

AKADEMİK DANIŞMANLIK: İDEALLER VE GÖZLEMLER

Prof. Dr. Yusuf Bayraktutan¹

Kocaeli Üniversitesi SBF İktisat Bölümü İzmit/Kocaeli

e-posta: ybayraktutan@kocaeli.edu.tr

ORCID: 0000-0002-4453 -3701

Giriş

Bireysel ve toplumsal açıdan bilimsel gelişimin ideale yakın seyri bakımından danışman işlevi ve danışan-danışman ilişkilerinin akademik ve evrensel etik kurallara uygun yürütülmesi kritik önemi haizdir. Usta-çırak ilişkisi, bilimsel alanda uzmanlaşmaya talip (talebe) olanlarla onlara rehberlik edecek birikim sahiplerinin birlikte yolculuğunu betimleyen yerinde benzetmelerden biridir. Bir meslek alanında nitelik kazanma konusunda ehliyetli ustaların, işi öğrenme ve gelecekte icra etme tercihinde bulunanlara, sanatın/zanaatın inceliklerini düzenli, sistematik diyalog ortamında aktarması gibi, yüksek lisansla başlayan akademik uzmanlaşma süreci de birikimli öğretim üyelerinin etik çerçevede gerçekleştiren katkılarını gerektirir.

Bu çalışmada akademik danışmanlık ilişkisinin ideal formu üzerine düşünceler ve ulusal düzenlemeler ışığında Türkiye pratiğine ilişkin gözlemler ve öneriler paylaşılacaktır.

1. Danışman Belirleme ve Değişirme

Danışman, akademik uzmanlık alanında doktora unvanına sahip öğretim üyeleri arasından belirlenir. Bu noktada, danışmanın uzmanlık temel alanı ve akademik yayınlarından gözlenebilecek ilgi alanı yanında mevcut ders ve danışmanlık yükü ile birlikte öğrenci birikim, beklenti ve tercihi dikkate alınmalıdır. Türkiye örneği, genel olarak bu saptamaya uygun değildir. Çoğu üniversitede gözlenen, ek ders ücreti kaygısıyla danışmanlıkların rastgele belirlenmesi, hatta yeni öğrenci başvurularının değerlendirildiği sınav sürecinde danışmanların kimler olacağına karar verilmesidir. En azından ilk ders dönemi sonuna kadar, aldığı dersler ve seminer çalışması yoluyla öğrencinin uzmanlaşma alanını ve akademik kadroyu tanıma şansı bulması ve buna dayalı olarak danışman tercih listesi sunabilmesi daha uygun olacaktır.

Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat anabilim dalında bir dönem şöyle bir yaklaşım izlenmiş ve faydalı olduğu gözlenmiştir: Kesin kayıt yaptıran öğrenci kıdemli bir araştırma görevlisi desteği ile program derslerine (3 zorunlu derse ilaveten 4 seçmeli dersten ikisini tercih ederek) kaydolar. Ayrıca uzmanlık alanları hakkında bilgilenerken anabilim dalı öğretim üyelerinden biri ile ilk seminer çalışmasını hazırlar. İkinci ders dönemi başlamadan öğrenci, anabilim dalından 3 uzmanlık alanı ve bunlara uygun 3 öğretim üyesinin adını listelediği

¹ Kocaeli Üniversitesi SBF İktisat Bölümü, e-posta: ybayraktutan@kocaeli.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4453 -3701

danışman tercih formunu yüksek lisans programı anabilim dalı başkanlığına sunar. Bu form, tercih listesindeki öğretim üyelerinin mevcut yükleri de dikkate alınmak suretiyle değerlendirilerek bölüm kuruluna iletilir; burada verilen kararın enstitü yönetim kurulunda onaylanması ile öğrenci, kendi tercih listesinden bir öğretim üyesinin danışmanlığında akademik çalışmalarına devam eder.

Akademik unvanlar aynı zamanda bilim insanlarının birikimini de yansıtan bir hiyerarşi ortaya koymaktadır. Danışman belirlenirken bu husus göz önünde bulundurulmalı; “adalet” iddiası ile “sayısal eşitlik” kaygısı güdülmemelidir. Unvanı ne olursa olsun her öğretim üyesine aynı sayıda danışmanlık verilmesi ile sağlanan eşitlik, adil olmadığı gibi doğru da değildir. Adalet, aynı durumda olanlara aynı koşulların sağlanmasıdır. Örneğin, 1 profesör, 1 doçent ve 1 dr. öğretim üyesinin kadrolu olduğu yüksek lisans programına kayıtlı 9 öğrenciye danışman belirlerken unvanlara göre sırasıyla 4, 3, 2 öğrenci şeklinde dağılım, her öğretim üyesine 3 öğrenci danışmanlığı verilmesinden daha uygun olacaktır. Tabii ki, bariz bir dengesizlikten ve düşük unvanı olanların tamamen ihmaliyle sonuçlanan bir dağılımdan sakınılmalıdır.

Danışmanlık seçiminde öğrenci tercihinin dikkate alınmaması gibi, sadece öğrenci tercihinin bakılması da yanlış ve verimsiz sonuçlar doğuracaktır. Zira öğretim üyelerinin danışmanlık uygulamaları bakımından tutumları, kısa dönemli çıkarları doğrultusunda hareket eden kolay diploma arayışında olanlar tarafından adil olmayan biçimde yorumlanmakta ve sosyal etkileşim ortamlarında paylaşılmaktadır. Bu da, işini, olması gerektiği gibi yapmayan, öğrenci eksiklerini gösterip giderilmesi için ısrarlı tutum sergilemeyen öğretim üyelerinin daha çok tercih edilmesi gibi, son derece yanlış bir sonucu ortaya çıkarmaktadır. Türkiye’de bir kamu üniversitesinde, doktora öğrencilerinden biri, fiilen yeterince ders yapmayıp ders konusuyla bağlantısı zayıf bir ödevle dönem sonu başarı değerlendirmesini 90-100 puan biçiminde yapan diğer öğretim üyelerini gözlemledikten sonra, her hafta düzenli ders yapıp yönlendirdiği araştırma ve okumalarla kendisine katkı sağlamayı amaçlayan ve daha önce ısrarla çalışmak istediği danışmanını, final sınavında lisans düzeyindeki bilgileri bile sınav kağıdına yazamayıp bu yüzden başarısız olunca, danışman belirlendikten bir ay sonra (final sınav sonuçları açıklandığında) değiştirme talebinde bulunmuştur.

Uygun koşullar oluştuğunda danışman değişebilir. İnsan ilişkileri ve iletişim sorunları, danışmanın rahatsızlığı, başka üniversiteye geçmesi ya da emekli olup danışmanlığı bırakma arzusunu beyan etmesi yanında araştırılmaya başlanan konunun mahiyetinde ya da seyrinde ortaya çıkabilecek ve önceden tahmin edilmemiş özel durum gerektiriyor ise, bir başka öğretim üyesinin aktif katkısına imkan vermek üzere, mevcut danışmanın yazılı talebi işleme konarak yeni danışman belirlenebilir. İlk danışmanın makul katkıları olmuşsa, akademik çalışma sonunda türetilecek yayınlarda ortak yazar olabilir.

Lisansüstü eğitim-öğretim yönetmeliği, danışmanın, aynı üniversitede kadrolu öğretim üyesi olmasını gerekli görür. Bununla birlikte, en az doktora unvanına sahip olması koşuluyla, uzmanlık alanı gereği, akademik çalışmaya anlamlı katkısı olacağı düşünülen bir başka üniversite ya da kamu veya özel sektör kuruluşundan biri, “ikinci

danışman” olarak atanabilir. Bu danışman da, türetilecek akademik eserlere ortak yazar olabilir.

Danışman belirleme konusunda YÖK çerçeve yönetmeliğinde (madde 8) şu düzenlemeler bulunmaktadır:

Tezli yüksek lisans programında, enstitü anabilim/anasanat dalı başkanlığı her öğrenci için kendi üniversitesinin kadrosunda bulunan bir tez danışmanını en geç birinci yarıyılın sonuna kadar; öğrencinin danışmanıya beraber belirlediği tez konusunu da en geç ikinci yarıyılın sonuna kadar enstitüye önerir. Tez danışmanı ve tez konusu enstitü yönetim kurulu onayı ile kesinleşir.

Tez danışmanı, senatonun belirleyeceği niteliklere sahip öğretim üyeleri arasından seçilir. Yükseköğretim kurumunda belirlenen niteliklere sahip öğretim üyesi bulunmaması halinde üniversite senatosunun belirlediği ilkeler çerçevesinde enstitü yönetim kurulu tarafından başka bir yükseköğretim kurumundan öğretim üyesi danışman olarak seçilebilir. Tez çalışmasının niteliğinin birden fazla tez danışmanı gerektirdiği durumlarda atanacak ikinci tez danışmanı, üniversite kadrosu dışından en az doktora derecesine sahip kişilerden olabilir.

Çerçeve yönetmelik öğrenci tercihine yer vermese de ilgili anabilim dalı başkanı, alternatif araştırma alanları ve bu alanlardaki yayın ve uzmanlıklarıyla olası danışman öğretim üyesi seçenekleri hakkında ilk dönem başında bilgilendirme yapıp dönem sonuna doğru 3 konu- 3 danışman tercihi alır ve öğretim elemanları bakımından da uygun dağılımı göz önünde bulundurarak her öğrenci için danışman önerisini yetkili kurula (anabilim dalı kurulu) iletirse sağlıklı bir yapılanma elde edilir. Danışmanlıkların dağılımında öğretim elemanları arasında eşitlik değil dengeli ve adil yaklaşım benimsenmelidir. Unvan ve kıdem yanında akademik ilgi ve yayın performansı göz önünde bulundurulmalıdır. Dr. Öğr. Üyesi, tez danışmanı olmadan önce en az 2 dönem seminer danışmanlığı yapmış ve 2 tez savunma jürisinde görev alıp deneyim geliştirmiş olmalıdır. Ayrıca doktora tez danışmanlığında profesör ve doçentler tercih edilmeli; daha önce doktora tezi izleme komitelerinde ve savunma jürilerinde bulunmuş kıdemli doktor öğretim üyelerinin doktora danışmanlığı, zorunlu hallerde gündeme gelmelidir.

Danışmanın üniversiteden ayrılması, vefatı, seçilen konunun niteliği ve evrimi yanında danışman ve öğrenci arasında oluşabilecek iletişimi sağlıklı olmaktan çıkaran farklı sorunlar olduğunda, danışmanın çekilmesi veya öğrencinin talebi yoluyla danışman değişikliği yapılabilir. Danışman emeklilik veya bir başka üniversiteye geçme nedeniyle “üniversitenin kadrolu öğretim üyesi olma” koşulunu artık sağlamadığında, öğrenci tezini olgunlaştırmış; doktora tezi için ikinci izleme yapılmış veya tez tamamlamaya yakın konuma getirilmiş ise, danışman ve öğrencinin ortak tercihine bağlı olarak tez tamamlanıncaya kadar danışmanlık devam edebilir. Aksi halde, yeni bir danışman belirlenir. Türkiye’de yeni üniversiteler oluştuğça, öğretim üyesi hareketliliğinin arttığı koşullarda, tez aşamasının henüz başında olan birkaç

öğretim üyesinin ayrıldıkları üniversitedeki danışmanlıkları, yönetmeliğin “kadrolu öğretim üyesi olma koşulu” gerekçe gösterilerek sonlandırıldığında, bu öğretim üyelerinin danışmanlığa devam etme talepleri ilgili enstitü yönetimi tarafından reddedilmiş; açılan dava üzerine, teze başlanmadan üniversiteden ayrılanların danışmanlığının sonlanması, idare mahkemesi tarafından da uygun bulunmuştur. Bu gibi durumlarda, tezin şekillenmesine katkısı olabilecekse, üniversiteden ayrılmış ilk danışman, ikinci danışman olarak görevlendirilebilir.

2. Danışman Rolü

2.1. Ders Seçimi ve Konu Belirleme

Program derslerinin tamamı seçmeli olmamalıdır. Zira her uzmanlık alanı için farklı alt çalışma konuları olsa da, temel bilgilerin kazanım dışında bırakılmamasını sağlayacak şekilde zorunlu derslere yer verilmelidir. Örneğin iktisat biliminde uzmanlık alanları şunlardır: iktisat teorisi, iktisat politikası, iktisat tarihi, iktisadi gelişme ve uluslararası iktisat. İktisat doktora programı bu temel başlıkların her birinden en az birer ders içermeli; adayın uzmanlaşma yönüne göre seçmeli derslerle desteklenmelidir. Seçmeli dersler konusunda yaygın motivasyon, zorlanmadan ve hatta düzenli ders yapılmadan yürütülen; sınav yerine “ödev” üzerinden yüksek puanlarla başarılı olma fırsatı sunan derslerin/öğretim üyelerinin tercihi olmaktadır. Bu yaklaşım, kayıtlı herkese diploma kazandırır da akademik kalite açısından bireysel ve toplumsal tahribat üretmektedir. Bu nedenle, kesinlikle önlenmeli ve danışman, doğru yönlendirme ile işlevini etkili bir biçimde üstlenmelidir. Kolay ders geçmeye göre değil, diploma ve uzmanlaşma gereklerine uygun ders seçimine rehberlik etmelidir.

Ders içinde dönem ödevleri, seminerler ve tez için konu belirleme bakımından da danışmanın doğru yönlendirmelerine ihtiyaç vardır. Adayın ilgi ve birikimine göre genel bir literatür taraması yaparak önereceği birkaç alternatif arasından, özgün değer, alana katkı, sürdürülebilirlik vb açılardan en uygun konunun seçiminde danışman katkısı olmalıdır. Daha önce yeterince çalışılmış ve çok sayıda yayın gerçekleştirilmiş konuların tekrarı sakınılmalı; akademik çalışmanın yeni yöntem geliştirme ve/veya bilinen bir yöntemi yeni alanlara uygulama misyonu göz önünde bulundurulmalıdır.

2.2. Akademik Yazımda Rehberlik

Tez ve seminer çalışmaları, bunlardan türetilen ya da bağımsız olarak tasarlanan makale, bildiri, vb yayınlar, konu belirleme aşamasından itibaren danışman-öğrenci iletişimi ve periyodik/düzenli görüşmelerle hazırlanmalıdır. Zira bu yayınların her birinde uyulması gereken biçim, içerik ve nitelik standartlarına erişim bağlamında öğrencilerin danışman rehberliğine ihtiyacı olacak; danışman-öğrenci arasındaki sağlıklı/doğru ilişki, akademik yazımda nitelik gelişimine imkan sağlayacaktır. Birikimli danışman, başka konularda olduğu gibi, akademik yayın yapma bakımından da rol model olacaktır.

Henüz ders aşamasında, ders materyali önerileri, dersin işleniş biçimi, konuların ele alınışı örnek alınabilir bir model ortaya koymalıdır. Öğretim üyeleri, öğrencileri derse katmanın farklı yollarını kullansalar da, ana konuların öğrenilmesini sağlayacak aktif rollerini fiilen icra etmelidir. Öğrencilere konu dağıtılarak ya da sınav yerine geçecek ödevlerle yetinilerek ders tamamlanmamalıdır. Aksi halde, ders aşamasında edinilmesi gereken bilgi birikimi ve buna dayanan akademik anlatım ve yazım kabiliyeti zayıf kalacaktır. Ders sürecinde öğrencinin konuşma ve yazım hataları, uygun bir üslupla düzeltilmelidir.

Yayın için saptanan başlık, kapsamı temsil edici olmalıdır. Konu ve içerik, alana katkı sağlamalıdır. Danışman, kişisel birikimi ile bu bakımdan yeterli olması beklenmeyen öğrencinin potansiyelini dikkate alarak onu geliştirmelidir.

Türkiye’de üniversitelerin hatta aynı üniversiteye ait farklı enstitülerin akademik yazımın biçimsel kurallarına dair düzenlenmeleri söz konusudur. Öğrencinin kolayca erişebileceği ve kendi çalışmalarına uyarlayabileceği bu düzenlemelere hakim olması gereken danışman, kendisine sunulan metinlerde gözlemediği eksikleri ve hataları düzeltmeli, doğru yazım için somut örnekler üzerinden yol göstermelidir. Kapak tasarımı, içindekiler, atıflar, kaynakça yazımı, vb hususlar, belirlenmiş standartlara uygun olmalı ve akademik çalışmaları sırasında öğrenci, doğru uygulamayı, danışman desteği sonladığında da tekrarlayacak şekilde deneyimlemelidir.

Her akademik metnin ayrılmaz parçası olan özet, giriş ve sonuç, olması gerektiği gibi yazılmalıdır. Özet, akademik çalışmanın tamamını temsil eder; konu, önemi, kapsam ve temel bulguları birkaç paragrafta ortaya koyar. Giriş, konu, amaç ve kapsamı; sonuç ise, temel bulguların anlamı, alana katkısı ve bunlara dayalı öneriler ihtiva eder. Bunların hiç birinde atıf ihtiyacı olmamalı ve yazar(lar), kendi cümleleriyle beklentiyi karşılamalıdır.

2.3. Tez Savunma Sürecinde Danışman

Yüksek lisans ve doktora tezinin sonuçlanması, YÖK çerçeve yönetmeliğinin 9, 22 ve 23. maddelerinde şöyle düzenlenmiştir:

Öğrenci, elde ettiği sonuçları senato tarafından belirlenen yazım kurallarına uygun biçimde yazar ve tezini jüri önünde sözlü olarak savunur. Tezin savunmasından önce ve düzeltme verilen tezlerde ise düzeltme ile birlikte öğrenci tezini tamamlayarak danışmanına sunar. Danışman, savunulabilir olduğuna ilişkin görüşü ile birlikte tezi enstitüye teslim eder. Enstitü söz konusu teze ilişkin intihal yazılım programı raporunu alarak danışmana ve jüri üyelerine gönderir. Rapordaki verilerde gerçek bir intihalin tespiti halinde gerekçesi ile birlikte karar verilmek üzere tez enstitü yönetim kuruluna gönderilir.

Tez jürisi, tez danışmanı ve ilgili enstitü anabilim/anasanat dalı başkanlığının önerisi ve enstitü yönetim kurulu onayı ile atanır. Jüri, biri öğrencinin tez danışmanı, en az biri de kendi yükseköğretim kurumu dışından olmak üzere üç veya beş öğretim üyesinden oluşur. Jürinin üç kişiden oluşması durumunda ikinci tez danışmanı jüri üyesi olamaz.

Tez çalışmasını tamamlayan öğrenci, tezin istenen sayıda nüshasını tez danışmanına teslim eder. Danışman, tezin yazım kurallarına uygunluğu yönünden yazılı olarak belirttiği görüşü ile tezin nüshalarını anabilim/anasanat/bilim/sanat dalı/program başkanlığı aracılığıyla ilgili enstitüye gönderir.

Jüri üyeleri, söz konusu tezin kendilerine teslim edildiği tarihten itibaren en geç bir ay içinde toplanarak öğrenciyi tez sınavına alır. Tez sınavı, tez çalışmasının sunulması ve bunu izleyen soru-cevap bölümünden oluşur. Tez sınavı, öğretim elemanları, lisansüstü öğrenciler ve alanın uzmanlarından oluşan dinleyicilerin katılımına açık ortamlarda gerçekleştirilir.

Danışman, tezin savunulması sırasında aday kadar savunma tarafında konumlanır. Olası eksik ve hataların, danışman ve doktora tezlerinde tez izleme komitesi üyeleri tarafından daha önce görülmüş ve düzeltme önerileriyle öğrenciye iletilmiş olması, rolün doğru icrası bakımından temel beklentidir. Tezin son anda görüldüğü, okuma ve gerekli uyarıları yapma imkanı bulunamadığı biçiminde ifadeler, savunma sırasında rastlansa da doğru danışmanlıkla bağdaşmaz.

2.4. Tezsiz Akademik Kariyerde Danışman

Tezsiz yüksek lisans programlarının ilk dönemi sonuna kadar, izleyen dönem ders seçimi ve yüksek lisans projesine rehberlik etmek üzere, ilgili anabilim dalı öğretim üyeleri veya senato tarafından belirlenen niteliklere sahip doktora derecesi olan öğretim görevlileri arasından danışman belirlenmektedir (Çerçeve Yönetmelik, madde 13). Bu programlarda, akademik çalışma tez değil proje olarak adlandırılmış olsa da sonuçta yüksek lisans diploması verileceği dikkate alınarak akademik danışmanlık genel standartlara uygun biçimde yürütülmelidir. Ders seçimi, keyfi olmamalı; öğrencinin birikimi, olası proje konusu ve gelecek planları dikkate alınarak yapılmalıdır. Proje yazımı ve tamamlanmasında, biçim ve nitelik olarak tez yazım standartları esas alınmalıdır. Jürisiz savunma seçeneği bulunsa da aday projesini danışman huzurunda, bir jüri varmış gibi sunmalıdır. Bu sunum öncesinde, intihali engellemek üzere geliştirilen yazılımlar/benzerlik programları kullanılarak etik ihlal önlenmelidir.

2.5. Akademik Yayın Desteği

Tez hatta seminer formundaki akademik çalışmalar, yayına dönüşme veya yayın türetme potansiyeli taşımaktadır. Aksi halde görünürlüğü ve dolayısıyla literatüre etkisi/katkısı sınırlı kalır. Türkiye’de birçok enstitünün tez savunma önkoşulları arasında yer vermesiyle, “yayın yapmış olma”, artık bir ideal ya da tercih değil, aynı zamanda zaruret haline gelmiş bulunmaktadır. Dahası tezin tamamı ya da temel bir bölümü veya tez konusuyla bağlantılı bir araştırma sorunsalı, çalışma boyunca karşılanması gereken farklı maliyet bileşenlerinin finansmanına katkı sağlamak üzere, AB, TÜBİTAK, BAP vb projesi şeklinde destek talebine konu edilmelidir. Bu yolla danışman, öğrencisinin ulusal ve uluslararası projelerde, yürütücü, araştırmacı, vb konumlarda rol alma kabiliyetinin gelişimine rehberlik etmelidir. Ancak proje ürünü olarak ortaya çıkacak farklı formattaki yayınlarda katkılar ve ortak yazarlık hususu,

daha sonra oluşması muhtemel ihtilafları ve etik ihlallerini önleyecek şekilde yazılı protokolle belirlenmelidir.

Danışmanlık, konu saptanırken ve araştırma kurgulanırken yayın türetme bakımından yeterlik ve nitelik vurgusu ile devrede olmalıdır. Akademik çalışmaya en az araştırmacı kadar hakim olan danışman, uygun yayın formatı (makale, bildiri, kitap bölümü, kitap) ve yeri (dergi, kongre, vb) bakımından doğru yönlendirme yapabilmelidir. Ayrıca hem tez ve seminer gibi akademik çalışmaların hem de bunlardan türetilen ya da bunlardan bağımsız akademik ürünlerin, intihal başta olmak üzere akademik etik ihlalleri ile malul olmaması, danışmandan ciddi katkı beklenen bir öğrenme ve eğitim konusudur. Danışman, öğrencilerine hem akademik etik kurallarını öğretmeli hem de uygulama örneği sunmalıdır.

Akademik çalışmanın yayına dönüşmesi ve/veya çalışma içinden yayın türetilmesi halinde öğrenci ve süreç boyunca rolünü yerine getiren danışmanın ortak yazar olması doğaldır. Ancak konu belirleme dışında hatta konu belirleme hususunda bile yeterli katkı sunmayan danışmanın, türetilen yayında ortak yazar olması akademik etik ihlali olur. Daha dramatik bir başka etik ihlali, akademik çalışmaya hiç katkısı olmamış üçüncü şahısların türetilen yayına ortak yazar olarak eklenmesidir. Ne yazık ki, akademik kariyer basamakları için belirlenen kriterlere uyum, yayın puanı elde etme ve akademik teşvik ödeneğinden yararlanabilme gibi amaçlarla, ortak yazarlık müessesesinin suiistimal edildiği azımsanamayacak sıklıkla gözlenebilmektedir.

3. Danışman-Öğrenci İletişimi

Danışmanlık saatleri, akademik çalışma sürecinde danışman-öğrenci iletişimi doğal ihtiyacına tekabül eden formel düzenlemedir. Bunun için öğrenci başına tahakkuk ettirilen ders ücreti hak edilmelidir. Yüz yüze, çevrim-içi ya da e-posta yoluyla görüşme düzenli olmalıdır. Akademik çalışma sürecinde değişebilen düzeyde yani ihtiyaçla uyumlu ölçüde, diyalog için zaman tahsis edilmeli; danışman ulaşılamaz olmamalı ama ulaşılabilirlik, öğrenci tarafından suiistimal edilmemelidir.

Danışman, sadece akademik konularda değil, aynı zamanda insani açıdan da öğretici ve ilham verici olmalıdır. “Usta-çırak ilişkisi” bunu gerektirir. Bir başka anlatımla, nasıl ki farklı zanaat alanlarında çırak, iş başı eğitimiyle mesleğin incelikleri yanında bir sosyalleşme sürecinde, toplumsal ve insani davranış modeli bakımından ustadan öğrenme deneyimi yaşıyor ise, öğrenci de, danışmanlık mekanizması sayesinde hem akademik birikimini, öğrenme, yazma ve konuşma yetkinliğini geliştirmeli hem de akademisyenlik gibi yüksek toplumsal saygınlık atfedilen bir alana uygun giyinme, konuşma ve davranış, vb sosyal becerisini geliştirebilmelidir. Bu sonucu üretecek bir danışman-öğrenci ilişkisi tesis edilmelidir. Ancak sosyalleşme, sınırı aşmamalı; özellikle karşı cinsler bakımından toplumsal ve hukuki sorun haline gelebilecek bir yakınlaşmadan, cinsel taciz gibi karşılıklı konumun kötüye kullanımı anlamına gelecek risklerden, hukuk ve etik ihlallerinden özenle sakınılmalıdır.

Sonuç

Danışman-öğrenci ilişkileri, Türkiye’de farklı yönleriyle tartışma konusudur. Üniversite sayısının hızla artması, doktoralı akademik personel ihtiyacı karşısında bu ihtiyacı karşılayacak yetkin kurumsal kapasitenin sınırlı oluşu, var olan sorunların ağırlaşmasını da beraberinde getirmiştir. Akademi kültürünün zayıf kaldığı koşullarda açılmasına imkan verilen kariyer programlarında yanlış davranış biçimleri yaygınlaşmış ve dahası makul olmayan birçok tarz “normal” haline gelmiştir. Çıkar amaçlı ilişkiler, akademik tez ve yayın ihtiyacına hitap eden ticari yapılar, hızlı bir deformasyonu, akademi kültür ve kalitesinde erozyonu beraberinde getirmiştir. Başka YÖK olmak üzere, Türkiye akademiasının kurumsal yapısı, vakit kaybetmeden danışmanlık kurumunun norm ve standartlarını geliştirmeli; işlevsel yetersizlikleri saptayıp gidermeli ve onarılması mümkün olmayan hallerde kariyer programlarını tasfiye etmelidir. Covid-19 pandemisinin zorunlu kıldığı uygulamaların yol açtığı tahribatın kalıcı hale gelmesi önlenmelidir. Toplumsal ve akademik değerler eğitiminin teorik ve uygulamalı formatı tesis edilerek her akademik programın zorunlu bileşeni haline getirilmelidir. YÖK tarafından zorunlu kılınan akademik etik derslerinin uygulama kalitesi izlenmeli; bu eğitimin uygun öğretim üyelerince yürütülmesi sağlanmalı ve gereken hallerde eğitici eğitimi yoluyla danışmanlık müessesesinin yetkinliği geliştirilmelidir.