz sana iş bulalım o zaman" diye bir şey yok ama aidat mutlaka ödenmesi gereken bir şey...”,

Mimarlar Odası’na güvenmiyor onu toplayıcı unsur olarak görmüyor,

“...insanların okulu bitirmesine rağmen kayıt olmaması mimarlar odasına güvenmiyor onu toplayıcı unsur olarak görmüyor güvenilirliğini kaybediyor...”,

kendi içindeki iletişimini sağlayabilsin ki kendi dinamiğini oluştursun,
internet sitesi çok başarısız,
6 kredi ve üstü eğitimler öğrencilere neden kapalı

4. BÖLÜM SMGM TARAMA ÇALIŞMASI BULGULARI

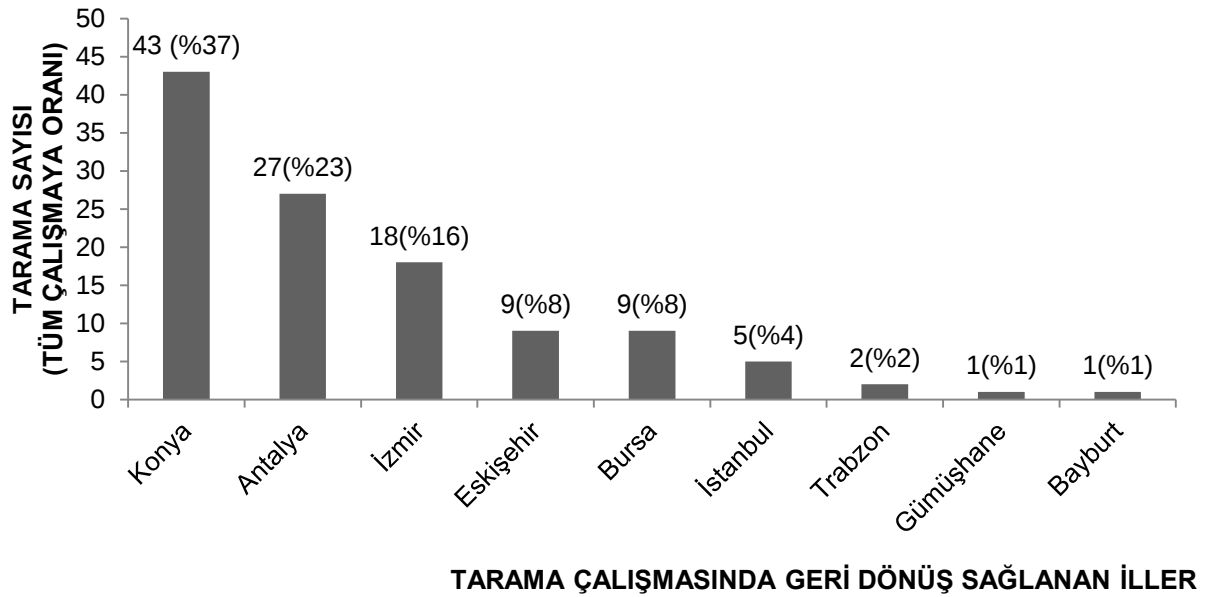
Araştırma projesi kapsamında odak grup çalışmasına paralel olarak araştırmanın yapıldığı iller üzerinden bir tarama çalışması da yürütülmüştür. Tarama çalışmasının amacı odak grup çalışmasının yapıldığı illerdeki profesyonellerin sürekli mesleki gelişim kavramına bakış açıları, SMGM'den somut beklentileri belirlemeyi hedeflemektedir. Tarama çalışması bulguları kendi başına bir anlam ifade edebileceği gibi araştırmanın ana eksenini oluşturan odak grup çalışması bulgularını da destekleyecek ve/veya tamamlayacak niteliktedir.

Bu bağlamda araştırmanın yürütüldüğü illerin mimarlar odası şubelerindeki SMGM temsilcilerinden bu çalışmayı yürütmek için katkıları istenmiştir. Taramayı yanıtlayacak denekler rastgele yöntemle seçilmiş, yaş, eğitim, cinsiyet gibi ölçütler uygulanmamıştır. Çalışmanın deneklerinin seçiminde herhangi bir kısıtlama veya ölçüt getirilmemesindeki amaç taramanın geri dönüş oranının maksimize edilmesidir. Tarama çalışması araştırma projesi kapsamında seçilmiş olan on il ve o illerin sorumlu oldukları bölgeyi (temsilcilikleri) kapsamaktadır. Çalışmanın bulguları 116 denekğin konu ile ilgili yanıtlarından oluşmaktadır.

Tarama formu temel olarak iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde taramayı yanıtlayan katılımcı ile ilgili demografik özellikler yer almaktadır. Bu özellikler katılımcıların iletişim bilgilerinin yanı sıra mesleki bilgileri ve SMGM ile ilişkilerini sorgulamaktadır. Katılımcıların demografik bilgileri ile çalışmanın ikinci bölümüne verdikleri yanıtlar karşılaştırılarak çalışmanın güvenilirliği sınanmış ve bazı kategorilerin belirli gruplar ile ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır.

Tarama çalışmasının ikinci bölümü mesleki gelişimin oluşma nedenleri ve Sürekli Mesleki Gelişim Merkezinden faaliyetlerin hedefi, eğitim konuları, eğitim biçimleri, eğitimci profili ve eğitimlerin süresi ile ilgili konulardaki düşünceleri sorulmuştur. Taramanın bu bölümünde deneklerden kurulu olan yargı cümlelerine ne denli katıldıklarının değerlendirilmesi istenmiştir. Tarama değerlendirmesi 5'li Likert skalası (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) üzerine kurulmuştur. Tarama çalışmasını tamamlama süresi minimum 7 dakika maksimum 10 dakika sürmektedir. Oluşturulan yargı cümleleri olabildiğince kısa ve açık biçimde ifade edilmiştir.

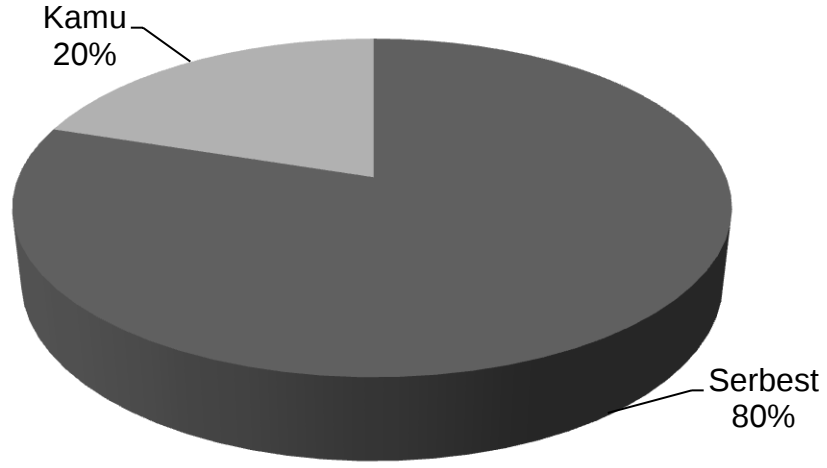
Tarama alışması 13-14 Temmuz 2009 tarihinde Eskişehir toplantıları ile başlatılmış olup 1Mart 2010 tarihinde son bulmuştur. Bu kapsamda tarama çalışması toplam 116 katılımcı ile tamamlanmıştır. Tarama çalışmasına katılan deneklerin bulundukları şehirler ve tüm tarama çalışmasına katılım oranlar Şekil 4.1’de ifade edilmiştir.



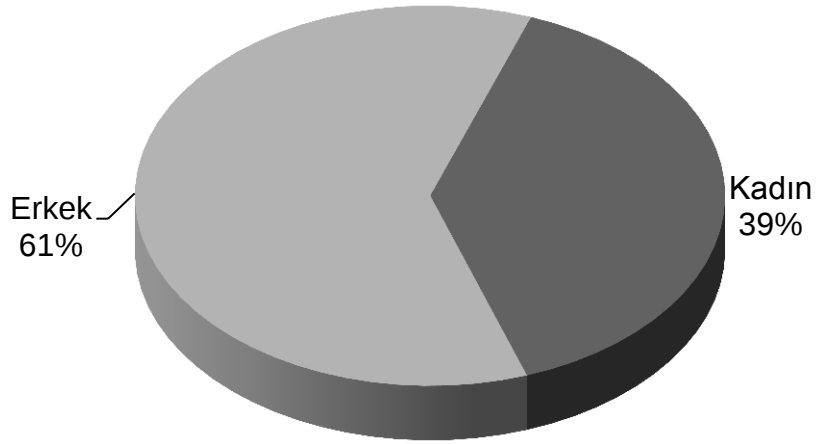
Şekil 4.1. Tarama alışması İllere Göre Geri Dönüş Değerleri

Yukarıdaki şekilden de görüleceği üzere tarama çalışmasına daha çok Anadolu’daki illerden katılım sağlanmıştır. Gümüşhane ve Bayburt illeri Trabzon şubesine bağlı temsilciliklerdir. Bu açıdan bakıldığında Trabzon bölgesinden %4 oranında katılım sağlandığı sonucu çıkarılabilir. Tarama bulguları illere eşit dağılmamaktadır ve katılım itibarıyla daha çok Anadolu illerini kapsamakta olduğu sonucuna varılabilir. Dolayısıyla gelecekteki benzer nitelikteki çalışmalar metropoller üzerinde yoğunlaşabilir.

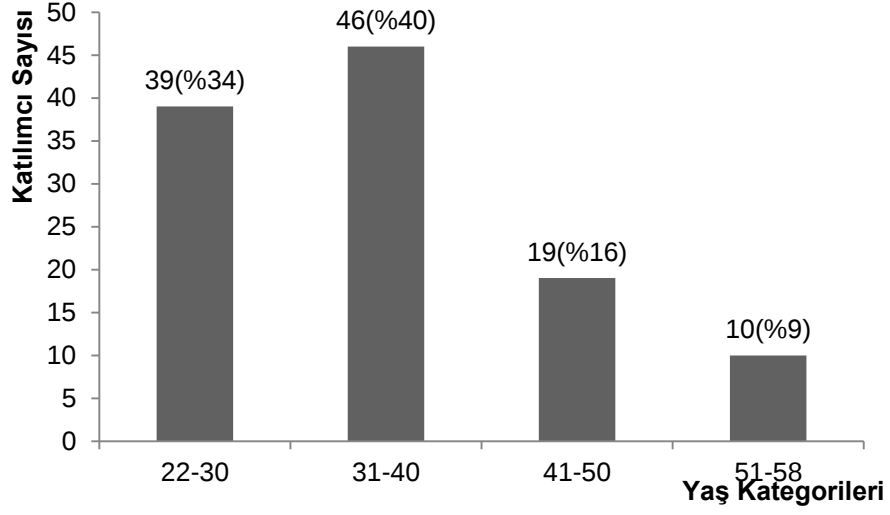
Tarama alışması katılımcılarının demografik özellikleri aşağıdaki şekillerde ifade edilmiştir.



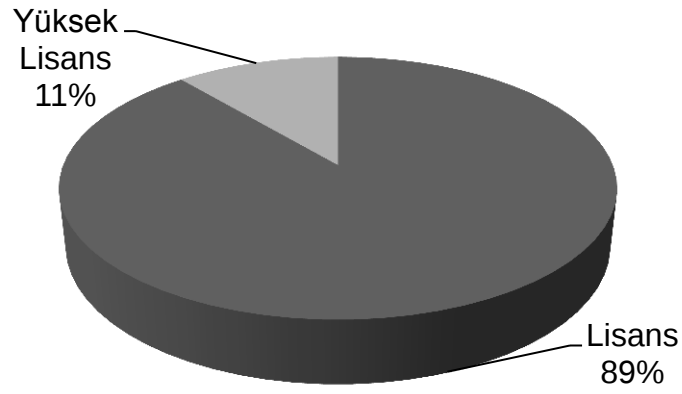
Şekil 4.2. Tarama Çalışmasına Katılan Mimarların Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı



Şekil 4.3. Tarama Çalışmasına Katılan Mimarların Cinsiyetlere Göre Dağılımı



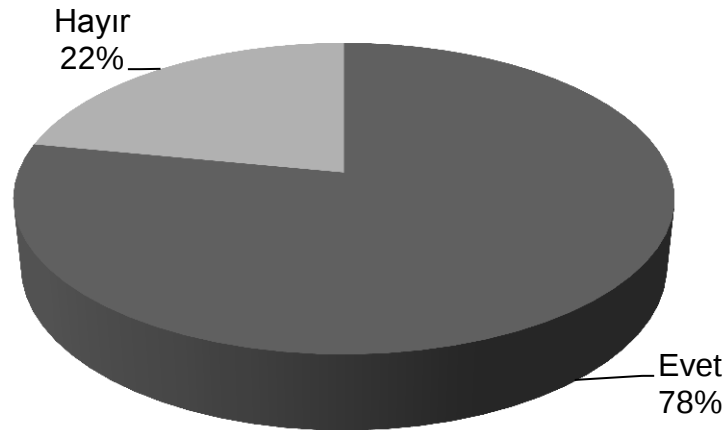
Şekil 4.4. Tarama Çalışmasına Katılan Mimarların Yaşlarına Göre Dağılımı



Şekil 4.5. Tarama Çalışmasına Katılan Mimarların Eğitim Durumları

Tablo 4.1. Tarama Çalışmasına Katılan Mimarların Mezun Oldukları Üniversiteler

Mezun Olunan Üniversite	Frekans	Oran (%)
Selçuk Üniversitesi	31	26,7
Trakya Üniversitesi	11	9,5
Yıldız Teknik Üniversitesi	9	7,8
Dokuz Eylül Üniversitesi	8	6,9
Anadolu Üniversitesi	8	6,9
Belirtmeyen	7	6
Karadeniz Teknik Üniversitesi	7	6
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	5	4,3
Balıkesir Üniversitesi	4	3,4
Doğu Akdeniz Üniversitesi	3	2,6
İstanbul Teknik Üniversitesi	3	2,6
Gazi Üniversitesi	3	2,6
Osmangazi Üniversitesi	2	1,7
Lefke Üniversitesi	2	1,7
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	2	1,7
Konya Devlet Mimarlık Mühendislik Akademisi	2	1,7
Karadeniz Devlet Mimarlık Mühendislik Akademisi	1	0,9
Ankara Devlet Mimarlık Mühendislik Fakültesi	1	0,9
Uludağ Üniversitesi	1	0,9
Maltepe Üniversitesi İstanbul	1	0,9
Uluslararası Amerikan Üniversitesi	1	0,9
Erciyes Üniversitesi	1	0,9
İstanbul Kültür Üniversitesi	1	0,9
Işık Mimarlık Mühendislik Özel Yüksek Okulu	1	0,9
Süleyman Demirel Üniversitesi	1	0,9
Total	116	100



Şekil 4.6. Tarama Çalışmasına Katılan Mimarların SMGM Eğitime Katılması Durumu

Tarama çalışması katılımcılarının önemli bir bölümü özel sektör çalışanları olmasına karşın kamu çalışanları da çalışmaya katılmıştır (Şekil 4.2). Bu anlamda bulgular görece geniş bir katılımcı profilini temsil etmektedir. Katılımcıların %60 erkek, %40 kadın katılımcılardan oluşmaktadır (Şekil 4.3). Her ne kadar günümüz mimarlık eğitiminde öğrenciler cinsiyet açısından tam tersi bir orana sahip olsa da profesyonel yaşamın temsiliyeti açısından taramanın gerçekçi bir katılımcı profiline sahip olduğu söylenebilir. Katılımcıların mezun oldukları okullar Tablo 4.1de sıralanmıştır. Katılımcıların 24 farklı eğitim kurumundan mezun olması çok sesliliğin bir göstergesi olarak yorumlanmalıdır. Tarama çalışmasına katılan katılımcılar farklı birikim ve altyapılara sahip olmasının yanı sıra farklı yaş gruplarından katılımcılardan oluşmaktadır (Şekil 4.4). Buna karşın tarama araştırmasının katılımcı yaş ortalaması (μ) 35.56'dır. Çalışmanın %74'lük diliminin (22-40 yaş arası) meslek eğitiminden daha uzun süre yararlanma potansiyeline sahip kategoride olmaları beklenti ve taleplerin daha gerçekçi olmasına olanak sağlamaktadır. Katılımcıların bağlı bulundukları kurumlarda ortalama çalışma süresi 7,22 yıl olarak tespit edilmiştir. Bu süre ihtiyaçların farkına varılması için yeterli bir süre olarak değerlendirilebilir. Katılımcıların %15'i profesyonel yaşamlarına (askerlik, doğum gibi çoğunlukla kişisel nedenlerle) belirli süre ara verdiklerini ifade etmişlerdir. Buna karşın katılımcıların %85 mesleklerine hiç ara vermediklerini ifade etmişlerdir. Tarama çalışmasına yanıt veren katılımcıların %78'i SMGM'nin önceki eğitim faaliyetlerine katıldıklarını ifade etmişlerdir. Yarıdan fazlasının böyle bir deneyim sahibi olması taramanın ikinci bölümünü geçmiş deneyimlerin ışığında yanıtladıkları sonucunu çıkarmak mümkün olabilir. Yukarıda tarama çalışması ile ilgili sıralanan tüm demografik özellikler tarama çalışmasının katılımcılarının özelliklerinin açıklanmasının ötesinde bulgularının da güvenilirliğinin göstergesi olarak düşünülebilir.

Tarama çalışmasının ikinci bölümü iki alt bölümden oluşmaktadır. Bunlar sürekli mesleki eğitimin içeriği ve yapısı ile eğitimin biçimi bölümleridir. Sürekli mesleki eğitimin içeriği ve yapısı bölümünde sürekli mesleki eğitimin nedenlerinin değerlendirilmesi istenmiştir. Tarama "yasal zorunluluk", "gereklilik" ve "gönüllülük" olmak üzere üç temel neden öne sürmektedir. Yasal zorunluluk kavramı SMGM'nin önceki uygulamalarına dayanmakta ve üyelere yasal zorunluluk ile ilgili değerlendirmeleri sorulmaktadır. Gereklilik, meslek insanının profesyonel yaşamı süresince farklı dönemlerde ve farklı alanlarda oluşabilecek ihtiyaçlarını temsil

etmekte olup dinamik bir yapıya sahiptir. Gereklilik aynı zamanda bir tür olmazsa olmaz koşulu da ifade etmektedir. Yasal zorunluluk kadar kesinliği olmamakla birlikte belirli ölçüde kesinlik durumu içermektedir. Üçüncü önerme olan gönüllülük kavramı ise, meslek insanının herhangi bir zorlama ve koşul olmaksızın kimi zaman kişisel, kimi zaman ise kurumsal ihtiyaçlarını ifade etmekte olup, karşılanmaması durumunda somut bir kaybın olmayacağı durumu temsil etmektedir. Bu tanımlamalar altında tarama çalması sonucunda katılımcılar sürekli mesleki gelişim nedenlerine verdikleri yanıtlar aşağıdaki tabloda (Tablo 4.2) belirtilmiştir. Buna göre SMGM'nin faaliyetlerine gönüllülük esasına göre katılım en yüksek orandaki görüş olarak değerlendirilirken bunu gereklilik ve zorunluluk takip etmektedir. Katılımcılar sürekli mesleki gelişim faaliyetlerinin temel hedefinin güncel bilgiye ulaşmak ($\mu=4,30$) olduğunu ifade etmişlerdir. Bunu üniversitedeki bilgi ve beceri eksiklikleri ($\mu=3,93$) takip etmektedir. Sektörde profesyonellerin rekabet edebilirliklerini arttırmak, sertifikasyon ve bazı faaliyetleri gerçekleştirebilmek (bilirkişilik gibi) hedefleriyle sürekli mesleki gelişim faaliyetlerine katılmayı hedeflemektedirler.

Tablo 4.2. Sürekli Mesleki Gelişimin Temel Dayanağı

	Toplam Yanıt Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
SMGM Yasal Zorunlulukta Olmalı	115	1	5	2,05	1,38
SMGM Gereklilikten Kaynaklanmalı	115	1	5	3,23	1,53
SMGM Gönüllülük Esasına Dayanmalı	115	1	5	3,52	1,57

Tablo 4.3. Sürekli Mesleki Gelişimin Hedefleri

	Toplam Yanıt Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
SMGM'nin Hedefi Güncel Bilgiye Erişmek Olmalı	115	1	5	4,30	1,04
SMGM'nin Hedefi Üniversite Sonrası Bilgi Birikimini Arttırmak Olmalı	115	1	5	3,93	1,26
SMGM'nin Hedefi Yeni Yetkiler Almak Olmalı	115	1	5	3,40	1,41

Tarama çalışmasının ikinci bölümünde katılımcılardan SMGM kapsamındaki eğitim konularının değerlendirilmesiydi. Sunulan konular genel konu alanlarını oluşturmakta olup alt açılımları ifade edilmemiştir. Ancak katılımcılardan belirlenen sekiz ana başlığın değerlendirilmesi istenmiştir. Buna göre konuların katılımcıların gözünde önem derecelerine göre Tablo 4.4'de sıralanmıştır. Katılımcılar en öncelikli konuyu yeni teknolojiler olarak ($\mu=4,35$) ifade edilirken en alt sırada koruma mevzuatı ($\mu=3,64$) olarak sıralanmıştır. Ancak konuların ağırlıklı ortalamaları dikkate alındığında en alt sırada yer alan konu başlığının bile katılımcılar açısından önemli bulunduğu görülmektedir. Bu çalışma kapsamında Kişisel gelişim ile ilgili konu katılımcıların hayli önemsedikleri bir alan olması açısından dikkate değer bir ağırlığa sahiptir.

Tablo 4.4. Sürekli Mesleki Gelişim Eğitim Konuları

SMGM Eğitim Konuları	Toplam Yanıt Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
SMGM'de Yeni Teknoloji Konularına Öncelik Verilmeli	114	1	5	4,35	0,97
SMGM'de Genel Yönetmelik ve Mevzuat Konularına Öncelik Verilmeli	114	1	5	4,25	1,09
SMGM'de Proje Yönetimi Konularına Öncelik Verilmeli	114	1	5	3,93	1,23
SMGM'de Kişisel Gelişim Konularına Öncelik Verilmeli	114	1	5	3,85	1,28
SMGM'de İş Güvenliği Konularına Öncelik Verilmeli	114	1	5	3,68	1,28
SMGM'de Çevre Konularına Öncelik Verilmeli	114	1	5	3,66	1,32
SMGM'de Koruma Mevzuatı Konularına Öncelik Verilmeli	114	1	5	3,64	1,33

Tarama çalışması kapsamında katılımcılardan Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'nin faaliyetlerinin biçimlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Bu değerlendirme sonuçları Tablo 4.5'de önem derecelerine göre sıralanmıştır. Katılımcıların yaptıkları değerlendirmelerde en çok tercih edecekleri yöntem ile en az tercih edecekleri yöntem arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmekte fayda bulunmaktadır. Tablodan da görüleceği üzere en çok tercih edilen ile en az tercih edilen biçimler

arasında ondalık farkı bulunmaktadır. Ancak yinede en çok teknik tercih edilen yöntemin yerinde eğitim (teknik geziler) olduğu, bunu geleneksel bilgilendirme seminerleri ve sanal ortamda bilgilendirme biçimleri takip etmektedir. Katılımcılar sanal ortamı pasif kullanmaya daha yatkın oldukları da bu sıralamadan görülebilir.

Tablo 4.5. Sürekli Mesleki Gelişim Eğitim Biçimleri

Eğitim Biçimleri	Toplam Yanıt Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
SMGM'de Eğitim Teknik Geziler İle Olmalı	100	1	5	3,91	1,20
SMGM'de Eğitim Seminerler Halinde Olmalı	114	1	5	3,61	1,20
SMGM'de Eğitim Sanal Ortamda Bilgilendirme Biçiminde Olmalı	114	1	5	3,22	1,41
SMGM'de Eğitim Sertifika Programı Biçiminde Olmalı	114	1	5	3,19	1,53
SMGM'de Eğitim Sanal Ortamda Uzaktan Erişimli ve Enteraktif olmalı	114	1	5	3,16	1,50
SMGM'de Eğitim Tematik Workshoplar ile olmalı	100	1	5	3,12	1,41
SMGM'de Eğitim Yayın Yolu İle Olmalı	114	1	5	3,07	1,40

Tarama çalışması kapsamında katılımcılardan Sürekli Mesleki Gelişim Merkezindeki eğitimci profili ile ilgili değerlendirmeleri sorulmuştur. Bu değerlendirme sonuçları Tablo 4.6'da önem derecesine göre sıralanmıştır. Değerlendirme sonuçlarına bakıldığında ağırlıklı ortalama değerleri açısından eğitimci profilleri arasında hiç tercih edilmeyen bir aktör bulunmamaktadır. Ancak tercih sırası açısından bakıldığında ilgili konulardaki uzman profesyoneller en çok tercih edilen profil olmasına karşın üniversite mensubu akademisyenler görece en son sırada tercih edilmektedir. Bu sıralamanın temel nedeni eğitim biçimlerinde de görüleceği üzere konuların genellikle uygulama bilgisine ağırlık verilmesinde olduğu bu nedenle üniversite üyesi akademisyenlerin profesyoneller için fazla kuramsal kalabileceği olasılığıdır. Ne var ki akademisyenlerin sahip oldukları eğitimci birikimleri profesyoneller tarafından verilen değer dikkate alındığında göz ardı edilmemektedir.

Tablo 4.6.Sürekli Mesleki Gelişim Eğitimci Profili

Eğitimci Profili	Toplam Yanıt Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
SMGM'de Eğitim Profesyonel Uzmanlar Tarafından Verilmeli	112	1	5	4,32	1,06
SMGM'de Eğitim Uzman Mimarlar Tarafından Verilmeli	113	1	5	4,01	1,28
SMGM'de Eğitim Üniversite Öğretim Üyeleri Tarafından Verilmeli	113	1	5	3,42	1,53

Tarama çalışmasının son bölümünde katılımcılardan eğitimlerin süresi ile ilgili değerlendirme yapmaları istenmiştir. Buna göre Tablo 4.7'den de görüleceği üzere yarım günü aşmayan faaliyetlerin profesyoneller tarafından en çok tercih edilen süredir. Aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere eğitim süresi uzadıkça profesyoneller olumsuz düşünmektedir. Bu fark ağırlıklı ortalamalar açısından değerlendirildiğinde en çok tercih edilen süre ile en az tercih edilen süre arasında anlamlı farklar bulunmaktadır.

Tablo 4.7.Sürekli Mesleki Gelişim Eğitim Faaliyetleri Süresi

Eğitimin Süresi	Toplam Yanıt Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Eğitimin Süresi 1-3 Saat Arası Olmalı	113	1	5	3,08	1,72
Eğitimin Süresi 1 Gün Olmalı	113	1	5	2,67	1,49
Eğitimin Süresi 1 Hafta Olmalı	113	1	5	2,19	1,43
Eğitimin Süresi 1 Dönem Olmalı	113	1	5	1,78	1,29
Eğitimin Süresi 1 Ay Olmalı	112	1	4	1,64	1,00

Bu bölümün başında da ifade edildiği üzere bağlamsal ilişkileri anlamak ve çalışmanın güvenilirliğini sınamak üzere tarama çalışması sonuçları üzerinden çapraz değerlendirme yapılmıştır. Bu açıdan bakıldığında katılımcıların yaklaşık %80'i taramanın ikinci bölümündeki eğitimin nedeni, biçimi, eğitimci profili ve eğitim

süreleri konuları kişisel deneyimleri ışığında yanıtlamışlardır çünkü çapraz analizlerde bu oranın daha önce SMGM faaliyetlerine katıldıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 4.8).

Tablo 4.8. Tarama Çalışması Katılımcıları ile SMGM Kapsamındaki Eğitimlere Katılma Oranı

		SMGM Kapsamında eğitime katıldınız mı?		Toplam	
		Evet	Hayır		
Katılımcıların Faaliyet Alanları					
	Serbest	1	82	9	92
	Kamu	0	7	16	23
Toplam		2	89	25	115

5.BÖLÜM: SONUÇLAR

ARAŞTIRMA BULGULARININ SONUÇLARI

Araştırmanın sonuç bölümü iki ana düzlemde ala alınacaktır. Bunlardan ilki araştırmanın alan çalışması bulgularının sonuçları, ikincisi ise araştırma sürecine ilişkin sonuçlardır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde “içerik analizi” yöntemi ile verilerin analiz çalışması, kodlama-kavramlaştırma ve bu kod ve kavramlardan temalar çıkarma süreci tamamlanmıştır. Bu bölümde, temalar arasındaki ilişkileri açıklama, neden sonuç ilişkileri kurma ve birtakım sonuçlar çıkararak bu sonuçların önemine ilişkin açıklamalar yapmak hedeflenmektedir. Buna göre neden sonuç ilişkileri mimarlığın temel faaliyet alanları olan kamu ve özel sektör üzerinden yapılacaktır.

Araştırma projesi, içinde metropollerin olduğu gibi diğer illeri de kapsayan oldukça geniş bir alan üzerinden yürütülmüştür. Bu bağlamda Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'ne yüklenen anlamlar coğrafi özelliklere göre farklılık gösterebilmektedir. Metropollerde Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi, mesleki gelişim faaliyetlerini gerçekleştiren kurumlarından yalnızca biri iken, diğer bölgelerde meslek insanlarının kimi zaman Mimarlar Odası ile ilişki kurmakta araç olarak kullandığı kimi zaman ise diğer meslektaşları ile bir araya gelerek bir tür “mimarlık ortamı”nın yaratılmasında “o yer” için en önemli belki de tek araçtır. Bu açıdan Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi'ne mesleki eğitim faaliyetlerinin ötesinde önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu nedenle Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi faaliyetlerini gerçekleştireceği yerin dinamiklerini ve beklentilerini göz önünde bulundurarak oluşturmalıdır. Araştırma projesi kapsamında bu ayrım net biçimde ortaya çıkmaktadır. Metropollerde ulaşım, zaman sorunu, alternatif faaliyetlerin zenginliği nedenleriyle sanal ortamın sunabileceği imkânların zenginleştirilmesi ön plana çıkarken diğer illerde bir araya gelme ve yüz yüze iletişim kurma ihtiyacı ağırlık kazanmaktadır.

Araştırma projesi kapsamında kamu sektörü dendiğinde akla kamuya ait pek çok kurum gelmektedir. İlk bakışta homojen bir yapıya sahiplermiş gibi görünmekle birlikte aslında birbirinden çok farklı dinamiklere ve çalışma ritmine sahip yapılar olduğunu söylemek mümkündür. Kamu çalışanları içinde bulundukları ortamın

çeşitliliğine karşın eğitime bakış açılarında çok temel farkların bulunmadığı araştırma bulguları çerçevesinde görülmektedir. Mimarlık eğitiminin süresel ve kazandırdığı bilgi ve becerilerin yetersizliği bağlamında olsun, kuram ile uygulamanın kopukluğu konusunda olsun ve lisans eğitimi ile yetki kullanımı konusundaki ilişki konusunda benzer yaklaşımlar sergiledikleri söylenebilir. Kamuda çalışan meslek insanlarının profesyonel yaşamlarında mesleki eğitim süreçleri ele alındığında da benzer süreçlerden geçtiklerini söylemek mümkündür. Kamu çalışanlarının çoğunluğu mesleki eğitim süreçlerini bireysel çabalar ile ve belirli bir sistematikten yoksun bir biçimde daha çok el yordamıyla sürdürmektedirler. En sık kullanılan yöntem usta çırak ilişkisi ile deneme yanılma yöntemi olarak ortaya çıkmaktadır. Toplantılar kapsamında her ne kadar fikrî anlamda eğitime karşı çıkmasalar da bu fikri tam anlamıyla içselleştiremedikleri de ortadadır. Bu durumun en açıklayıcı nedenlerinden biri kamuda çalışan meslek insanlarının mesleki gelişim faaliyetlerini somut bir nedene oturtamamalarıdır. Meslek insanlarının kendilerini geliştirmek ile geliştirmemek arasında anlamlı farkların oluşması bu sorunu önemli ölçüde giderecektir. Bir teknik sorumlu olarak kamuda çalışan mimarların içinde bulunduğu ortamın fazla politik olması kişilerin kurum içindeki varlıklarını, yaptıkları işin gerçek amacını ve mimar kimliğini son derece olumsuz etkilediği açıktır. İyi niyetle bireysel kazanımlar kamuda azımsanmayacak kadar olsa da kolektif bilinçli bir çabanın olduğunu söylemek mümkün değildir. Araştırma projesi kapsamında kamuda çalışan mimarların Mimarlar Odası ile ilişkilerinin sağlıklı temele oturduğu da söylenemez. Burada da münferit bireysel çabaların bu sınırlı ilişkiyi kurduğu söylenebilir. Bu kopukluk kamuda çalışan mimarların kendilerini mesleki kimliklerini tanımlamada olumsuz etkileri bulunmaktadır. “Kendimi mimar gibi hissetmiyorum” söylemi farklı illerde birden çok kere karşılaşılan bir söylem olması kamuda çalışan mimarların kendilerini bir tür “öteki” olarak tanımlaması veya hissetmesi gibi nedenler bu konuda kat edilecek çok yol olduğunun göstergesidir. Kamu çalışanlarının mesleki gelişim sürecinin tek boyutlu olmadığı veya yalnızca SMGM’nin sorumluluğunda çözümlenemeyeceği açıktır. Ancak, hem bireysel hem de kurumsal düzlemlerde paralel çalışmaların gerektiği de ortadadır. Unutulmamalıdır ki içinde yaşadığımız kentlerin geldiği noktada kamunun da kimi zaman karar verici kimi zaman da uygulamacı olarak eş değer sorumluluğu bulunmaktadır. Bu anlamda mimari ürünün kalitesi üzerinde kamu çalışanlarının önemli rolü vardır.

Kamu sektörünün bir diğer alt grubunu oluşturan öğretim üyeleri ve öğrencilerin mesleki eğitime bakış açıları doğal olarak lisans eğitimi ile bütünlük kazandığı görülmektedir. Öğretim üyelerinin olduğu gibi öğrencilerin de mesleki eğitim dendiğininde üstünde en çok durdukları konu lisans eğitiminde uygulama pratiğinin çok zayıf olmasıdır. Bu nedenle taleplerini dile getirirken en fazla uygulamanın eğitimin içine çekilmesine yönelik öneriler sunulmuştur. Özellikle hem öğretim kadrosu hem de öğrenciler tarafından “staj” dönemleri hem süreleri hem de mesleğin tüm faaliyet alanlarını kapsayan bir deneyimleme süreçleri olarak yeniden modellenmesi talebinde ısrar edilmiştir.

Ne Mimarlar Odası ne de SMGM yüzünü tek bir faaliyet alanına çevirmemeli, mimarlık mesleğinin yapı üretim sürecinde farklı biçimde gerçekleştiğinin farkında olmalıdır.

Özel sektör çalışanlarından büro tescil belgesi alma zorunluluğu olan grup meslek eğitimi konusuna daha önceden var olan “zorunlu eğitim dayatması”nın yarattığı sıkıntılar dile getirilmekte ve bu anlayışa kesinlikle karşı durmaktadırlar. Eğitime olan inançları SMGM’nin uyguladığı kendi ifadelerine göre “haksız ve yasal olmayan” zorunluluk nedeni ile sarsılmış olmasına rağmen bireyin kendi istek ve gayretleri ile eğitimin mutlaka gerekli olduğunun da altını çizmişlerdir.

Genel olarak eğitime dönük talepleri, SMGM’nin uyguladığı eğitim programındaki yanlışların ve aksaklıkların neler olduğunu ve nasıl çözümlenebileceklerini belirtmek sureti ile şekillenmiştir. Bunun ötesine geçen talepler ise daha çok mevcutta olmayan ama olmasının beklendiği her türlü imkân ve olanaklar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mesleki eğitim meselesi sadece kurumsal anlamda bir faaliyetler silsilesi olarak görülmeyip aynı zamanda bir mimarlık ortamı meselesi olarak da görülmüştür. Mimarlık bürolarının gerek sahipleri gerekse de ücretli çalışanları meslektaşları ile çeşitli amaçlar için bir araya gelme imkânını her ilde yetersiz bulmakla birlikte bu imkânları yaratılmasının şart olduğunu da belirtmişlerdir. Bu anlamda SMGM onların kabul edebileceği bir adrestir. Her ilde belirli bir düzeyde mimarlık ortamının bulunmaması özellikle mesleki “etik” probleminin oluşmasına, hem piyasanın rekabet ortamını hem de kentlerin fiziksel dokusunu olumsuz yönden etkilemesine büyük

etkisinin olduğu savunulmuştur. Böylesi ortamlar gerek meslek insanlarının bir araya geldiği gerekse de meslek insanının hem toplumla hem de diğer disiplinlerdeki insanlarla karđılaştıđı, çeşitli paylaşımlarda bulunduğu ortamlar olarak tanımlanmıştır.

ARAŞTIRMA SÜRECİ İLE İLGİLİ SONUÇLAR

Mimarlar Odası'nın Sürekli Mesleki Gelişim Merkezi üzerinden desteklediği bu araştırma projesi fikrin oluşmaya başladığı andan itibaren bir yıllık bir süreyi kapsamaktadır. Mimarlar Odası'nın bu kapsam ve nitelikte bir projeyi desteklemesi oldukça sevindiricidir. Süreç içinde böylesi bir araştırma projesinin teklif edilmesi, değerlendirme ve kabul süreçlerinde ilk olmanın getirdiği bazı zorluklarla karşılaşılmıştır. Süreçlerin ve karar merkezlerinin süreci içselleştirmeleri uzun zamana yayılmıştır. Bu durum başta planlanan takvimde ilerleyen zamanların sıkışmasına neden olmuştur. Araştırma projesinin çok aktörlü olması da sürecin planlama sürecinde daha baştan bazı aksaklıkların oluşmasına, hedefleri yenide revize etmeye veya bazı unsurlardan kaçınılmaz olarak vazgeçmeye neden olmuştur. Örneğin kamu çalışanları bağlamında metropollerde planlanan toplantıların bazıları yukarıda sıralanan nedenlerle gerçekleşememiştir. Benzer durum araştırmanın büyük ölçekli mimarlık büroları, tedarikçiler, gyo'lar ve stk'lar için de geçerlidir. Ancak yinede nitel bir çalışma yöntemi üzerine kurulmuş olan araştırma projesi oldukça kapsamlıdır. Temmuz – Kasım 2009 tarihleri arasını kaplayan dört ay içinde toplam 280 kişi ile 41 toplantı düzenlenmiştir. Bu toplantılar yaklaşık 105 saat farklı faaliyet alanlarındaki mimarlar ile yüz yüze tartışmayı kapsamaktadır. Tüm eksikliklere ve aksaklıklara rağmen azımsanmayacak bir destek ve emeği içermektedir. Çalışmanın bulguları bu 105 saatlik diyalog metinlerinden çıkarılmıştır.

Mimarlar Odasının bu kapsamda olabildiğince kapsayıcı ve kapsamlı çalışmaları bundan sonra da desteklemesinin Türkiye'deki mimarlık ortamını, mimarlık mesleğinin kalitesini ve düşünsel anlamda mimari formasyonun kalitesini arttıracığına inanılmaktadır. Araştırmacılar bundan sonra da gerek bu çalışmanın gerekse diğer el atılmayı bekleyen mimarlık mesleğine ilişkin konuların Mimarlar Odası tarafından desteklenmesini dilemektedir.