

Formel Olmayan Eğitim Alanlarında Kapsayıcı Sanat Eğitimi EKLER I

Zülâl Fazlıoğlu Akın
Mayıs 2022

[all together
hep beraber •
alle zusammen

[birlikte sanat •

SANAT EĞİTİMİ ORTAKLIĞI (ARTS EDUCATION PARTNERSHIP, AEP) EŞİTLİK VE HAKKANİYET ÇALIŞMA GRUBU¹

Ulusal Devlet Sanat Ajansları Meclisi işbirliğiyle oluşturulan Eşitlik ve Hakkaniyet Çalışma Grubu, Sanat Eğitimi Ortaklığı kuruluşlarının ve paydaşlarının sanat eğitiminde eşitlik ve erişimin ele alınmasıyla ilgili mevcut çalışmalarını, hedeflerini ve eksikliklerini inceledi. Sanat ve eğitim kurumlarıyla ilgili olarak çeşitlilik, eşitlik ve hakkaniyet, kapsayıcılık ve erişimi ele alan öneri listesi, mülakat verilerinden, araştırma ve çalışma grubunun tartışmalarından derlenmiştir. Çok kapsamlı bir liste olmasa da sanat ve eğitim kurumlarında hakkaniyet çerçevesini geliştirmek için mevcut çalışmalarını değerlendirmek ve geliştirmek isteyen kuruluşlar için bir başlangıç noktası olacak şekilde tasarlanmıştır. ABD Ulusal Devlet Sanat Ajansları Meclisi işbirliğiyle oluşturulan Eşitlik Hakkaniyet Çalışma Grubu, AEP'ye dahil olan tüm ortak kuruluşları ve paydaşları inceleyerek, bu kurumların sanat eğitiminde eşitlik ve erişimin ele alınmasıyla ilgili mevcut çabalarını, hedeflerini ve eksikliklerini belirledi. Sanat ve eğitim kurumlarıyla ilgili olarak çeşitlilik, eşitlik/hakkaniyet, kapsayıcılık ve erişimi (DEIA) ele almak için geliştirilen ve aşağıda bulacağınız liste, bu alanda yapılan mülakatlardan elde edilen verilerden, araştırma ve AEP çalışma grubu tartışmalarından derlenmiştir. Bu liste, çok kapsamlı olmasa da sanat ve eğitim kurumlarında çeşitliliği, eşitliği, kapsayıcılığı ve erişimi geliştirmek ve iyileştirmek üzere, mevcut çabalarını değerlendirmek, genişletmek ve derinleştirmek isteyen kuruluşlar için bir başlangıç noktası olacak şekilde tasarlanmıştır.

1. Eşitlik ve hakkaniyet, çeşitlilik, erişim ve kapsayıcılık ile ilgili bir politika metni geliştirin. Bu politika metninin hazırlanmasında kurumdaki farklı paydaşların katkı sağlaması önemlidir.
2. Herhangi bir belirsizliğin önüne geçmek için “eşitlik/hakkaniyet,” “çeşitlilik,” “kapsayıcılık” ve “erişim” kavramlarının kurumunuz için anlamını tanımlayın. Anlam belirsizlikleri, bu kavramları farklı yorumlara açık hale getirirken, farklı durumlarda (grup diyalogu, değerlendirme için yapılacak ölçümler vb. gibi) karışıklığa yol açabilir.
3. Kurum içinde eşitliğin sağlanması için yaptığımız tüm faaliyetleri kapsayan bir metni kamu ile paylaşın. Bu paylaşım, kurumunuza değişim için sorumluluğunu hatırlatırken, kurumunuzun bu alanda gerçekleştirdiklerini takdir etmenin de bir yoludur.
4. Sanat eğitiminde eşitsizlikleri gidermek ve eşitlik sağlamak için önerilen kaynakların kamuya açık bir listesini oluşturun. Bu listenin mümkün olduğunca güncel tutulmasına dikkat edin.
5. Personelin ve yönetim kurulunun düzenli olarak hakkaniyet çerçevesi ile ilgili eğitimler almasını sağlayın. Bu konuda uzmanlığa sahip sayısız eğitim kuruluşu, danışman ve konuşmacı var. Yeterli zamanın ve finansal kaynakların ayrılması ve katılım yoluyla liderlik düzeyinde destek verilmesi, bu konudaki öğrenme fırsatlarının başarısı için oldukça önemlidir. Personelin ve yönetim kurulunun düzenli olarak hakkaniyete eşitlik çerçevesi ile ilgili eğitimler almasını sağlayın. Bu konuda uzmanlığa sahip sayısız eğitim kuruluşu, danışman ve konuşmacı bulunmaktadır. Yeterli zamanın ve finansal kaynakların ayrılması, “katılım yoluyla liderlik” düzeyinde çalışanlara destek verilmesi, bu konudaki öğrenme fırsatlarının sağlanması kurumun kapsayıcılıkta başarı göstermesi için oldukça önemlidir.
6. Tüm paydaşlarınız, üyeleriniz veya diğer kamu kitleleri için hakkaniyet çerçevesi ile ilgili mesleki gelişim fırsatları yaratın. Bu, yıllık konferanslarınızda hakkaniyet çerçevesi ile ilgili konuları programa alma, uzmanları sunum yapmaları için bu konferanslara getirme ve paydaşlarınızla etkileşimde bulunmalarını sağlamayı içerebilir.

¹Metnin tamamı için, bkz. <https://www.aep-arts.org/wp-content/uploads/AEP-Equity-Working-Group-DEIA-Tactics.pdf>

7. Öncelikli görevi hakkaniyet çerçevesi ilgili faaliyetleri veya girişimleri yönetmek olan bir personeli işe alın. Tüm kuruluşun bu konuda uzmanlıklarını entegre etmesini sağlayın. Bu kişinin çeşitlilik, eşitlik ve hakkaniyet, kapsayıcılık ve erişim konusundaki uzmanlığının kuruluşun tüm işleyişine entegre edilmesini ve diğer tüm personel üyeleri tarafından benimsenmesini sağlayın.

8. Yeni işe alımlarda kültürel çeşitliliğin artırılması için özen gösterin. Bu, iş ilanlarının nerede çıktığı, aranan niteliklerin role uygun olup olmadığı, maaş hakkında şeffaf olma, yaşanabilir bir ücret sağlama, çeşitlilik konusunda çalışan kuruluşlarla ortaklıklar kurma ve farklı geçmişlerden gelen personelin iş yerinde kendini değerli hissetmesini sağlayacak kapsayıcı bir kültür inşa etmeyi de içerir.

9. Kapsayıcı bir kültürü teşvik etmek için davranış normları oluşturun. Bu, işyerindeki çatışmalarla başa çıkmak için sağlıklı normlar oluşturmayı ve kasıtsız hakaretleri (microaggression) nasıl ele alacağınız ve önleyebileceğiniz konusunda mesleki gelişim imkanları yaratmayı kapsar.

10. Personel, yönetim kurulu üyeleri, kurucular, paydaşlar ve üyeler için eşitlik ve hakkaniyet ile ilgili gruplar oluşturun.

11. Personel ve tüm paydaşlar için kurum içinde ya da kurum dışı ortaklıklarla eşitlik ve hakkaniyet ile ilgili mentorluk fırsatları sağlayın. Mentorluk, personeli ve kuruluşunuzun desteklediği çalışma alanını desteklemek ve geliştirmek için güçlü bir araç olabilir.

12. Hakkaniyet çerçevesi ve sanat eğitimi ile ilgili araştırma ve veri toplama girişimleri yürütün. Daha kapsayıcı, eşitlikçi ve erişilebilir bir sanat ve eğitim sektörüne doğru ilerleme sağlamak için mevcut durum ve etkili yöntemler hakkında paylaşılan bilgi ve anlayışı sürekli geliştirmek için sanat eğitiminde eşitlikle ilgili raporları araştırın ve yayınlayın.

13. Sanat ve eğitimde eşitliği ve hakkaniyeti ilerletmeyi amaçlayan bireyler ve kuruluşlarla ortaklıklar geliştirin.

14. Çeşitlilik, eşitlik ve hakkaniyet, katılımcılık, erişim ve kapsayıcılığı ele almak için kaynaklara dayalı bir yaklaşımı (asset-based approach) benimseyin². Memphis Üniversitesi'nin eksikliklere dayalı (deficit based) ve kaynaklara dayalı (asset based) yaklaşımlar arasındaki farklar için bakınız: <https://www.memphis.edu/ess/module4/page3.php>

15. Mevcut kurum politikalarını ve uygulamalarını eşitlik ve hakkaniyet merceğinde değerlendirin ve kuruluşunuzda bu konuda neler yapılabileceğini belirleyin. Sanat eğitiminde eşitliğe örgütsel bir hedef olarak öncelik verin. Mevcut personelin, zaman yönetiminin ve finansal kaynakların eşitlik ve hakkaniyet ilkesi hedefleri üzerinde daha fazla nasıl etkili olabileceğini anlamak için, çalışma grubu oluşturun veya dışarıdan bir danışman ile çalışın.

16. Örnek modelleri, uygulamaları ve kuruluşları anlamak için bir topluluk oluşturun. Tüm sanat eğitimi ekosistemi, sanat ve eğitimde çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık ve erişim ile ilgili değişimi yaratmak için birlikte çalışmalıdır.

17. Kuruluşların ve bireysel paydaşların ilgili konuları birlikte tanımlamak ve zaman içinde gerçek ilerleme sağlamak için birbirlerini motive ederek çalışması gerekir. Bu alanda çalışmanın bir varış noktası yoktur, hiç bitmeyen bir süreçtir.

²Memphis Üniversitesi'nin eksikliklere dayalı (deficit based) ve kaynaklara dayalı (asset based) yaklaşımlar arasındaki farklar için bakınız: <https://www.memphis.edu/ess/module4/page3.php>