



**JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK
AKADEMİSİ**



**PERSONEL YÖNETİMİ VE
TEŞKİLATLANMA ÇALIŞTAYI**



BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI

08-10 Ocak 2018

**JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK AKADEMİSİ
BEYTEPE – ANKARA**

EDİTÖRLER

Gökhan SARI, Dr.J.Alb.

Erdem ÖZGÜR, J.Yb.

Murat Ertuğrul PALA, J.Bnb.

ÇALIŞTAY KOMİTESİ

Gökhan SARI, Dr.J.Alb.

Engin AVCI, Dr.J.Alb.

Cenker Korhan DEMİR, Dr.J.Alb.

Erdem ÖZGÜR, J.Yb.

Tarık AK, Dr.J.Bkm.Yb.

Serkan SELÇUK, J.Bnb.

Murat Ertuğrul PALA, J.Bnb.

Ahmet KARTAL, J.Per.Asb.Kd.Bçvş.

İsmail FİDAN, J.Asb.Bçvş.

Erkan BALAKO, J.Asb.Kd.Üçvş.

Ayşe YÜCEL, Svl. Me.

Basım Tarihi : 10 Mart 2018

Basım Yeri : JSGA Yayınevi

Beytepe – Ankara

ISBN: 978-605-149-953-6

Bu kitabın telif hakkı Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisine aittir. İzin alınmadan basımı veya ticari bir amaçla kullanımı yapılamaz.



“Milletimiz her güçlük ve zorluk karşısında, durmadan ilerlemekte ve yükselmektedir. Büyük Türk milletinin bu yoldaki hızını, her vasıtaıyla arttırmaya çalışmak, bizim hepimizin en kutlu vazifemizdir.”

**Mustafa Kemal
ATATÜRK**

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	7
PERSONEL YÖNETİMİ VE TEŞKİLATLANMA ÇALIŞTAYI.....	8
SONUÇ RAPORU	8
ÇALIŞTAY BİLDİRİ ÖZETLERİ	28
BİRİNCİ OTURUM.....	29
JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI PERSONEL KANUNU ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME I.....	29
JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI PERSONEL KANUNU ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME II.....	37
BENZETİM TEKNİKLERİ (SİMÜLASYON) İLE J.GN.K.LIĞI	41
İNSANGÜCÜ YAPISININ MODELLENMESİ.....	41
İKİNCİ OTURUM.....	49
MALİ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER	49
ÜÇÜNCÜ OTURUM.....	54
MODERN ÜLKELERDE KOLLUK EĞİTİMİ İLE TÜRK KOLLUK EĞİTİMİNİ KIYASLAYARAK BİR ÇÖZÜM ÖNERİSİ VE BİR MODEL OLUŞTURULMASI	54
JSGA KANUN TASLAĞI GENEL ÇERÇEVESİ BAĞLAMINDA HUKUKİ BAĞLILIĞININ ANALİZİ.....	56
SUBAY TEMEL EĞİTİM (SUEM) SÜRECİNDE TEZSİZ YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ VERİLMESİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRME	60
DÖRDÜNCÜ OTURUM.....	64
ASTSUBAYLIKTAN SUBAYLIĞA VE UZMAN ERBAŞLIKTAN ASTSUBAYLIĞA GEÇİŞTE LİSANS TAMAMLAMA VE MYO EĞİTİMİNİN KULLANILMASI	64
ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN REVİZE EDİLEREK DAHA PRATİK BİR SİSTEM OLUŞTURULMASI	69

BEŞİNCİ OTURUM 72

ÖĞRENCİ KAYNAĞI, TEMİN VE YETERLİLİK ŞARTLARI, KAYNAK OKUL ÇEŞİTLİLİĞİNE YÖNELİK BİR OKUL SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI72

SÜREKLİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME FAALİYETLERİNİN ETKİN ŞEKİLDE GERÇEKLEŞTİRİLMESİNE YÖNELİK TEŞKİLATLANMA ÖNERİSİ77

JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK AKADEMİSİNİN SAHİP OLMASI GEREKEN İMKÂN VE KABİLİYETLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ92



TEŞEKKÜR

Değerli Bilim İnsanlarımız,

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi bünyesinde 08-10 Ocak 2018 tarihleri arasında Personel Yönetimi ve Teşkilatlanma Çalıştayı icra edilmiştir. Çalıştaya Türkiye'nin dört bir tarafından katılan değerli akademisyenler, kamu kurum ve kuruluş temsilcileri ile çok kıymetli meslektaşlarıma teşekkür ederim. Çalıştayda gerçekleşen tartışmalar ve değerlendirmeler mevcut çalışmalara beklentinin de ötesinde katkı sağlamıştır.

“Fikirlerin çatışmasından hakikat güneşi doğar” veciz sözüyle beraber gelişmenin ancak ve ancak; araştırarak, tartışarak, paylaşarak ve bilimi esas alarak sağlanabileceğini vurgulamak isterim. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi olarak bilimsel üretimin merkezi olma ilkesiyle elimizden gelen gayreti göstermekteyiz.

Elde edilen kazanımların kalıcı olmasını sağlamak ve katılım sağlayamayanlara da ulaştırabilmek maksadıyla hazırlanan bu kitabın ileride yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağına inancım tamdır. Bu vesileyle tüm katılımcılara tekrar şükranlarımı sunuyorum.

Hüseyin KURTOĞLU
Tuğgeneral
Akademi Başkanı

PERSONEL YÖNETİMİ VE TEŞKİLATLANMA ÇALIŞTAYI

SONUÇ RAPORU

1. GİRİŞ:

a. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının vizyonu ve görev ihtiyaçları doğrultusunda yürütülen mevzuat çalışmalarında etkinliğin arttırılması, eksikliklerin tespit edilmesi ve bu kapsamda geleneksel noktanın paylaşımı maksadıyla Jandarma Genel Komutanlığı ile koordineli olarak 08-12 Ocak 2018 tarihleri arasında Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi (JSGA) Başkanlığı tarafından EK-1’de sunulan program çerçevesinde “Personel Yönetimi ve Teşkilatlanma Çalıştayı” düzenlenmiştir.



b. Üç gün süren çalıştay kapsamında; birinci gün Jandarma Genel Komutanlığı Personel Kanunu Taslağı, ikinci gün JSGA Kanunu Taslağı ve üçüncü gün ise JSGA Eğitim Sistemine ilişkin konular görüşülmüştür.

c. Çalıştay faaliyetine; İçişleri Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı (Personel Başkanlığı, Mali Hizmetler Birim Başkanlığı, Asayiş Başkanlığı, Eğt.D.Bşk.lığı, Hukuk Hizmetleri Başkanlığı, Strtj.ve Dış İlg.Bşk.lığı, Krim.D.Bşk.lığı, Hvcl.D.Bşk.lığı, İsth.Bşk.lığı, Lojistik K.lığı, Tek. ve Yrd.Snf.Eğit.Mrk.K.lığı, J.Komd. ve Eğt.Mrk.K.lığı/FOÇA, J.İsth.Ok.K.lığı), Güvenlik Komutanlığı, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Sahil Milli Savunma Üniversitesi, Polis Akademisi, TOBB Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, TODAİ ve Savunma ve Destek Hizmetleri Sendikası'ndan çeşitli unvanlarda 85 akademik personel ve temsilci katılmıştır.



2. FAALİYETİN İCRASI:

a. Personel Yönetimi ve Teşkilatlanma Çalıştayı açılış konuşması JSGA Başkanı Tuğg. Hüseyin KURTOĞLU tarafından yapılmıştır. JSGA Başkanı Tuğg. Hüseyin KURTOĞLU konuşmasında; JSGA'nın kuruluş süreci, teşkilat yapısı, vizyon, misyon, hedefleri ve eğitim felsefesine değinmiş, ilki yapılan bu çalıştayların önümüzdeki günlerde en optimal eğitim sistemini oluşturmaya yönelik diğer çalıştaylar ile devam edeceğini belirtmiştir. Ayrıca çalıştayın

düşüncelerin serbest tartışma ortamı içinde geçmesini ve ortak aklın kullanılmasını belirtmiştir.

b. Birinci oturum, J.Gn.K.lığı Personel Pl.ve Yönetim D.Bşk. J.Alb. Mustafa ERDEM başkanlığında **“Jandarma ve Sahil Güvenlik Personel Kanunu Taslağı”** konu başlığında gerçekleştirilmiştir. Personel Kanun Taslağı üzerinde yapılan sunumlarda;

(1)Jandarma ve Sahil Güvenlik Personel Kanunun taslağına ilişkin detaylı bilgi verilmiş, mevcut durumda personel sistemini düzenleyen ve TSK’ya ait tüm mevzuatın dikkate alındığı ve personelin mevcut özlük haklarını kaybetmeyecek ve geçiş döneminde sorun yaratmayacak bir bakışla inceleme yapıldığı belirtilmiş,

(2)Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmetleri sınıfının yeni taslakla birlikte 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu altında kalmasının önemli sorun alanları yaratabileceği ve bu nedenle kamu personeline yönelik genel perspektifinde T.C. Anayasası’nın 128’nci maddesi çerçevesinde ve diğer kamu görevlileri kapsamında güvenlik personeli çatısı altında TSK, jandarma, emniyet, sahil güvenlik ve MİT personelinin birlikte değerlendirilebileceği belirtilmiş (katılımcılar tarafından bu değerlendirme kabul görmüştür),

(3)Rütbe terfiinde liyakatin değerlendirilmesi ve terfi konusuna değinilmiş, esas olarak albaylık ve kıdemli başçavuş rütbelerinde terfi esnasında belirlenen kriterlerin yeniden ele alınması konusunda genel bir değerlendirmede bulunulmuş,

(4)Terfi zamanının belirlenmesinde gerek idari gerekse genel kabul görmüş olan 30 Ağustos tarihinin esas alınması, bunun mümkün olmaması durumunda ise JSKA’nın eğitim programını aksatmayacak şekilde terfi zamanının 20-30 Ağustos aralığında bir tarihin belirlenmesi gerektiği üzerinde durulmuş,

(5) Personele verilecek ilave kıdem hususunun yeniden düzenlenmesi (Lisansüstü, orta düzey veya üstü düzey eğitimleri, üstün başarı, FYDT başarı, vb) ile sıralı hizmet garnizonlarında görev yapan personele her iki yıl için bir kademe ilerlemesi yapılması (TODAİE Hukuk Müşaviri tarafından TODAİE’de verilen kıdemin kanunen geçerli olması gerektiğini belirtmiştir.),

(6) İnsan gücü planlaması kapsamında sağlıklı ve kararlı bir personel politikasının uygulanabilmesi için J.Gn.K.lığına özgü bilimsel bir insangücü modeli geliştirilmesi gerektiği belirtilmiş, bunun için ilk olarak kadroların analiz edilmesi ve hedef kadroların belirlenmesi gerektiği, bu kapsamda belirlenen hedefler doğrultusunda tüm personelin bir arada ele alındığı bir insan gücü piramidinin oluşturulmasının önemli olduğu ve personel kanunu taslağında belirtilen oranların yıllara sari ve dengeli bir şekilde uygulanması durumunda arzu edilen insangücü yapısının oluşturabileceğinin yapılan analizler neticesinde ortaya konulduğu belirtilmiş,

(7) Katılımcılar tarafından;

(a) Yeterlilik konusunun sadece fiziki yeterlilikten oluşmadığı, **silah kullanma yeterliliğinin** meslek hayatı süresinde kontrol edileceği bir sisteme ihtiyaç olduğu, gerektiğinde bu yeterliliği kaybedenlerin statü değişikliğine gidilebileceği,

(b) Rütbe terfiinde belirlenen kriterlerin geliştirilebileceği (*FYDT, atış başarısı gibi*) ve albaylık ve kıdemli başçavuş dışında alt rütbelerde de kullanılabileceği,

(c) **Mecburi hizmet süre** ve niteliğinin yeniden değerlendirilebileceği,

(ç) **Sözleşmeli subayın** yüksek lisans kıdemi, yurt dışı kurslar, kurmaylık gibi haklardan faydalanamamasından dolayı bu statünün veya haklarının yeniden değerlendirilmesi,

(d) **Kadro esasına dayanmadan modelleme yapılamayacağı** ve rütbe bekleme sürelerinin bu modelleme kapsamında yeniden değerlendirilebileceği,

(e) Personel Kanunun gelişen şartlara göre **esnek** bir yapıda oluşturulmasının önemli olduğu,

(f) İnsan gücü planlamasından **insan kaynağı planlamasına** dönülmesi gerektiği,

(g) Personel kariyer planlamasına memurlarında dahil edilmesinin gerektiği,

(ğ) Sistemde personelin tutulmasına yönelik çekici nedenlerin artırılması ve iten nedenlerin azaltılması gerektiği ve bu kapsamda analizlerin daha da geliştirilerek yapılması,

(h) **Kadın personel** ihtiyacını karşılamak için uzman erbaş statüsünün kullanılıp kullanılamayacağı fayda ve mahsurları ile iyi analiz edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.



c. **İkinci oturum**, J.Gn.K.lığı Mali Yönetim D.Bşk. Dr.J.Alb. Orhan FAZLIOĞULLARI başkanlığında “**Jandarma ve Sahil Güvenlik Personel Kanunu Taslağı**” konu başlığında gerçekleştirilmiştir. Personel Kanun Taslağı üzerinde yapılan sunumlarda;

(1) İlk sunumda **Ödül Sistemi** değerlendirilmiş ve bu doğrultuda mevcut takdirname belgesinin yanında başarı/üstün başarı belgesinin ve ödüllendirilmesinin JHS/SGHS personel için uygulanabilirliği, mecburi hizmet yükümlülüğüne yönelik olarak ilave yaptırım düzenlenmesi ihtiyacının bulunup bulunmadığı ve disiplin ve ceza sisteminin değerlendirilmesi hususlarına değinilmiş,

(2) Genel olarak personel kanunları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Personel Kanunu Taslağının düzenlenme amacı ve kapsamına yönelik bilgilendirme yapılmış bu kapsamda; 668 ve 669 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile Jandarma Genel Komutanlığının teşkilat yapısında meydana gelen değışiklik sonrası **personel rejiminde yapılması planlanan düzenlemelere** kısaca değinilmiş,

(3) Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personelinin hâlihazırda sahip olduğu **mali özlük haklarının yasal dayanaklarına** ayrıntılı olarak değinilerek bu personelin aylık ve özlük hakları yönünden tabi olduğu 926 sayılı TSK Personel Kanunu ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Personel Kanunu Taslağında yer alan mali özlük hakları maddeler halinde karşılaştırılmış,

(4) Jandarma ve Sahil Güvenlik Personel Kanunu Taslağına ilişkin olarak; Jandarma ve Sahil Güvenlik personelinin hâlihazırda sahip olduğu mali hakların taslak personel kanununda korunmasına yönelik alınabilecek tedbirler ile yasalaşması halinde bu personelin diğr özel mevzuatta düzenlenen mali haklarına ilişkin ilgili mevzuatta eş zamanlı olarak yapılabilecek düzenlemeler tartışmaya açılmıştır.

(5) Katılımcılar tarafından;

(a) Memurlara uygulanan başarı belgesinin geçmiş dönemde uygulanan takdir belgesinin yerine getirildiği, bu kapsamda Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatlarında personele hem takdir belgesinin hem de başarı belgesinin ayrı ayrı verilmesi ihtiyacının, bu belgelerin etkileri üzerinden ve bir maliyet etkinlik analizinin yapılarak belirlenebileceği,

(b) Başarı belgesinin verilmesinde diğer kamu kurumlarında ve mülki makamlarda makamın, J.Gn.K.lığı ve S.G.K.lığında ise rütbenin esas alındığı, bu farklılığın giderilmesinin önemli olduğu,

(c) Para mükâfatına yönelik düzenlemelerin bizzat başarı gösteren personelin daha çok faydalanabileceği şekle dönüştürülmesinin yanında faaliyetin bütünlüğünün sorumluluğunu alan personelin de göz ardı edilmemesi gerektiği,

(c) Başarıyı ödüllendirmekle, disiplinsizlikleri cezalandırmanın birbirinden ayrı şeyler olduğu ve özellikle başarının ödüllendirilmesinde disiplin durumunun dikkate alınmasının olumsuz sonuçlar doğurabileceği,

(ç) Fikirlerin de ödüllendirmeye dahil edilmesini,

(d) Sistemde çalışmanın mali ve özlük haklarına etkisinin belirlenmesinde yapılan işin ne olduğunun tanımlanmasının önemli olduğu, bu kapsamda kadrolara yönelik iş analizinin yapılması ve buna göre göreve yönelik hakların belirlenmesi gerektiği,

(e) Göreve yönelik ödemelerinin yan ödeme kararnamesi ile ayarlanması gerektiği ve bu sayede sadeleşme olabileceği,

(f) Kişilerin kurumları tercih etmelerinde mali ve özlük haklarının önemli bir gerekçe olduğu, bu kapsamda verilen hak ve sorumlukların iyi dengelenmesi gerektiği,

(g) Tayinlerden dolayı personelin önemli maddi ve manevi külfete girdiği, bu nedenle belirlenecek sayıda il dışı tayinden itibaren verilen yolluk, taşınma ve harcırah bedellerinin artırımlı olarak uygulanmasına yönelik yasal düzenlemeye ihtiyaç bulunduğuna yönelik görüş ve teklifler dile getirilmiş,



(ğ) Son olarak 657 sayılı Kanun ile 926 sayılı kanunun kazandırdığı veya kaybettirdiği hususların yeniden gözden geçirilmesinin faydalı olacağı ve ayrı bir kanun yapmanın gerekliliğinin tekrar düşünülmesi gerektiği yönünde görüşler bildirilmiştir.

ç. **Üçüncü oturum**, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Müdürü Dr.J.Alb. Gökhan SARI başkanlığında **“Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Kanun Taslağı”** konu başlığında gerçekleştirilmiştir. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Kanun Taslağı üzerinde yapılan sunumlardan;

(1) İlk sunumda, kolluk eğitiminin nasıl olması gerektiğine yönelik olarak ulusal ve uluslararası kolluk eğitimi verilen öğretim verilen merkezlerle **karşılaştırmalı bir analiz** yapılmıştır. Bu kapsamda İngiliz, Kıta Avrupası ve Latin Amerika kolluk sistemleri karşılaştırılarak ülkesel şartlara göre sistemlerin geliştirildiği vurgulanmış,

(2) **Kolluk eğitiminin nasıl olması gerektiğine yönelik olarak,** personelin bilen-anlayan-düşünen-öğrenen bir yapıya sahip olması gerektiği, eğitim seviyesinin artırıldıkça disiplin seviyesinin ve analitik düşünce yeteneğinin yükseldiği,

(3) **Kolluk eğitime ilişkin olarak,** kolluk eğitiminin genel bir eğitim olmayıp mesleki bir eğitim olduğuna dikkat çekilmiş, asıl amacın görev alanına yönelik profesyonel personelin yetiştirilmesi gerektiği, bu aşamada genel eğitim anlayışından ayrışması gerektiği ve mesleki eğitimin de ötesinde özgür düşünceye sahip, yetkisi dahilinde inisiyatif kullanabilen ve kendi kendine karar verebilen personelin yetiştirilmesi gerektiği belirtilmiş,

(4) Mesleğin ilk yıllarında işlenen suçlar çerçevesinden, suçların kaynak analizi ve uygulamada karşılaşılan yanlış görev öncelikleri üzerinden eğitim sisteminin okul ayağı üzerine vurgu yapılmış, çok ders yerine az ve öz derslere ile uygulama ağırlıklı derslere odaklanılması gerektiği belirtilmiş,

(5) **Mevcut eğitim sistemine ilişkin olarak,** kolluk eğitiminde pedagojik eğitim yerine androgojik (yetişkin eğitimi) eğitim yapılması gerektiği ele alınarak Türkiye'deki kolluk eğitiminde 8 ana problem sahası (*Kolluk Eğitiminde Pedagojik Eğitim Yapılması, Uygulamadan Çok Teoriye Ağırlık Verilmesi, Ders Çeşitleri Ve İçeriklerinin Yeniden Ele Alınması, Hukuk Ve Sosyal Derslerde Uygulamaya Ağırlık Verilmemesi, Eğiticilerin Nasıl Öğreteceğini Bilmemesi, Sivil Öğretim Üyelerinin Branşlarının Ve Niteliklerinin İyi Belirlenmesi, Sınıfların Düzeninin Pedagojik Eğitimi Andırarak Şekilde Yapılandırılmaması, Staj Eğitimlerinin Sandviç Eğitim Sistemi Şeklinde Uygulanması Ve Sayısının Artırılması*) tespit edilerek çözüm önerileri sunulmuştur.

(6) İkinci sunumda, **JSGA kanun taslağı genel çerçevesi ve hukuki bağlılığına ilişkin olarak,** detaylı bilgi verilmiş, JSGA'nın bilimsel özerkliğe sahip olması gerektiği, MSÜ, Polis Akademisi, TODAİE, Türkiye Adalet

Akademisinde olduğu gibi bir **özel kanuna** ihtiyaç duyulduğuna dikkat çekilmiş,

(7) JSKA'nın direkt olarak İçişleri Bakanlığına bağı olmasına rağmen kadro ve bütçe açısından Jandarma Genel Komutanlığı altında tanımlandığı, bu durumun müteakip dönemde **tüzel kişilik kavramı ve bağımsız bütçe yaklaşımı** çerçevesinde tekrar değerlendirilebileceğı belirtilmiştir.

(8) Üçüncü sunumda, JSKA'nın kendi kendine yeter ve çağın gerektirdiğı eğitim kalitesini yakalayabilmesi için **eğitici kadrosunun nitelik ve nicelik olarak iyileştirilmesi gerektiğı,**

(9) Subay temel eğitimi kapsamında yüksek lisans eğitimi verilmesine ilişkin olarak, ulusal ve uluslararası alanda kolluk eğitiminin lisansüstü eğitimlerle desteklendiğı belirtilmiş, bu kapsamda arzu edildiğı takdirde JSKA bünyesinde de SUEM eğitiminin Güvenlik Bilimleri Enstitüsü bünyesinde verilecek tezsiz yüksek lisans programıyla desteklenebileceğı fakat beraberinde zorlukların ve eğitim niteliğine ilişkin endişelerin *(öğrenci sayısının fazlalığının lisansüstü eğitiminin kalitesini olumsuz yönde etkileyebileceğı ve mesleki eğitim felsefesinden uzaklaşarak asıl hedeften sapılabileceğı gibi)* olabileceğı,

(10) Lisansüstü eğitim verilmesine karar verilmesi durumunda hem SUEM eğitiminin hem de yüksek lisans eğitiminin ve ders programlarının birlikte bütüncül olarak derinlemesine planlanması gerektiğı sunulmuştur.

(11) Katılımcılar tarafından;

(a) Uygulamalı eğitimlerin önemi paylaşılmış, uygulama sürelerinin yeniden incelenerek olabildiğince arttırılmasının faydalı olacağı,

(b) Eğitimin görsel materyallerle desteklenmesinin ve bunun daha profesyonelleşmesi gerektiğı,

(c) 5018 Sayılı Kanun ile vizelerin kalktığı ve yetki sorumluluk dengesinin korunmasının daha da önemli olduğu ve bu kapsamda kanun yapılırken bu dengenin korunmasının önemli olduğu,

(ç) Akademinin bağlılığının tüzel kişilik ile birlikte değerlendirilmesi gerektiği,

(d) Hiyerarşik seviyelerin çeşitliliği ve seviyelerin artması hizmetin işleyişini zorlaştıracak,

(e) Her şeyi yapmaya çalışmak, hiçbir şeyi tam yapamamak gibi bir risk getirdiğinden isteklerin net ve öncelik sırasına konulması gerektiği,



(f) Sahil Güvenlik adına SUEM ve ASEM’de okuyan öğrencilerin durumunun netleştirilmesi gerektiği ve mevcut durumun da bir sorun yaşamadıkları,

(g) Fakülteden mezun olacak öğrencilerin durumları değerlendirildiğinde 1+4 olan ve yabancı dil hazırlık eğitimini de kapsayan lisans eğitimi üzerine yüksek lisans eğitiminin eklenmesinin bir takım aksaklıklara neden olabileceği,

(ğ) Orta ve/veya Üst Düzey Yönetici Eğitimi (*ODYE ve ÜDYE*) eğitiminde verilecek eğitimlerin lisansüstü kapsamında değerlendirilmesi durumunda, SUEM ve Fakülte eğitimi sonrasında verilecek tezsiz yüksek lisans eğitiminin mükerrerliğe neden olabileceği, vurgulanmış, bu kapsamda SUEM eğitiminde tezsiz yüksek lisans eğitimi konusunun tekrar gözden geçirilmesi vurgulanmış,

(h) Eğitim sisteminin dinamik bir yapıda gelen görüşleri ve geri bildirimleri sisteme süratle dahil edecek şekilde yapılması gerektiği ve SUEM öğrencileri için Tezsiz Yüksek Lisans eğitime gerek olmadığı belirtilmiş,

(ı) Akademi kanununa ihtiyaç olduğu fakat bütçe, tüzel kişilik, özerklik konularına karar verildikten sonra Kanunun belirginleşeceğine yönelik fikirler paylaşılmıştır.

d. Dördüncü oturum, Uluslararası Güvenlik ve Terörizm Ana Bilim Dalı Başkanı Dr.J.Alb. C.Korhan DEMİR başkanlığında **“Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Kanun Taslağı”** konu başlığında gerçekleştirilmiştir. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Kanun Taslağı üzerinde yapılan sunumlarda;

(1) İlk sunumda, **astsubaylıktan subaylığa ve uzman erbaşlıktan astsubaylığa geçişte lisans tamamlama ve MYO eğitiminin kullanılmasına ilişkin olarak,**

(a) JSGA eğitim stratejisinin lisans ve ön lisans düzeyinde eğitim ve öğretim yapan okullar olan Fakülte ve Meslek Yüksek Okulu üzerine inşa edildiği,

(b) Fakülte ve MYO’nun ihtiyaç duyulan yıllık personel miktarını karşılayacak düzeyde mezun verebilir hale gelinceye kadarki süreçte subay ve astsubay ihtiyaçlarının Eğitim Merkezi Komutanlığı bünyesindeki

SUEM ve ASEM vasıtasıyla gerçekleştirileceği ve bu sürecin ilerleyen yıllarda kademeli olarak azaltılacağı,

(c) Subay ve astsubaylığa geçiş yapacak personelden istenen lisans ve önlisans eğitimlerinin JSGA bünyesindeki Fakülte ve MYO bünyesinde verilebileceği, bu okullara geçişin YÖK tarafından icra edilen Dikey Geçiş Sınavı **(DGS)** ve Yükseköğretim Kurumları Sınavı **YKS ile yapılabilceği**, bu sınavlara ek olarak JSGA'nın yaş, mezuniyet, FYDT ve mülakat gibi ek kriterlerin getirilebileceği ve bu kapsamda MYO ve Fakülte eğitim müfredatlarının birbirini tamamlayıcı şekilde düzenlenmesi gerektiği *(Bu sayede personelin Teşkilatın hiçbir ilgisinin olmadığı bölümlerinden ve görev esnasında mezun olmaya çalışmasının önüne geçilerek JSGA bünyesinde göreve yönelik konulara yoğunlaşarak eğitim verilebileceği),*

(ç) Teknik ve yardımcı sınıfların ise görev alanlarına ilişkin bölümlerde Türkiye'nin seçkin üniversitelerindeki teknik ve mühendislik fakültelerinde eğitim olarak subay ve astsubaylığa atanabilecekleri belirtilmiştir.

(2) İkinci sunumda, öğrenci değerlendirme sisteminin karışık ve gereksiz zaman kayıplarının olduğu dile getirilmiş, daha ekonomik ve pratik bir sistem oluşturulmasının gerekliliği tartışılmıştır.

(3) Katılımcılar tarafından;

(a) Personelin subaylık ve astsubaylığa geçişte sadece ÖSYM sınavları ile geçişin sağlanması durumunda teşkilatların ihtiyaçlarına uygun personelin seçilip seçilemeyeceğine yönelik endişeleri dile getirilmiştir. Bu durumda JSGA'nın öğrenci kabulü esnasında sınavlara ek olarak yeni kriterler getirmesinin şart olduğu belirtilmiş,

(b) Mecburi hizmet sürelerine etkisinin de incelenmesi gerektiği,

(c) Sahil güvenlik personelinin de bu kapsamda durumlarının ne olacağının göz ardı edilmemesi gerektiği,

(ç) Öğrencilerin statülerinin yasal sürecinin de düşünülmesi ve hata yapılmaması gerektiği,

(d) Meslekten gelenlerin kursiyer veya öğrenci statülerinin düşünülmesi gerektiği ve bu kapsamda ücret durumları ve diğer öğrencilerle ilişkilerinin sorun olabileceği,

(e) Her rütbeye hedef konulmasının başarıyı güdüleceği ve gerek okulda gerekse meslek hayatında hiyerarşik yükselme imkânlarının ortadan kaldırılmaması dile getirilmiştir.

(4) Oturumun sonunda JHS/SGHS sınıfı personelin Fakülte ve MYO eğitiminden diğer sınıf ve branşlarında belirlenecek kriterler içinde kendi alanlarına uygun üniversitelerden eğitim almaları ile yükselmelerine imkân sağlanmasının daha uygun olabileceği belirtilmiştir.

e. Beşinci oturum, Araştırma ve Eğitim Merkezleri Müdürü Dr.J.Alb. Engin AVCI başkanlığında **“JSGA eğitim sistemi”** konu başlığında gerçekleştirilmiştir. JSGA eğitim sistemi üzerinde yapılan sunumlarda;



(1) **Personel temin faaliyetleri ve sorun alanlarına ilişkin olarak,** sözleşmeli personelin muvazzaflığa geçişi, ihtisasa geçişi, devlet memurlarının görevde yükselme ve unvan değişikliği faaliyetlerinin bir temin faaliyeti olmayıp Personel Temin Merkezi sorumluluğundan çıkarılabileceği,

(2) Temin faaliyetlerinin etkin şekilde yürütmek maksadıyla çıkması planlanan yeni Personel Kanununda; adayları için düzenlenen yaş alt sınırı düzenlemesi, sözleşmeli uzman erbaş statüsü varken ayrıca sözleşmeli erbaş ve er statüsünün oluşturup oluşturulmaması, TSK’nde sözleşmeli erbaş ve er iken uzman erbaşlığa geçmek isteyenlerin durumları, sözleşmeli uzman erbaştan astsubaya geçişi ile uzman jandarmadan astsubaya geçişi arasındaki farklar, şahsın kendisi haricinde yakın akrabaları ile ilgili arşiv araştırması ve/veya güvenlik soruşturması olumsuz olması durumunda hareket tarzı, soruşturması devam eden personelin durumu, düzeltilmemiş yaş ifadesinin yer alıp almayacağı, uzman jandarmadan astsubaylığa geçişte yaş kıstasının (31 yaş) olması yerine hizmet kıstası konması hususları detaylı olarak tartışılmıştır.

(3) **Akademi meslek içi eğitim konsepti ve meslek içi eğitimlerin sertifikalandırılması kapsamında,** JSKA’da verilen meslek içi eğitimlerin tek merkezden yönetilerek planlanması gerektiği ve bu yönde yeniden teşkilatlanmaya ihtiyaç duyulduğu,

(4) Meslek içi eğitimlerin sertifikaya bağlanarak verilen bu sertifikaların geçerliliğinin artırılması için JSKA’nın ulusal ve uluslararası alanda akreditasyon kurumlarınca (*Türk Akreditasyon Kurumu, Mesleki Yeterlilik Kurumu*) denetlenerek yeterlilik konusunda kendisini kanıtlaması gerektiği ve bu yönde çalışmalara başlanması gerektiği belirtilmiş,

(5) Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinde verilecek eğitimlere yönelik bir katalog oluşturulması, yapılacak planlama ve geliştirmelere katkı sağlayacağı gibi eğitim almak isteyen kurum içi ve dışı personele de bir rehber olabileceği,

(6) Subay ve astsubay mesleki gelişim eğitimi **(ODYE / ÜDYE)** kapsamında iki farklı yaklaşım getirilebileceği, bu kapsamda; birinci hareket tarzı olarak yönetici eğitime has bir enstitü kurulması, Jandarma Genel Komutanlığı Subay ve Astsubay Mesleki Gelişim Eğitimi kapsamındaki lisansüstü ve sertifikalı eğitimlerin tamamının bu enstitü koordinesinde yürütülmesinin değerlendirilebileceği ve ikinci hareket tarzı olarak Orta Düzey yönetici eğitiminin lisansüstü eğitim temelinde verilmesinden vazgeçilmesi durumunda Sürekli Eğitim Merkezi bünyesinde özel bir teşkilatlanma ile sertifikalı eğitimler şeklinde yürütülmesinin değerlendirilebileceği ve verilen nihai karar sonrasında gerekli düzenlemelerin JSKA kanun taslağına ithal edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

(7) **JSKA'nın orta ve uzun vadede sahip olması gereken imkân ve kabiliyetlerinin değerlendirilmesine ilişkin olarak**, Jandarma sınıfı öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve öğretim üyesi kadrolarına atama yapılması, öncelikle lisansüstü derslerde olmak üzere yabancı dilde (İngilizce) derslerin planlanması ve faaliyete geçirilmesi, öğrenci sosyal ekosisteminin geliştirilmesi, Akademi bünyesindeki Bilimsel Araştırma Projeleri biriminin aktif hale getirilmesi, Akademi kütüphanesinin geliştirilmesi, Ulusal ve uluslararası sertifika programlarının açılması, Güvenlik Bilimleri Dergisinin uluslararası SSCI dergisi statüsü kazandırılması, Öğrenci – Öğretim elemanı çevrimiçi etkileşim sisteminin kurulması, Teknoloji Transfer Ofisi kurulması, Dost ve Müttefik Ülkelerde Ortak Eğitim Merkezleri Kurulması, Adli Bilimler Enstitüsünün Kurulması, Teknoloji Geliştirme Bölgesinin Kurulması yönünde projeler geliştirilebileceği konuşulmuştur.

(8) Katılımcılar tarafından;

(a) Merkezi sınav sisteminin suistimale daha yatkın olduğu, kurumların kendi sınavlarını yapmalarının daha doğru olabileceği,

(b) Sözleşmeli er konusu tartışılmış sözleşmeli erlerin olmasının faydalı yönlerinin olduğu ileri sürülmüş,

(c) Personel temin ve seçim merkezi olması hususları dile getirilmiştir.

f. **Altıncı oturum,** Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Müdürü Dr.J.Alb. Gökhan SARI başkanlığında **“Çalışmaya İlişkin Genel Değerlendirme”** konu başlığında gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya ilişkin oturum başkanlarınca yapılan genel değerlendirmelerde,



(1) Birinci oturumda dile getirilen konulardan özellikle, ödül ve cezanın farklı kapsamlarda değerlendirilmesi gerektiği ve cezaların ödüllerin önüne geçmemesi gerektiği, ideal sözleşme süresinin ne şekilde düzenlenmesi gerektiği, il içi atamaların nasıl olması gerektiği, izin konusunda statüler arasında farklılık olmaması, eğitimi zorlu olan teknik personelin mecburi eğitim sürelerinde artırımı gidilmemesi, kadın erbaşların alınması konusunda yeterli ihtiyacın oluşmadığı, albaylığa ve başçavuş rütbelerine terfide kriterlerin diğer rütbeler için de olacak şekilde genişletilmesi, kapsamlı ve ihtiyaca cevap veren

gerçekçi bir kadro çalışmasının yapılması gerektiği, sıralı hizmet garnizonlarında iki yıla bir ek kademe verilmesi, terfi tarihinin JSKA'nın eğitim takvimi de göz önüne alınarak 30 Ağustos olarak uygulanmasına devam edilmesinin uygun olduğu hususları vurgulanmıştır.

(2) İkinci oturumda dile getirilen konulardan özellikle, herhangi bir konuda karar verilmeden önce araştırma ve düşünce sonucunda önce idealin belirlenip sonra harekete geçilmesi, ödül sisteminin eşitlik ve hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde revize edilmesi gerektiği ve mali özlük hakları konusunda işgücü zorluğunu karşılayacak şekilde revize edilip edilmemesi gerektiği hususları vurgulanmıştır.

(3) Üçüncü oturumda dile getirilen konulardan özellikle, değişimin sürekli olduğu ve gerekli büyük adımların beklenmeden gerçekleştirilmesi gerektiği, eğitimin planlamasında karşılaştırmalı analizlerden yararlanılması gerektiği, idari görevlerin asli görevlerin önüne geçmemesi, JSKA bünyesinde verilen derslerin yeniden yapılandırılarak uygulamaya ağırlık verilmesi, yabancı dil eğitiminin hazırlık sınıfı şeklinde kesintisiz olarak verilmesi, kolluk eğitiminin kolluk eğitimi bakış açısıyla yapılması gerektiği, eğitim pedagojik yaklaşımdan ziyade androgojik (yetişkin eğitimi) şeklinde olması gerektiği, bunun yanında eğiticinin eğitimine ağırlık verilmesi, eğitici sayısının artırılması, meslekten gelen öğretmenlerin ağırlık verilmesi, sınıfların "U" şeklinde olması, Sandviç eğitim sisteminin (okul-staj-okul) benimsenmesi, analitik düşünceye yönelik sayısal derslerin konulması yönünde vurgulan yapılmış, JSKA kanun taslağına yönelik olarak ise bağlılık, özerklik, bütçe ve SUEM için tezsiz yüksek lisans eğitiminin olup olmaması hususları vurgulanmıştır.

(4) Dördüncü oturumda dile getirilen konulardan özellikle, dikey geçiş sistemi ile lisans ve önlisans eğitimlerinin teşkilatların ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirilebileceği, personelin subay ve astsubaylığa geçişi için ilgili mevzuatta üç kademeli bir sistem getirilerek okuldan başlayarak yaş

haddine kadar birden fazla şans tanınmasının olumlu bir düzenleme olduğu, sınav sisteminin sadeleştirilmesi hususlarına değinilmiş, sınav sisteminin aynı zamanda eğitim sürecinin bir parçası olduğu gerçeğinin göz ardı edilmemesi gerektiğı hususları vurgulanmıştır.

(5) Beşinci oturumda dile getirilen konulardan özellikle, personel temini faaliyetleri için kullanılan mevzuat çeşitliliğı ve belirsizliğinin çok fazla olması nedeniyle bu düzenlemelerin kanun taslağı altında koordine edilebileceğı, askerliğini yapmamış kişilerin uzman erbaşlık olması hususunda Teşkilatların çıkarları doğrultusunda düzenlemelere gidilebileceğı, JSGA meslek içi eğitiminin bağımsız 4 farklı yapı tarafından yapıldığı ve bu faaliyetlerin tek bir merkezde birleştirilebileceğı, verilen eğitimlerin sertifikalandırılması gerektiğı, akreditasyon ile bu eğitimlerin geçerliliğinin artırılabilirceğı, yabancı dil eğitiminin önemli olduğu ve geleceğe yönelik hedeflerin daha da yüksekte belirlenerek JSGA'nın dünya çapında tanınan ve kabul edilen bir eğitim merkezi olması yönünde projelerin şekillendirilmesi gerektiğı yönündeki hususlar vurgulanmıştır.

(6) Çalıştayın geneline ilişkin yapılan değerlendirmede İçişleri Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Prof.Dr.Tayyip Sabri ERDİL tarafından çalıştayın oldukça ufuk açıcı ve yararlı bir faaliyet olduğu belirtilmiş, Jandarma ve Sahil Güvenlik teşkilatlarının çok derin ve köklü birikimleri olan kurumlar olduğu, çalışmalarımızı karşılaştırmalı analizlerle desteklenmesi gerektiğı, yeni temel olgu ve eğilimlerin de izlenmesi gerektiğı, icra edilen çalışmalarda tasarımların “yalınlığı” esas alınarak hareket edilmesi gerektiğı, verilerin yığın şekilde depolanmasından ziyade sürekli analize tabi tutulması gerektiğı vurgulanmıştır.

3. SONUÇ:

a. İcra edilen Personel Yönetimi ve Teşkilatlanma Çalıştayı çok ve aktif katılımı ile icra edilmiş, katılımcılar düşüncelerini rahat bir ortamda dile getirme fırsatı bulmuş, ortak akıl ile sorunlara çözüm önerileri ortaya atılmış, gözden kaçabilecekleri değerlendirilen hususlar dikkate sunulmuştur. Katılımcıların hepsi etkileşimli olarak birbirlerinden ve oluşan bilgi birikiminden faydalandıklarını dile getirmişlerdir.

b. Personel Kanunu, JSGA kanunu ve JSGA Eğitim sistemine yönelik yürütülen çalıştay sonrasında ortaya çıkan görüş ve öneriler ilgili birim temsilcileri tarafından çalışmalara aktarılmak üzere alınmıştır.



c. Çalıştayı planlaması, icrası ve davetlilerin ağırlanmasında herhangi bir sorunla karşılaşılmamıştır.

ç. İcra edilen çalıştayı, J.Gn.K.lığı, S.G.K.lığı personel sistemlerine ve akademinin eğitim öğretim faaliyetlerine sağladığı katkının yanı sıra JSGA'nın tanıtımı ve alanda tanınırlığına katkı sağladığı değerlendirilmektedir.



ÇALIŞTAY BİLDİRİ ÖZETLERİ



BİRİNCİ OTURUM

ANA TEMA: PERSONEL KANUNU

JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI PERSONEL KANUNU ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME I

Sedat KARA¹

1. GİRİŞ

6755 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler ile Bazı Kurum ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunundan çıkarılarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu altında “Jandarma Hizmetleri Sınıfı” ve “Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı” olarak düzenlenmiştir.

6755 sayılı Kanun ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personelinin her türlü özlük işlerinde; öncelikle kendi teşkilat kanunlarındaki hükümlere tabi olacağı, bu kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun uygulanacağı, ancak, nasıp, terfi, aylık ve diğer mali ve sosyal haklar bakımından statü ve rütbelerine göre 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ile 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi personel hakkındaki hükümlerin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Hali hazırda personelin özlük hakları bu sayılan mevzuat doğrultusunda yürütülmektedir.

¹ Jandarma Yarbay, Personel Başkanlığı Yönetim Şube Müdürü

2. TASLAK JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK PERSONEL KANUNU İLE İLGİLİ ÇALIŞMA GRUBU OLUŞTURULMASI VE ÖN İNCELEME

2.1. Çalışma Grubunun Oluşturulması

İçişleri Bakanlığı tarafından Jandarma ve Sahil Güvenlik personelinin özlük haklarının askeri personel sistemi içerisinde çıkarılarak bu amaçla hazırlanacak bir kanun ile işletilebilmesi maksadıyla bir çalışma başlatılmış ve hazırlanan taslak Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına gönderilmiştir.

Hazırlanan taslağın incelenmesine yönelik olarak Personel Başkanlığı tarafından mevcut birimlerin incelemesinin dışında oluşturulan ayrı bir çalışma grubu ile taslağın incelenmesi maksadıyla Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile ortak bir çalışma grubu oluşturularak bir inceleme yapılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu Tarafından Yapılan Ön İnceleme

Çalışma grubu tarafından yapılan ön incelemede;

* Taslağın personelin bir bölüm özlük haklarının düzenlendiği toplam 5 kanun üzerinden hazırlandığı (926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu),

* Söz konusu kanunların mevcut düzenlemelerinin her bir statüyü ayrı ayrı düzenlemek suretiyle taslağa aktarıldığı,

* Taslak içerisinde özellikle 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa ekli ek madde ve geçici maddelerin dikkate alınmadığı,

* Taslak içerisinde yapılan düzenlemelerde genel olarak askerlik sistemiyle ilgili ibarelerin çıkarıldığı veya değiştirildiği, ancak süreç içerisinde değişen hususların tam olarak ithal edilmediği,

* Subay ve astsubaylarda Anayasa Mahkemesi kararıyla kaldırılan “Terfide Baraj” sisteminin yeniden düzenlendiği,

* Genel olarak taslak içinde farklı kanunların bütün halinde ithal edilmesinden kaynaklı benzer hükümlerin tekrar ettiği ve aynı isimlerle kanun maddelerinin bulunduğu,

* Personel konularını ve özlük haklarını düzenleyen diğer mevzuatın (211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 7471 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Giyecek ve Teçhizatı Kanunu, 5143 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri’nde İlk Nasıp İstihkakına İlişkin Kanun gibi) yeni durumda tekrar düzenlenmesine ihtiyaç duyulmasına karşın taslağa aktarılmadığı görülmüştür.

Yapılan inceleme neticesinde, taslağın mevcut haliyle düzenlenmesinin gerek tekrarlar gerekse benzer özlük haklarının farklı şekillerde düzenlenmesi gibi sorunlar yaratabileceği ve bir bütünlük sağlamasının bu haliyle mümkün olamayacağı değerlendirilmiş, bu maksatla hazırlanan maddeler konu başlıklarına uygun olarak birleştirilmek suretiyle yeni bir kanun taslağı hazırlanmıştır.

2.3. Taslak Jandarma ve Sahil Güvenlik Personel Kanununun Oluşturulmasında Dikkat Edilen Hususlar

Hazırlanan kanun taslağının oluşturulmasında;

* Mevcut durumda personel sistemini düzenleyen ve Türk Silahlı Kuvvetleri’ne ait tüm mevzuat dikkate alınmış,

* Gerek ilgili teşkilat kanunlarında gerekse son dönemde yapılan mevzuat değişiklikleri değerlendirmeye alınmış,

* Personelin mevcut özlük haklarını kaybetmeyecek ve geçiş döneminde sorun yaratmayacak bir bakışla inceleme yapılmış,

* Taslak personel kanunun yukarıda belirtilen özellikleri içerecek ve buna ilave olarak daha yenilikçi, esnek ve günün şartlarına uyum sağlayabilecek şekilde oluşturulması hedeflenmiştir.

226 maddeden oluşan mevcut taslak, ilgili diğer mevzuattan alınan hükümler dâhil olmak üzere 146 madde ve 8 geçici madde olmak üzere 154 maddeye indirilmiştir. Hazırlanan taslak kanun görüş ve öneri alınmak üzere 27 Ekim 2017 tarihinde ilgili birimlere gönderilmiştir.

3. TASLAK JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK PERSONEL KANUNUNDA KARAR ALINMASI GEREKEN HUSUSLAR

6755 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı tanımlanmıştır. Fakat bu tanımlama içine sadece subay, astsubay ve uzman jandarmalar konulmuş, sözleşmeli personelle ilgili bir tanımlama yapılmamıştır. Bu personel, Türk Silahlı Kuvvetleri'ndeki emsallerinin tabi olduğu 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun, 3269 Sayılı Uzman Erbaş Kanunu ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu kapsamında değerlendirilmiştir. Bundan dolayı, Taslak Personel Kanunu kabul edilirse, Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfının sözleşmeli personel de dâhil yeniden tanımlanması gerekmektedir.

6755 sayılı Kanun ile Jandarma Hizmetleri Sınıfı personelinin her türlü özlük işlerinde 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunun uygulanacağı, Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun uygulanacağı; ancak, nasıp, terfi, aylık ve diğer mali ve sosyal haklar bakımından statü ve rütbelerine göre 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ve 3269

sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi personel hakkındaki hükümler uygulanacağı belirtilmiştir. Taslak Personel Kanunu kabul edilirse, Taslak Personel Kanunda hüküm bulunmayan hallerde hangi kanunun esas alınacağını belirlenmesi gerekmektedir.

2803 sayılı Jandarma, Teşkilat Görev ve Yetkileri Kanununa eklenen Geçici Madde 9 ile mecburi hizmetle yükümlü olduğu süre içinde personele istifa edebilme hakkı verilmiştir. Bu durum özellikle sıralı hizmet garnizonuna atananların istifalarından dolayı birliklerde zafiyet yaratmaktadır. 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda ve sözleşmeli subay ve astsubaylardan muvazzaflığa geçenler için mecburi hizmet süresinde istifa edebilme hakkı verilmemiştir. Türk Silahlı Kuvvetleri'nde halen firar suçunun devam etmesinden dolayı mecburi hizmet süresinin uygulanabilirliği vardır. Jandarma ve Sahil Güvenlik personeli için 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Kabul Edilmesine Dair Kanunda konu ile ilgili düzenleme olmadığı için Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli için mecburi hizmet süresinin uygulanabilirliği yoktur. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna göre 10 gün gelmeyen bir personel istifa etmiş sayılmaktadır. Mecburi hizmet yükümlülüğü getirilip getirilmeyeceği ve getirilecekse yaptırımının ne olacağı ile ilgili karar verilmesi gerekmektedir.

2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanununda yapılan değişiklik ile Jandarma Genel Komutanı, Jandarma Genel Komutanı Yardımcıları, Generaller ve İl Jandarma Komutanlarının atamalarının müşterek kararname ile diğer subaylar, astsubaylar ve uzman jandarmaların atamalarının İçişleri Bakanlığınca, il içi yer değiştirmelerin ise İl Valisince yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu kanunla beraber subay, astsubay ve uzman jandarmaların atama yetkisi Jandarma Genel Komutanından alınmıştır. Atamalar ile ilgili onay makamının tekrar belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

6755 sayılı Kanun ile Jandarma Hizmetleri Sınıfı personelinin her türlü özlük işlerinde 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunun uygulanacağı, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun uygulanacağı; ancak, nasıp, terfi, aylık ve diğer mali ve sosyal haklar bakımından statü ve rütbelerine göre 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi personel hakkındaki hükümler uygulanacağı belirtilmiştir. İzinlerin kullanılması ile ilgili birliklerden gelen yazılardan hangi kanunun uygulanacağı ile ilgili tereddütler olduğu anlaşılmış, Hukuk Hizmetleri Başkanlığına konu ile görüş sorulmuş, Hukuk Hizmetleri Başkanlığı tarafından ise subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay ve uzman jandarmaların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre; uzman erbaşlar, sözleşmeli erbaş ve erlerin ise kendi kanunlarına göre izinlerini kullanmaları gerektiği görüşü bildirilmiştir. Özellikle mesleğin zorluğa da göz önüne alındığında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre izinlerin kullanılmasında mahsurlar olduğu değerlendirildiğinden izinlerin ne şekilde kullanılacağı ile ilgili karar verilmesi gerekmektedir.

Son beş yıl incelendiğinde uzman erbaşların intibak dönemi içerisinde sözleşmesini kendi isteği ile feshetme sayısında yıllara sâri artış olduğu tespit edilmiştir. (2013 yılında (eğitim 0/ birlik 15), 2014 yılında (35/65), 2015 yılında (74/250), 2016 yılında (250/340) ve 2017 yılında (299/375) olmak üzere son beş yılda toplam (1.767) kişi.) Uzman erbaşların intibak dönemi içerisinde ayrılmalardan dolayı personel planlamaları sekteye uğramakta ve özellikle sıralı hizmet garnizonundaki birliklerde personel zafiyeti meydana gelmektedir. Bundan dolayı uzman erbaşların intibak dönemi sürelerinin belirlenmesi gerekmektedir.

Taslak Personel Kanunu çalışmasında astsubaylıktan subaylığa geçiş ile ilgili şartlarda değişiklik yapılması ile ilgili çok fazla teklif gelmiştir.

Astsubaylıktan subaylığa geçiş Őartlarının rütbe, hizmet yılı veya üst yaşı sınırı olarak belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Hazırlanan Taslak Personel Kanununda ön lisans mezunu olan astsubaylara da subaylığa geçiş için hak tanınmıştır. Sıralı amirlerin kanaatinin dördüncü hizmet yılını tamamlamamış bir personel ile ilgili oluşmasının zor olacağı değerlendirildiğinde bu hakkın verilmesi ile ilgili karar alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Taslak Personel Kanunu ile ilgili birliklerden gelen görüşlerde özellikle sözleşme süreleri ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı birlikler sözleşme süresinin uzun tutularak önlerini görmek istediklerini, bazı birlikler ise sözleşme süresinin kısa tutularak kendisinden istifade edilemeyen sözleşmeli personelin sözleşmesini yenileyerek göndermek istediklerini beyan etmişlerdir. Sözleşmeli personelin sözleşme sürelerinin belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanuna göre sözleşmeli subay ve astsubayların muvazzaflığa geçiş şartı subaylar için yedinci fiilî hizmet yılı başından itibaren on ikinci fiilî hizmet yılının bitimine kadar, astsubaylar için ise dördüncü fiilî hizmet yılı başından itibaren on ikinci fiilî hizmet yılının bitimine kadardır. Muvazzaflığa geçenler on beş yıl hizmet etmedikçe istifa edemezler. Jandarma personeli için 7072 sayılı Kanun ile 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanununa Eklenen Ek 12'inci madde ile subaylar yedinci fiilî hizmet yılı başından itibaren yüzbaşılık rütbe yaşı haddine kadar, astsubaylar dördüncü fiilî hizmet yılı başından itibaren üstçavuşluk rütbe yaşı haddine kadar muvazzaflığa geçebilmektedir. Sözleşmeli subay ve astsubayların muvazzaflığa geçiş şartının belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Mezun olan ve mesleğe yeni başlayan Jandarma ve Sahil Güvenlik Personeli için yemin metninin belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Jandarma personelinden belirli branşlarda kendilerini geliştirerek yönetici, temsilci, hakem, müşahit, teknik direktör, antrenör ve benzeri konumlarda görev yapabilecek nitelikte olan personele bu teşkilatlarda görev verilmesinin uygun olup olmayacağının belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

İl içi tayinlerde personelin iki yıl dolmadan yerlerinin değiştirilip değiştirilmeyeceğinin tespitine ihtiyaç duyulmaktadır.

Kurum tarafından belirlenecek belirli branşlarda kadın subay ve astsubayların görev alanına girmeyen ve kadınların yapması gereken hizmetlerle ilgili kadın uzman erbaş temin edilip edilmemesi gerektiğinin tespitine ihtiyaç duyulmaktadır.

4. SONUÇ

Personel rejimini tanımlayan Kanunlar; genel esaslar, genel hükümler, genel haklar, görev ve sorumluluklar, kaynak ve yetiştirme, branşlaşma/sınıflandırma, terfi, kıdem, meslek içi eğitim, görevde yükselme, yükümlülük, emeklilik ve istifa, atama, izin, mali hükümler ve sosyal haklar gibi birçok konulardan oluşmaktadır. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personelinin mevcut ve gelecekteki tüm özlük haklarını düzenleyecek olan Taslak Personel Kanunu metninin, 1939'dan beri köklü ve geçmiş birikimleri neticesinde oluşmuş kurumsal kültür anlayışının göz önünde bulundurularak, yukarıda yer alan karar alınması gereken hususların da dikkate alınarak daha detaylı bir inceleme ve analiz çalışmasıyla, günün şartlarına uyum sağlayabilecek, esnek ve kolay uygulanabilir bir yapıya kavuşturulması büyük öneme haizdir.

JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI PERSONEL KANUNU ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME II

Erdem ERCİYES¹

Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname(KHK) ile 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Personel Kanunu’ndan çıkarılarak 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu altına “Jandarma Hizmetleri Sınıfı” ve “Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı” olarak alınmıştır.

Aynı KHK ile J.Gn.K.lığı ve S.G.K.lığı personelinin her türlü özlük işlerinde;

- Öncelikle kendi teşkilat kanunlarındaki hükümlere tabi olacağı,
- Bu kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun uygulanacağı,
- Ancak, nasıp ve terfi, aylık ve diğer mali ve sosyal haklar bakımından statü ve rütbelerine göre 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 28/5/1988 tarihli ve 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ile 18/3/1986 tarihli ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi personel hakkındaki hükümleri uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Halihazırda personelin özlük hakları yukarıda belirtilen mevzuat doğrultusunda yerine getirilmektedir.

Ancak, Jandarma ve Sahil Güvenlik personelinin mevcut ve gelecekteki tüm özlük haklarını düzenleyecek olan tek bir Personel Kanununun detaylı bir inceleme ve analiz çalışmasıyla, günün şartlarına uyum sağlayabilecek, esnek ve kolay uygulanabilir bir yapıya kavuşacak şekilde yazılması önemlidir. Bu kapsamda yeni kanun mevcut durumda personel sistemini düzenleyen ve Türk Silahlı Kuvvetlerine ait tüm mevzuatı dikkate alınmalı (926 sayılı Türk Silahlı

¹ Dr.Jandarma Personel Binbaşı, Mesleki Gelişim Şube Müdürü, erdemerciyes@yahoo.com

Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilen Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanunu, 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 7471 sayılı TSK Giyecek ve Teçhizatı Kanunu, 5143 sayılı TSK'da İlk Nasıp İstihkakına İlişkin Kanunu, 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu), gerek ilgili teşkilat kanunlarında gerekse son dönemde yapılan mevzuat değişiklikleri değerlendirmeye alınmalı, statüye bağlı düzenleme yerine temel personel konu başlıkları üzerinden tasarlanmalı ve personelin mevcut özlük haklarını kaybetmeyecek ve geçiş döneminde sorun yaratmayacak bir bakış ortaya koyulmalıdır.

Bu doğrultuda İçişleri Bakanlığı tarafından Jandarma ve Sahil Güvenlik personelinin özlük haklarının askeri personel sistemi içerisinde çıkarılarak bu amaçla hazırlanacak bir kanun ile işletilebilmesi maksadıyla bir çalışma başlatılmış ve hazırlanan taslak J.Gn.K.lığı ve S.G.K.lığına gönderilmiştir.

Hazırlanan taslak üzerinde yapılan incelemede;

- Taslağın personelin bir bölüm özlük haklarının düzenlendiği toplam 5 kanun üzerinden hazırlandığı (*926 sayılı TSK Personel Kanunu, 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilen Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu*),

- Söz konusu kanunların mevcut düzenlemelerinin her bir statüyü ayrı ayrı düzenlemek suretiyle taslağa aktarıldığı,

- Taslak içerisinde özellikle 926 sayılı TSK Personel Kanunu'na ekli ek madde ve geçici maddelerin dikkate alınmadığı,

- Taslak içerisinde yapılan düzenlemelerde genel olarak askerlik sistemiyle ilgili ibarelerin çıkarıldığı veya değiştirildiği, ancak süreç içerisinde değişen hususların tam olarak ithal edilmediği,

- Subay ve astsubaylarda Anayasa Mahkemesi kararıyla kaldırılan “Terfide Baraj” sisteminin yeniden düzenlediği,

- Genel olarak taslak içinde farklı kanunların bütün halinde ithal edilmesinden kaynaklı benzer hükümlerin tekrar ettiği ve aynı isimlerle kanun maddelerinin bulunduğu,

- Personel konularını ve özlük haklarını düzenleyen diğer mevzuatın (211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 7471 sayılı TSK Giyecek ve Teçhizatı Kanunu, 5143 sayılı TSK’da İlk Nasıp İstihkakına İlişkin Kanun gibi) yeni durumda kullanılamayacak olmasına karşın taslağa aktarılmadığı görülmüştür.

Yapılan inceleme neticesinde, taslağın mevcut haliyle düzenlenmesinin gerek tekrarlar gerekse benzer özlük haklarının farklı şekillerde düzenlenmesi gibi sorunlar yaratabileceği ve bir bütünlük sağlamasının bu haliyle mümkün olamayacağı değerlendirilmiş, bu maksatla hazırlanan maddeler konu başlıklarına uygun olarak birleştirilmek suretiyle yeni bir kanun taslağı hazırlanmıştır.

Hazırlanan kanun taslağının oluşturulmasında;

- Mevcut durumda personel sistemini düzenleyen ve TSK’ya ait tüm mevzuat dikkate alınmış,

- Gerek ilgili teşkilat kanunlarında gerekse son dönemde yapılan mevzuat değişiklikleri değerlendirmeye alınmış,

- Personelin mevcut özlük haklarını kaybetmeyecek ve geçiş döneminde sorun yaratmayacak bir bakışla inceleme yapılmış,

- Taslak personel kanunun yukarıda belirtilen özellikleri içerecek ve buna ilave olarak daha esnek ve günün şartlarına uyum sağlayabilecek şekilde oluşturulması hedeflenmiştir.

Bu hedef doğrultusunda hazırlanan taslak kanun ve yürürlükteki mevzuat karşılaştırıldığında;

- Mevcut taslaktaki statüye bağlı düzenleme temel personel konu başlıkları üzerinden tasarlanmış

- Statülere göre hazırlanması nedeniyle oluşan mükerrerliklerin önüne geçilmiş,

- Personel konularını ve özlük haklarını düzenleyen diğer mevzuatta (211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 7471 sayılı TSK Giyecek ve Teçhizatı Kanunu, 5143 sayılı TSK’da İlk Nasıp İstihkakına İlişkin Kanun gibi) bulunan hükümler aktarılmış,

- 926 sayılı TSK Personel Kanununda ek maddelerle düzenlenen ve taslakta yer almayan “Makam Tazminatı, Ek gösterge, Temsil Tazminatı. Tabur ve Bölük Komutanlığı Tazminatı gibi tüm mali haklar yeni taslak içerisine aktarılmış,

- Özlük haklarının düzenlenmesinde günün şartlarına uygun ve esnek düzenleme ihtiyaçları aktarılmış,

- Hazırlanan yeni yönetmelik taslaklarına yasal dayanaklar oluşturulmuş,

- Sonuç olarak 226 maddeden oluşan mevcut taslak, ilgili diğer mevzuattan alınan hükümler dahil olmak üzere 146 madde ve 8 geçici madde olmak üzere 154 maddeye indirilmiştir.

Jandarma ve Sahil Güvenlik personelinin mevcut ve gelecekteki tüm özlük haklarını düzenleyecek olan Personel Kanununu taslak metninin, detaylı bir inceleme ve analiz çalışmasıyla, günün şartlarına uyum sağlayabilecek, esnek ve kolay uygulanabilir bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır.

BENZETİM TEKNİKLERİ (SİMÜLASYON) İLE J.GN.K.LIĞI İNSANGÜCÜ YAPISININ MODELLENMESİ

Müge BORAZAN ÇELİKBIÇAK¹

J.Gn.K.lığının temel unsurlarından biri olan personel sisteminin geleceğe yönelik olarak temin ve planlamasının yapılması maliyet etkinliğinin önemli olduğu günümüz koşullarında büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple, doğru personelin gereken miktarlarda ve kalitede temin edilmesi kurumun görev etkinliğine ciddi katkı sağlayacaktır. J.Gn.K.lığı gibi hiyerarşik yapıya sahip kurumlarda insangücü yapısını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu sebeple, söz konusu insan gücü yapısının modellenebilmesi için, bu modele etki edecek girdiler üzerinde durmak faydalı olacaktır. Söz konusu bu girdiler, *temin miktarları, kadrolar, zayıat oranları, personel terfileri ve geçişleri* olarak dört ana başlık altında özetlenebilir. Bu maksatla, insangücü kaynaklarının belirlenmesi, hangi kaynaklardan hangi oranlarda ne kadar personel temin edilecek gibi soruların cevaplarının bulunmasında bu hususların da değerlendirilmesi faydalı olacaktır.

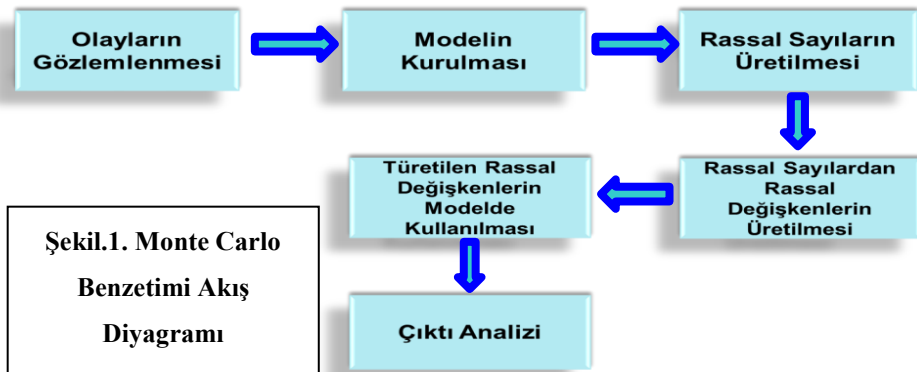
Bu süreçte ise insangücü kaynağını etkilemesi muhtemel etkenlerin içinde yer alan; *nüfus trendleri, kurumun ilişkide bulunduğu işgücü piyasasına doğru iş göçü, işgücüne katılan bireyler, işgücü yapısındaki ani değişiklikler, gelecek birkaç yıl için mikro-ekonomik tahminler, teknolojik gelişmeler ve değişimler, yasal düzenlemeler, öğrenim ve emeklilik gibi konulardaki iş politikaları, öğretim kurumlarından mezun olacak bireylerin sayısı, terör olaylarındaki artış, işsizlik oranları, maaş unsurlarına ilişkin değişiklikler* gibi konular göz ardı edilmemelidir. Ayrıca, gelecekteki personel mevcutları için sağlıklı bir öngörü yapabilmek maksadıyla bireysel, örgütsel ve durumsal faktörler sonucunda personel miktarlarında meydana gelen zayıatın iyi analiz

¹ J.Gn.K.lığı Per.Bşk.lığı, Per.Anlz. ve Sis.Glş.Uzm

edilerek zayıat oranlarının ve dağılımlarının belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu aşamada, istatistiksel tekniklerin kullanımı önem kazanmaktadır. *Markov Modelleri, Yenileme Süreçleri, Optimizasyon Modelleri, Benzetim Modelleri, Hedef Programlama* gibi teknikler insangücü planlamalarında tercih edilen yöntemler arasında sıralanabilir.

Bu çalışmada, Benzetim Modellerinden biri olan Monte Carlo Benzetim yöntemine yer verilmiştir. Monte Carlo Benzetimi, Los Alamos Bilimsel Laboratuar'ından John Von Neumann, Stan Ulam ve Nick Metropolis adlarında üç bilim adamı tarafından ortaya çıkarılmıştır. Adını ise şans oyunları ile ünlü Monte Carlo şehrinden almıştır. 1930 yılında nötron özelliklerinin hesaplanmasında ve ikinci dünya savaşında ilk atom bombasının geliştirildiği Manhattan Projesinde kullanılmıştır. Olasılık teorisi üzerine kurulu bir sistem olan bu yöntem güçlü bir istatistiksel analiz aracıdır. Bu yöntemde, istatistiksel ve matematiksel teknikler ile bir deneyi veya çözülmesi gereken bir fiziksel olayı (0-1) aralığında düzgün dağılıma sahip rassal sayıları defalarca kullanarak benzetim (*simülasyon*) ile çözmek esastır. Monte Carlo benzetim tekniği bir modelin rassal olarak oluşturulan girdilere nasıl tepki verdiğini incelemek için kullanılan bir tekniktir. Yöntemin aşamalarını gösteren akış diyagramı Şekil.1'de verilmiştir.



Bu benzetim çalışmasında, yeni Personel Kanunu'nda temin ve yetiştirme kapsamında getirilen ilke ve prensiplerin benzetim teknikleri kullanılarak test edilmesi ve nesnel bir insangücü yapısı modeli geliştirilmesi için alt yapının oluşturulması amaçlanmıştır. Personel sisteminin etkin bir şekilde sürdürülebilmesi için, sisteme girecek bir personelin, azami hizmet süresince sistemde kaldıktan sonra çeşitli zayıat sebepleriyle (rütbe terfi, eğitim, branş değişikliği vb.) sistemden çıkışına kadarki süreç içerisindeki değişimleri kapsayan bir model oluşturulmuştur. Bu matematiksel model ile, yetiştirme miktarları ile oluşturulacak değişik senaryolar vasıtasıyla personel mevcutlarında meydana gelecek artış ve azalışları azami bir hizmet süresince bir projeksiyon ile ortaya koymak amaçlanmıştır. Buradan hareketle, J.Gn.K.lığı insangücü yapısı öncelikle matematiksel olarak formüle edilmiş, gelecekteki insangücü projeksiyonlarını tahmin amacıyla geçmişteki (21 yıllık) verilerden yararlanılarak zayıat miktarları Monte Carlo Benzetim Yöntemi vasıtasıyla olasılıksal olarak türetilmiş ve oluşturulan modelin çözümü ve benzetimi MATLAB programlama dili ile gerçekleştirilmiştir. Bu modele ilişkin algoritma Şekil.2'de gösterilmiştir.



Şekil.2. Monte Carlo Benzetim Algoritması

Söz konusu projeksiyona ilişkin değerlendirme personel denetim ve kontrol yapısı sayılarından hareketle yeni personel kanunu kapsamında önerilen ve hedeflenen insangücü yapısını göstermeyi amaçlayan J.Gn.K.lığı İnsangücü Piramidi ile belirlenen oranlar temel alınarak yapılmıştır. Statülere göre benzetim sonucunda ulaşılan sonuçlar Tablo(1-4)'te, İnsangücü Piramidine ilişkin grafikler Grafik (1-3)'te özetlenmiştir.

Yapılan benzetim sonucunda elde edilen verilere göre Kanun'da belirtilen temin ve yetiştirme oranlarının yıllara sâri ve dengeli bir şekilde uygulanması sonrasında 2043 yılında ideal insangücü yapısına ulaşılabileceği öngörülmektedir. Ancak, hedeflenen insangücü yapısındaki dengenin sağlanabilmesi ve statüler arasındaki dağılım oranlarının korunabilmesi için erbaş/er kadrolarının uzman erbaş kadrolarına dönüştürülmesi neticesinde artan uzman erbaş temin miktarlarının 2022 yılından itibaren yeniden değerlendirilerek, kademeli olarak azaltılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Temin ve yetiştirme kapsamında yapılan bütün hesaplamaların ve modellemelerin mevcut ve hedef kadrolara dayanması nedeniyle mevcut kadro yapısının özellikle subay statüsü için gerçek yönetim ve kontrol yapısı sayılarını yansıtmadığı görülmüştür.

YILLARA SÂRİ TAHMİNİ SUBAY MEVCUTLARI						
Rütbe	2018	2023	2028	2033	2038	2043
Alb.	543	516	471	505	456	604
Yb.	401	398	390	423	417	870
Bnb.	771	706	792	695	1.414	1.764
Yzb.	1.095	1.181	1.613	3.255	3.474	3.032
Ütğm.	1.172	2.052	2.968	2.841	2.841	2.991
Tğm.	976	1.408	1.485	1.485	1.485	1.550
Toplam Birikim	4.960	6.261	7.719	9.203	10.086	10.811

Tablo.1. Subay Benzetim Sonuçları

YILLARA SARI TAHMİNİ ASTSUBAY MEVCUTLARI							
Rütbe	2018	2023	2028	2033	2038	2043	2048
Kd.Bçvş.	7.481	2.509	522	2.953	5.709	5.874	4.132
Bçvş.	711	1.329	3.947	6.677	4.878	4.353	11.917
Kd.Üçvş.	2.062	4.370	6.576	11.748	14.694	16.299	15.527
Üçvş.	4.717	9.344	21.493	18.363	17.243	17.243	17.243
Kd.Çvş.	4.473	12.398	10.443	9.026	9.026	9.026	9.026
Çvş.	7.735	12.669	9.920	9.920	9.920	9.920	9.920
Toplam Birikim	28.045	42.619	52.271	58.057	60.840	62.085	67.135

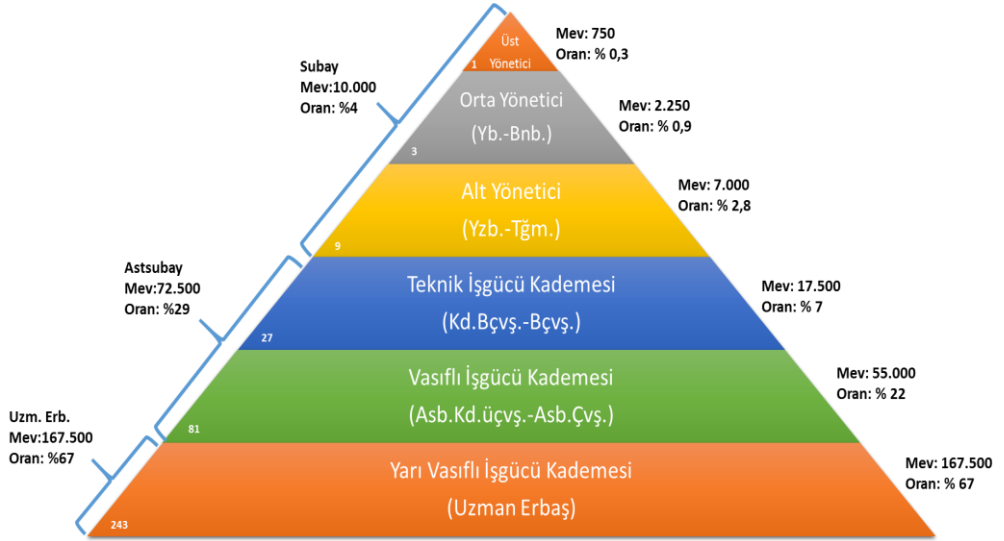
Tablo.2. Astsubay Benzetim Sonuçları

Yıllara Sari Tahmini Uzman Jandarma Mevcutları					
2018	2023	2028	2033	2038	2043
18.451	15.987	13.738	10.254	6.029	2.555

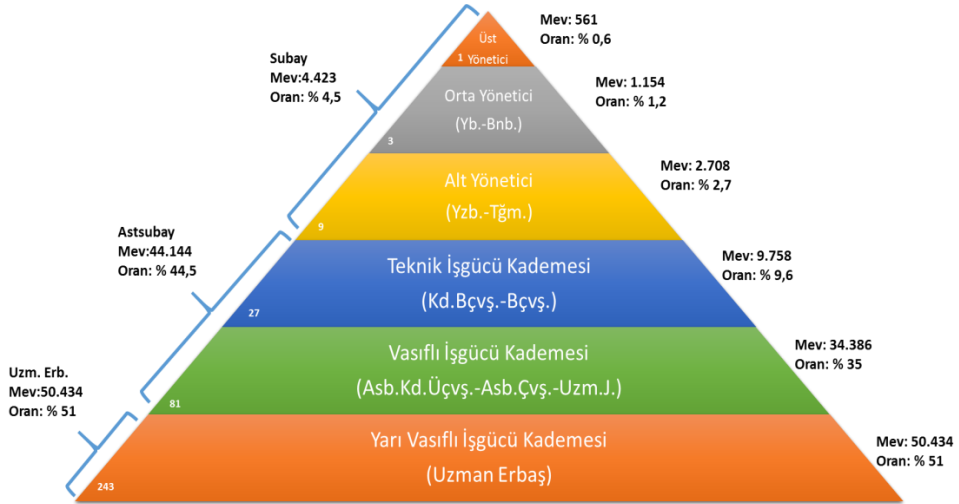
Tablo.3. Uzman Jandarma Benzetim Sonuçları

Yıllara Sari Tahmini Uzman Erbaş Mevcutları				
2018	2023	2028	2033	2038
50.434	201.415	250.631	252.670	254.055

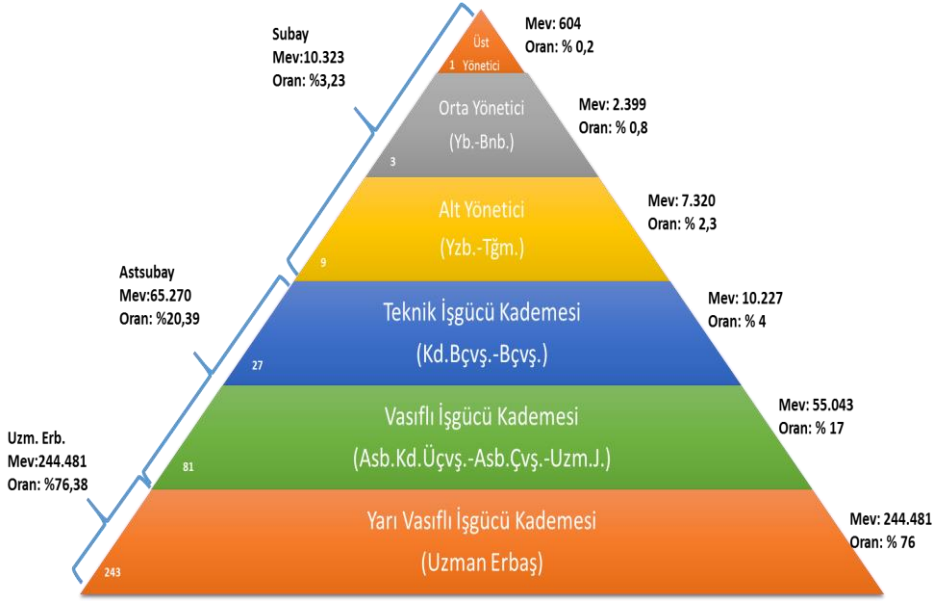
Tablo.4. Uzman Erbaş Benzetim Sonuçları



Grafik.1. Hedeflenen İnsangücü Rütbe Piramidi



Grafik.2. Mevcut Durumdaki İnsangücü Rütbe Piramidi



Grafik.3. 2043 yılında öngörülen İnsangücü Rütbe Piramidi

Sonuç olarak, elde edilen veriler ışığında gelecekteki insangücü yapısının tahminlerine ulaşılırken yıllara sari dengeli bir yetiştirme sistemi uygulamasının personel birikimine olumlu yönde etki ettiği görülmüştür. Bu sonuçlara dayanarak Personel Kanunu taslağına temin ve yetiştirme sistemine yönelik asgari ve zorunlu kıstaslar eklenmiştir.

KAYNAKLAR

- Jandarma ve Sahil Güvenlik Personel Kanunu Taslağı.
- TSK İnsangücü Modeli Proje Çalışması.
- Monte Carlo Simulations and MATLAB.
- Manpower planning with System Dynamics and Business Objects.

- Nwaigwe, Chrysogonus Chinagorom (2014). A Renewal approach with variable number of promotion and recruitment in a graded manpower system with double jump, Journal of Human Resource Management 1(2):33-41.
- Human Resource Planning, Chapter 2.
- Improving System Models Using Monte Carlo Techniques on Plant Models, AIAA Modeling and Simulation Technologies Conference and Exhibit 18-21 August 2008, Honolulu, Hawaii.
- A.Martel, W.Price. (1981) Stochastic Programming Applied to Human Resource Planning. Operational Research Society Vol.32 pp.187-196.
- D.Badea, N.Mihaiu, D.Iancu. (2015) Analysis of Human Resource Management in Military Organization from the Perspective of Peter Drucker's Vision. Revista Academiei Fortelor Terestre Nr.2(78).
- K.,Setlhare (2007). Optimization and estimation study of manpower planning models.
- Military Human Resource Management, Chapter 13, How the Army Runs.
- D.P.Kroese. (2011) Monte Carlo Methods. www.montecarlohandbook.org.
- A.A.Robert, B.R.Keltner, K.J.Reynolds, M.D.Spranca, B.A.Benjamin (1997) Differentiation in Military Human Resource Management.

İKİNCİ OTURUM

ANA TEMA: PERSONEL KANUNU

MALİ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER

Gürkan FİDAN¹

1. GİRİŞ

668 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler ile Bazı Kurum ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilat yapısı ve bağlantı durumu değiştirilmiş ve personelinin nasıp, terfi, aylık, diğer mali ve sosyal hakları hariç olmak üzere özlük işleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına alınmıştır. Personel rejiminde yapılan bu düzenleme; teşkilat yapısı ve bağlantı durumunda meydana gelen değişimi karşılama amaçlı, kısa vadeli ve pratik bir çözüm niteliğindedir. Ancak uzun dönemli bir çözüm için Jandarma ve Sahil Güvenlik personelinin hak ve yükümlülüklerinin yeni bir Personel Kanunu ile düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur.

2. PERSONEL KANUNLARININ NİTELİĞİ

Kamuda istihdam edilen çalışan, işvereni devlete karşı mevzuat ile belirlenmiş görevlerini yerine getirmesi kaydıyla aynı şekilde mevzuat veya mevzuattan dayanak alan diğer yazılı metinlerle (*Toplu Sözleşme, Toplu İş Sözleşmesi, İş sözleşmesi gibi*) belirlenmiş hakları kazanırlar. Genel anlamda kamu personelinin mali haklardan faydalanma bakımından işçi, memur olarak iki ana ve sözleşmeli veya kadrolu personel olmak üzere 2 alt kategoride ele alınması (*istisna olan kamu*

¹ J.Bnb., Mali Yönetim Şube Müdürü

çalışanı statüleri mevcuttur örneğin yükseköğretim personeli) durum tespiti yapılmasını kolaylaştıracaktır.

Kamu çalışanlarının hak ve yükümlülükleri personel kanunları ile yasal güvence altına alınmıştır. Personel kanunları; genel anlamda kapsamına giren kamu personelinin niteliklerinin belirlenmesi, temin ve yetiştirilmeleri, hizmet şartları, ödev, hak ve yükümlülükleri ile özlük işlerinin düzenlenmesine yönelik yazılı ve bağlayıcı metinlerdir. Ayrıca, devlet ile çalışan, çalışan ile çalışan arasındaki ilişkiler ile çalışma hayatına ilişkin kuralları ihtiva eden bir hizmet akdi niteliğindedir.

3. JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK PERSONELİNİN ÖZLÜK HAKLARINI DÜZENLEYEN MEVZUATTA MEYDANA GELEN DEĞİŞİM

Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personelinin 668 sayılı KHK öncesinde mali hakları genel itibarıyla subay ve astsubayların 926 sayılı TSK Personel Kanunu, uzman jandarmaların 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, uzman erbaşların 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, sözleşmeli erbaş ve erlerin ise 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu ile *(Ayrıca, bunlara ilave olarak teşkilat kanunları ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gibi ortak mevzuat ile düzenlenmiş mali hakları mevcuttur.)* hüküm altına alınmıştır. Personelin çalışma hayatı ve ortamına ilişkin düzenlemeler ise esas itibarıyla 211 sayılı İç Hizmet Kanununda yer almaktaydı.

668 sayılı KHK yürürlük tarihinden sonra Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeli 211 sayılı İç Hizmet Kanunu ve 926 sayılı TSK Personel Kanunu *(nasıp, terfi, aylık, diğer mali ve sosyal hakları hariç)* kapsamından çıkarılmış, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına alınmıştır.

Ancak; Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın görevlerinde fiiliyatta bir farklılaşma yaşanmamıştır. Organizasyon yapısı ile

çalışma ortamı ve hayatına ilişkin kuralların; zaman içerisinde, kurumun görevleri ve görev yapma biçimine göre şekillendiği, personelin özlük haklarının *(sadece aylık/ücret vb. mali haklarla sınırlı değildir)* bu paralelde ve yükümlülükleri bir denge içerisinde düzenlendiği göz önüne alındığında (668 sayılı KHK ile personelin nasıp, terfi, aylık, diğer mali ve sosyal hakları korunmuş olsa da) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan düzenlemeler ihtiyacı karşılayacak mahiyette değildir. Diğer taraftan çalışma hayatı ve ortamına ilişkin konularda ise Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı gerçeğini yansıtamamaktadır.

Ayrıca, personel unvanları özelinde durumu inceleyecek olursak *(kamu personelinin mali haklardan faydalanma bakımından işçi, memur olarak iki ana ve sözleşmeli veya kadrolu personel olmak üzere iki alt kategoride ele alınması konunun anlaşılması ve tespit yapılabilmesi için uygun olacaktır.)* Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlıklarında görev yapan subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erler mali haklardan faydalanma bakımından memur ana kategorisinde subay, astsubay ve uzman jandarmalar kadrolu diğerleri ise sözleşmeli alt kategorisinde sayılabilirler. Bu durum bağlantı değişikliği öncesi ve sonrasında esas itibariyle aynı kalmıştır.

Ancak, sözleşmeli subay ve sözleşmeli astsubayların temin şartları ile sözleşme fesih ve yenilememe halleriyle bağlantılı hakları hariç olmak üzere sözleşmeli olmayan unvan ve kademe emsalleri ile aynı hak ve yükümlülüklerle tabi olmaları hali 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile belirlenen personel rejiminde konumlandırılmalarında güçlük yaratmaktadır. (En basit anlatımla bu personel sözleşmeli olmalarına rağmen sözleşme ücreti değil memur bordosuna tabi olarak aylık almakta, nasıp ve terfi ettirilmekte, atamaya tabi tutulmaktadır.)

Bu bağlamda farklı bir rejime tabi kamu görevine başlamış Jandarma ve Sahil Güvenlik personelinin (İşçi ve devlet memurları ile erbaş ve erler hariç) görev ve yükümlülükleri ile her türlü özlük işlerinin 657 sayılı Kanunun ile temellenmiş

personel rejimi içerisinde *(bu rejim şartlarını da bozmadan)* ifade edilmesi mümkün görülmemektedir. Ayrıca, kurumların görevleri ve görev yapma biçimleri ile çalışma koşulları veriyken personel rejiminin bütünüyle 657 sayılı Kanunun öngördüğü şekle evrilmesi de aynı güçlüğü içerisinde barındırmaktadır.

4. JANDANMA VE SAHİL GÜVENLİK PERSONEL KANUNU TASLAĞININ İNCELENMESİ

Taslak metinde personel kanunun amacı ve kapsamı; Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensubu sözleşmeli dahil subay ve astsubay ile uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve erler ile bunların adaylarının işe alınmalarını, yetiştirilmelerini, branşlaşmalarını, görev ve yükümlülüklerini, terfi ve taltifleri ile işten ayrılmalarını ve her türlü özlük haklarını düzenlemek olarak ortaya konulmuştur. Ayrıca, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli diğer personelin kendi özel kanunlarına tabiiyeti korunmaktadır.

Taslak Personel Kanunu incelendiğinde aylık ve diğer mali haklar yönünden genel itibariyle kapsamdaki personele 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile tanınan hakların korunduğu anlaşılmaktadır.

Ancak; kapsamdaki personelin aylıkları içerisinde yer alan istihkaklar ile mali özlük haklarına ilişkin 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu dışındaki mevzuat ile yapılmış düzenlemelerin olduğu unutulmamalıdır.

Söz konusu mevzuattan bazıları; 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2155 sayılı Bazı Kamu Personeline Tayin Bedeli Verilmesi Hakkında Kanun, 5668 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Besleme Kanunu, 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, 5726 sayılı Tanık Koruma Kanunu, 6245 sayılı Harcırah Kanunu, 1402 sayılı Sıkıyönetim

Kanunu, 182 sayılı Hizmet ve Seyis erleri Hakkında Kanun, 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olarak sayılabilir. Ayrıca bu kanunları dayanak alan ikincil mevzuatında yer alan hükümler bulunmaktadır.

5. SONUÇ

Aylık ve mali hakların yapılan görev, çalışma şartları ve ortamı ile bağlantılı olduğu, gelecek dönemde Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının görev ve sorumluluklarında bir daralma olmayacağı ve hatta genişleme olabileceği göz önüne alındığında, kapsamdaki personelin mevcut haklarının korunması ve ilerleyen dönemlerde mevcut haklarda zamana bağlı bir azalma veya benzer iş gruplarında çalışanlara oranla nispi bir azalma olmaması için geliştirilecek tedbirin bu kanunla yasal güvence altına alınması önem arz etmektedir.

Ayrıca, kapsamdaki personel için diğer özel mevzuatta eş zamanlı olarak düzenleme yapılarak tereddüt ve aksaklıkların önüne geçilmelidir.

Kapsamdaki personelin bir hizmet sınıfında birleştirilemeyecek kadar farklılaşmış uzmanlık alanlarında görev yaptığı dikkate alındığında, hak ve yükümlülüklerinin ayrıntılı olarak tespitinin yapılabilmesi ve görev gruplarına göre özlük haklarının kademelendirilebilmesi için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda olduğu gibi sınıflandırmaya ilişkin hususlar kanun metninde yer almalıdır.

ÜÇÜNCÜ OTURUM

ANA TEMA: JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK AKADEMİSİ KANUNU

MODERN ÜLKELERDE KOLLUK EĞİTİMİ İLE TÜRK KOLLUK EĞİTİMİNİ KIYASLAYARAK BİR ÇÖZÜM ÖNERİSİ VE BİR MODEL OLUŞTURULMASI

Talha ÖVET¹

Çalışmanın amacı; son gelişmeler ışığında kolluk eğitimi nasıl yapılmalıdır? Gelişmiş ülkelerde verilen kolluk eğitimi ile ülkemizde verilen kolluk eğitimi arasındaki farklar ile ülkemizdeki kolluk eğitiminin temel sorunları nelerdir? Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi'nde verilen kolluk eğitiminin geliştirilmesi ve dünya standartlarının üzerine çıkartılması için ne yapılabilir?

Modern toplumlarda kamu güvenliğini sağlayan en öncelikli kurum kolluk teşkilatlarıdır. Jandarma Teşkilatının etki alanı ve yetkileri düşünüldüğünde, güvenlik hizmetini etkin ve verimli bir şekilde sunabilmesi, kendisini güvenlik alanında dünyada meydana gelen değişikliklere ayak uydurabilmesinden ve yenileyebilmesinden geçmektedir.

Çalışmada öncelikle kolluk personelinin eğitim seviyesiyle görev başarısının doğru orantılı olduğu yapılmış olan çalışmalarla tespit edilmiş; “kolluğun eğitim düzeyi, görev performansı açısından önemli midir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Kolluk eğitiminin bir mesleki eğitim olduğu ve mesleki eğitimde amacın profesyonel kişiler ortaya çıkarmak olduğu vurgulanmıştır. Görevini yerine getirirken ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriye sahip, duygularını kontrol

¹ Dr. Jandarma Albay, J.Gn.K.İği Eğitim Dairesi Başkanı

edebilen, hizmet gereklerine uygun davranışlar sergileyen insan kaynağını yetiştirmektedir.

Çalışmada en son, kolluk eğitiminde pedagojik eğitim yerine androgojik eğitim yapılması gerektiği ele alınarak Türkiye'deki kolluk eğitiminde 8 ana problem sahası (*kolluk eğitiminde pedagojik eğitim yapılması, uygulamadan çok teoriye ağırlık verilmesi, ders çeşitleri ve içeriklerinin yeniden ele alınması, hukuk ve sosyal derslerde uygulamaya ağırlık verilmemesi, eğitimcilerin nasıl öğreteceğini bilmemesi, sivil öğretim üyelerinin branşlarının ve niteliklerinin iyi belirlenmesi, sınıfların düzeninin pedagojik eğitimi andıracak şekilde yapılandırılmaması, staj eğitimlerinin sandviç eğitim sistemi şeklinde uygulanması ve sayısının artırılması*) tespit edilerek analiz yapılmış ve çözüm önerileri sunulmuştur.

JSGA KANUN TASLAĞI GENEL ÇERÇEVESİ BAĞLAMINDA HUKUKİ BAĞLILIĞININ ANALİZİ

Erdem ÖZGÜR¹

Türk yükseköğretim sistemi anayasa ve bu maksatla düzenlenmiş mevzuatlar çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda Anayasanın yükseköğretim sistemini düzenleyen 130'ncu maddesinde; *“Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur...Üniversitelerin hazırladığı bütçeler; Yükseköğretim Kurulunca tetkik ve onaylandıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığına sunulur ve merkezi yönetim bütçesinin bağlı olduğu esaslara uygun olarak işleme tabi tutularak yürürlüğe konulur ve denetlenir.”* hükmü yer almakta; 132nci maddesinde ise *“Türk Silahlı Kuvvetleri ve emniyet teşkilatına bağlı yükseköğretim kurumları özel kanunlarının hükümlerine tabidir.”* hükmü bulunmaktadır. 669 sayılı KKK ile yeni düzen içerisinde teşkil edilen MSÜ ve JSGA ile askeri yükseköğretim sistemindeki değişiklikler sonrası 2547 sayılı Kanununun ikinci maddesi *“Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığına bağlı yükseköğretim kurumlarıyla ilgili özel kanun hükümleri saklıdır.”* şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

Türkiye’de Üniversitelerin Kuruluş ve Teşkilatlanması ise 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu ile gerçekleştirilmektedir. Bu noktada bir yükseköğretim kurumunun üniversite adıyla kurulabilmesi için en az üç fakültenin bulunması gerekmektedir. Yükseköğretim kurumlarının idari

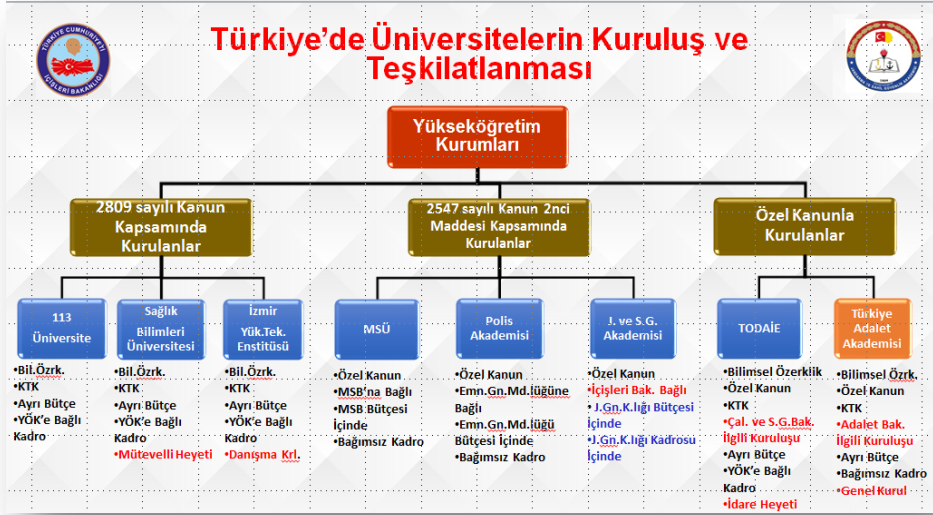
¹ Jandarma Yarbay, Güvenlik Bilimleri Enstitü Sekreteri, Ankara Üniversitesi Yönetim Bilimi Doktora öğrencisi.

teşkilatlanması ise 124 sayılı Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile olmaktadır. Bu noktada genel olarak üniversite idari teşkilatlarının başında bir genel sekreter bulunmaktadır.

Üniversite akademik teşkilatlanması ve öğretim elemanlarının istihdamı ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile olmaktadır. Bu çerçevede, öğretim üyeleri hariç, boş öğretim elemanı kadrolarına açıktan veya yükseköğretim kurumları ile diğer kamu idare, kurum ve kuruluşlarından nakil suretiyle yapılabilecek toplam atama sayısı sınırı o yıla ait merkezî yönetim bütçe Kanunu'ndaki sınırlama üzerinden yapılabilmektedir. Merkezî yönetim bütçe kanununda belirtilen atama sayısının yükseköğretim kurumları itibarıyla dağılımı, kullanımı ve diğer hususlar Maliye Bakanlığının ve Devlet Personel Başkanlığının görüşleri üzerine Yükseköğretim Kurulunca belirlenmekte ve boş öğretim elemanı kadrolarına Yükseköğretim Kurulunun izni olmadıkça atama yapılamamaktadır. Öğretim üyesi kadrolarına atamada ise bütçe kanunu ile bir sınırlama öngörülmemekte, ihtiyaç YÖK tarafından ilgili kurullar vasıtasıyla değerlendirilerek karara bağlanmaktadır.

Bu noktaya kadar yapılan açıklamalar doğrultusunda Türkiye'deki üniversitelerin kuruluş ve teşkilatlanması aşağıda belirtildiği gibidir. Bu noktada 2809 sayılı Yükseköğretim Teşkilat Kanununu bağlı 113 üniversitenin yanı sıra akademik kurul farklılıkları üzerinden bakıldığında Sağlık Bilimleri Üniversitesi ve İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü farklılıklar içermektedir. Gerek Anayasa'nın 132nci maddesi gerekse 2547 sayılı YÖK Kanunu gereği yükseköğretim kurumları içerisinde Milli Savunma Üniversitesi, Polis Akademisi ve Jandarma Sahil Güvenlik Akademisi ayrı konumlarını korumaktadırlar. Bunların dışında ise Türkiye Amme İdaresi Enstitüsü ise bir

bakanlığın ilgili kuruluşu olarak faaliyet göstermesi açısından farklılık göstermektedir. Bu noktada Türkiye Adalet Akademisi ise mesleğe yeni başlayacak olan adli personelin temel eğitimlerini akademik bir çerçevede içerisinde yerine getirmesi açısından bir nevi yükseköğretim kurumu gibi değerlendirilmesi gerekmektedir.



Bu noktadan itibaren Jandarma Sahil Güvenlik Akademisinin durumunun biraz daha detaylandırılmasında fayda bulunmaktadır. 669 sayılı KHK ile kurulan JSGA ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim-öğretim veren, bilimsel araştırma ve yayın hazırlayan İçişleri Bakanlığına bağlı bir yükseköğretim kurum olarak 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanununa eklenen 13/A maddesiyle faaliyetlerini yürütmektedir. Ancak gerek doğrudan İçişleri Bakanlığına bağlılığı gerekse Sahil Güvenlik Komutanlığına da personel yetiştirmesi nedeniyle mevzuat açısından önemli sorun potansiyeline sahiptir.

2547 sayılı YÖK Kanununda belirtilen durum olmasına karşın gerek Polis Akademisi gerekse Milli Savunma Üniversitesi durumundan farklı olarak kendine has özel bir kanunla kuruluşunu tamamlamamış bir durum göstermektedir. Bu nedenle, Akademinin yasal dayanağının tam olarak oluşturulabilmesi ve yükseköğretim kurumu olarak faaliyetlerini en etkin şekilde yerine getirebilmesi maksadıyla “Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Kanun Taslağı” hazırlanmıştır. Taslak yükseköğretim kurumlarını düzenleyen mevzuat hükümleri esas alınarak oluşturulmuştur.

Bu çalışma ile Kanun taslağı içerisinde yer alan hususlardan bütçe, kamu tüzel kişiliği, bilimsel özerklik, ayrı bütçe ve kadro ihdası gibi hususların analizi ve en optimal çözüm önerilerinin tespiti amaçlanmaktadır. Şüphesiz ki gerek bir yükseköğretim sistemi içindeki yapıların akademi bünyesinde yer alması, buna karşın Türkiye Adalet Akademisi örneğinde olduğu gibi temel eğitim ve mesleki eğitim safhalarının da aynı yapının içerisinde bulunması nedeniyle Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisini diğer yükseköğretim kurumlarından farklı ve özel bir konuma taşımaktadır. Ancak yürütülen tüm mevzuat ve diğer sistem tartışmalarında temel hedef Türkiye yükseköğretim sistemine tam entegre olan, bunu yaparken ise kendi özel şartlarını da yansıtabilen bir yapının oluşturulabilmesidir.

SUBAY TEMEL EĞİTİM (SUEM) SÜRECİNDE TEZSİZ YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ VERİLMESİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

Tarık AK²

JSGA tarafından subay yetiştirilmek üzere temel mesleki eğitim kapsamında öğrenim gören subay adaylarına eğitim süreci içerisinde Güvenlik Bilimleri Enstitüsü tarafından tezsiz yüksek lisans eğitiminin verilmesinin gerekli olup olmadığı ve yeter şartların sağlanıp sağlanamayacağı üzerine bir değerlendirme yapılmıştır.

Hâlihazırda SUEM eğitimi, temel eğitim, komando eğitimi, akademik eğitim ve staj faaliyetlerini içeren iki yıllık bir süreci kapsamaktadır. Söz konusu değerlendirme kapsamında SUEM için bir tezsiz lisansüstü eğitim verilmesi durumunda bu eğitimin bir yıllık süreyi kapsayan akademik eğitim içerisinde verilebileceği öngörülmüştür.



² Dr.J.Bkm.Yb., Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Güvenlik Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanı Vekili.

SUEM eğitimi içerisinde lisansüstü eğitim verilmesine ilişkin benzer örneklere ülkemizde ve uluslararası alanda karşılaşılmaktadır. Temel eğitim kapsamında ülkemizde Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Amirliği Eğitimi, uluslararası alanda ise Fransız ve İtalyan Jandarması temel subay eğitimleri içerisinde benzer lisansüstü programlar uygulamaktadır.

Ülke	Subay Kaynağı	Eğitim Seviyesi	Eğitim Merkezi Süresi ve İçeriği	Mezuniyet
Fransa	Farklı Harp Okulu Mezunları	Master Mezunu (M-1 Seviyesi)	Fransa Jandarma Subay Okulu (Ecole des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN))	1 yıl
	Sivil Asb.İhttan Sb.İğa Geçenler	Lisans Mezunu	Mesleki ve Akademik Eğitim	2 yıl
İtalya	Modena Askeri Akademisi Mezunları (2 yıllık eğitim)	-	Birinci Yıl: Temel Askeri Eğitim İkinci Yıl: Mesleki ve Akademik Eğitim	3 yıl
	Astsubaylıktan Subaylığa Geçenler	-	Birinci ve İkinci Yıl: Uygulamalı Eğitim Üçüncü Yıl: Uzmanlaşma Eğitimi	1 yıl
İspanya	Sivil (Tek.Üni. Mezunları)	Lisans Mezunu	Mesleki Eğitim	1 yıl
	Zaragoza Askeri Akademisi Mezunları (2 yıllık eğitim)	-	Temel ve Mesleki Eğitim	3 yıl
Tunus	Sivil (Tek.Üniversite Mezunları)	Lisans Mezunu	Akademik ve Mesleki Eğitim	7 ay
	Asb.İhttan Sb.İğa Geçenler	-	Temel ve Mesleki Eğitim	2 yıl
Arjantin	Harp Okulu (4 yıl)	Lisans Mezunu	Birinci Yıl: Mesleki Eğitim İkinci Yıl: Staj	9 ay
	Sivil	Lisans Mezunu	Adli ve Mesleki Konular	1 yıl
Arjantin	Sivil+ Askeri İse	Lise Mezunu	3 ay Temel Eğitim 9 ay Mesleki Eğitim	4 yıl
			İlk Üç Yıl: Akademik Eğitim Dördüncü Yıl: Staj	

Ülkemizde Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Amiri Eğitim Merkezi, sivil kaynaktan alınan ve meslekten kabul edilen polis amiri adaylarına kendi eğitim merkezlerinde güvenlik yönetimi tezsiz yüksek lisans eğitimini polis mesleki temel eğitimi ile birlikte vermektedir.

JSGA tarafından SUEM temel eğitimi içerisinde de Polis Amiri Eğitim Merkezinde olduğu gibi Güvenlik Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans eğitimi planlanmasına ilişkin incelemeler yapılmıştır. Bu eğitimin içeriğinde Jandarma ve Sahil Güvenlik teşkilatlarına katılacak subay adaylarına alacakları temel meslek dersleri ve eğitimleri yanında, farklılaşan güvenlik ihtiyaçları ve gelişen

kamu düzeni anlayışını bilimsel bir farkındalık kazanımı olarak temel eğitim safhasında verilebilmesine yönelik bir program oluşturulabileceği görülmüştür. Yurt dışında İngiltere ve ABD’de de güvenlik yönetimi altında benzer programların halen yürütüldüğü bilinmektedir.

S.Nu.	Program Uygulayan Üniversiteler	Programın Adı
1	MSÜ Kara Harp Okulu	Güvenlik Yönetimi
2	TODAE	Güvenlik Yönetimi(Kolluk Yönetimi)
3	Polis Akademisi	Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi
4	TOBB ETÜ	Güvenlik Çalışmaları
5	MEF Üniversitesi	Uluslararası Güvenlik ve Strateji Çalışmaları
6	Dokuz Eylül Üniversitesi	Uluslararası Güvenlik Çalışmaları
7	Gaziantep Üniversitesi	Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi
8	ABD Savunma Üniversitesi	Güvenlik Yönetimi/İç Güvenlik Yönetimi (Security Management/ Homeland Security)
9	İngiltere Portsmouth Üniversitesi	Güvenlik Yönetimi/Politikaları/Liderlik (Security Management/Policing, Policy and Leadership)
10	İngiltere Leicester Üniversitesi	Güvenlik ve Risk Yönetimi/Terörizm, Güvenlik ve Politika (Security and Risk Management/Terrorism, Security and Policing)
11	ABD Bellevue Üniversitesi	Güvenlik Yönetimi (Security Management)
12	ABD Massachusetts Üniversitesi	Ulusal Savunma Odaklı Güvenlik Çalışmaları (Security Studies/Homeland Defence Concentration)

Söz konusu eğitim Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Güvenlik Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanlığı bünyesinde SUEM için öngörülen Temel Kolluk Eğitimi Sertifika Programları ile birlikte verilebileceği değerlendirilmiş, ancak bunun için lisansüstü eğitim programına uygun şekilde, temel eğitim kapsamında verilen ders programlarının güncellenmesi gerektiği görülmüştür. Bu güncellenen temel eğitim konularının ise ayrı sertifika programları ile verilmesi teklif edilmiştir. Ayrıca haftalık çalışma çizelgesinde yer alan 15 ders saatinin/(2,5 gün) lisansüstü eğitime ayrılması gerektiği ifade edilmiştir.

S. No.	Eğitim Konusu	SUEM-2 Ders Saati
1	Güvenlik Bilimlerine Giriş	32
2	Terör Suçlarının Soruşturulması	32
3	Kriminoloji	32
4	Kolluk Temel Bilgisi	32
5	Halkla İlişkiler ve İletişim	32
6	Anayasa Hukuku	32
7	İdare Hukuk ve İdari Kanunlar	64
8	Ceza Hukuku (Genel-Özel)	80
9	İnsan Hakları	32
10	Yönetim Organizasyon	32
11	Kolluk Etiği ve Liderlik	32
12	Proje Bitirme Ödevi	32
13	Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele	32
14	Önleyici Kolluk Hizmetleri	64
15	Adli Kolluk Hizmetleri	64
16	Kriminalistik-Adli Tıp	64
17	Lojistik ve Mali Konular	32
18	Personel ve Yazışma Kuralları	32
19	Ceza Muhakemesi Hukuku	48
20	Beden Eğitimi ve Kolluk Savunma Teknikleri	64



S.No.	SUEM-2 Dersleri	Enstitü Tarafından Verilebilecek Dersler	
1	-	Araştırma Yöntem ve Teknikleri (S)	Sosyal Bilimlerde İstatistiksel Çözümleme (S)
2	Güvenlik Bilimine Giriş	Güvenliğin Teorik Temelleri (Z)	
3	Kolluk Meslek Temel Bilgisi	Karşılaştırmalı Kolluk ve Güvenlik Yönetimi (S)	Güvenliğin Mimarisi ve Türkiye'de Kolluk Örgütlenmesi (S)
4	Kolluk Etiği	Güvenlik Yönetimi ve Etik (Z)	
5	İnsan Hakları	İnsan Hakları (Z)	
6	Terör Suçlarının Soruşturulması	Terör ve Güvenlik (Z)	
7	İdare Hukuku Ceza Hukuku Anayasa Hukuku	Güvenlik Hukuk (Z)	
8	Halkla İlişkiler ve İletişim	Türkiye'nin Toplumsal Yapısı (S)	Toplumsal Hareketler ve Kitle Psikolojisi (S)
9	Yönetim Bilimlerine Giriş	Çağdaş Yönetim Kuramları (Z)	
10	Kriminoloji	Kriminoloji (Z)	
11	Proje Bitirme Ödevi	Proje (Z)	

Böyle bir eğitimin verilmesi için ilave olarak bazı idari tedbirlerin de alınması zaruri hale gelmektedir. Örneğin sahil güvenlik hizmetleri sınıfı subay adaylarının eğitim süresi bir yıl olduğundan mevcut durumda onlar için bu eğitimin verilememe durumu ortaya çıkmaktadır. Önümüzdeki süreçte fakülteden mezun olacak subayların lisans mezunu, SUEM eğitiminden mezun olanların ise yüksek lisans mezunu olması durumu başka bir sorun alanı olarak tespit edilmiştir. Ayrıca yönetici eğitimi kapsamında verilmesi planlanan Orta Düzey Yönetici Eğitiminin de yüksek lisans programı olması bakımından uzun vadede bir personele iki yüksek lisans eğitimi verilmesi ile karşı karşıya kalılabileceği hususu çözüm gerektiren idari konular olarak yer almaktadır.

DÖRDÜNCÜ OTURUM

ASTSUBAYLIKTAN SUBAYLIĞA VE UZMAN ERBAŞLIKTAN ASTSUBAYLIĞA GEÇİŞTE LİSANS TAMAMLAMA VE MYO EĞİTİMİNİN KULLANILMASI

Serkan SELÇUK¹

Jandarma Genel Komutanlığı bünyesinde subay ve astsubaylığa geçiş sistemlerinin Teşkilatın ihtiyaçları doğrultusunda yeniden şekillendirilmesi ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin eğitim sistemiyle entegre edilmesi maksadıyla YÖK tarafından icra edilen Dikey Geçiş Sistemi (DGS) ve Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS)'nin kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

Bu yaklaşım ile mevcut durum incelendiğinde her iki sistemin birlikte yürütülebileceği görülmektedir. Mevcut durumda subay ve astsubaylığa geçiş sistemi Jandarma Genel Komutanlığı tarafından belirlenen kriterler doğrultusunda ve ilave olarak yapılan bir sınav ve mülakat aşamalarından oluşmaktadır.

Statüler arası geçişte mevcut mevzuat hükümleri doğrultusunda;

-Subay olmak için herhangi bir lisans mezunu olmak,

-Astsubay olmak için ise herhangi bir ön lisans mezunu olmak temel eğitim alt yapısı için yeterli olmaktadır.

Özellikle teknik ve yardımcı branşlardaki astsubaylar (Muhabere branşında olan bir astsubay işletme lisans programından mezun olmasının yetmesi gibi) branşı için aranan lisans eğitimi dışındaki eğitimlerle subay olabilmektedirler.

¹ Jandarma Binbaşı, Güvenlik Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Öğrenci İşleri Şube Müdürü.

Söz konusu kriterler arasında geçiş yapmak isteyen personelden herhangi bir lisans ya da ön lisans programından mezuniyet istenmektedir. Astsubaylığa geçiş yapacak personel görevi esnasında bir ön lisans programını takip ederken subaylığa geçiş yapmak isteyen personel ise bir lisans programını bitirmeye çalışmaktadır.

Ağırlıklı olarak Açık Öğretim Fakültelerinde programları takip eden personel, bir yandan görevlerini yerine getirirken bir yandan da dersleri takip etme ve sınavlara girme konusunda zorluklar yaşamaktadırlar.

Bunun yanında personel doğal olarak takip edebileceği daha basit bölümleri tercih etmekte ve bu durum personelin görev alanıyla çok da ilgili olmayan bir alanda sadece ön lisans ya da lisans diplomasını almak için vakit kaybetmesine neden olmaktadır. Personelin mezun olduğu bölümlerden elde ettiği bilgiler ise entelektüel birikiminin gelişmesinin ötesinde görev ihtiyaçlarına hizmet etmemektedir.

Bu sebeplerle subay ve astsubaylığa geçiş yapacak personelin bu süreçteki çabaları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin yeni eğitim sistemiyle entegre edilerek YÖK mevzuatına uygun bir şekilde hem personelin kurum ihtiyaçları doğrultusunda eğitime tabi tutulması hem de personelin eğitim sürecinde yaşayacağı zorlukları en aza indirilebileceği değerlendirilmektedir.

Bu süreçte yaşanan sorunlardan bir tanesi de adaylara uygulanan sınavların işlerliği ve uygulanabilirliği konusunda yaşanmaktadır. Sınavlar Jandarma Genel Komutanlığının kontrolünde Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi tarafından hazırlanmaktadır. Soruların hazırlanması ders ve konu kapsamına göre ayrı ayrı yapılmakta bu durum ise sınavın genel bütünlüğünün sağlanmasına negatif etki etmektedir.

Ayrıca kurumun kendisinin yaptığı sınavlarda zaten eğitim sürecinde öğretilmesi planlanan konulardan sorular sorulduğu görülmektedir. Bir bakıma personelin mezuniyetini müteakip kazanacağı bilgileri daha sınav aşamasında öğrenmesi istenmektedir. Bunun yanında astsubay ve özellikle subay gibi karar verici makamlara gelecek kişilerin muhakeme yeteneklerini ölçecek temel matematik ve mantık soruları konusunda da eksiklik olduğu görülmektedir. Yeni sistemle beraber personelin seçimi için gerekli sınav aşaması ülke genelinde geçerliliği olan YGS ve DGS ile yapılacak olup, personelin temel muhakeme yeteneği ve sosyal ve matematik alanlarına olan hakimiyeti ölçülebilecektir.

Bu kapsamda JSGA'nın yeni eğitim sistemi incelendiğinde; Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin temel vazifesi; Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca ihtiyaç duyulan subay ve astsubayların, modern eğitim ve öğretim yöntemlerini kullanarak görev ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirilmesidir.

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin Eğitim Stratejisi; Subay ve astsubayların eğitiminin lisans ve ön lisans düzeyinde eğitim ve öğretim yapan okullar olan Fakülte ve Meslek Yüksek Okulu (MYO) üzerine inşa edilmiştir.

Fakülte ve MYO'nun ihtiyaç duyulan yıllık personel miktarını karşılayacak düzeyde mezun verebilir hale gelinceye kadarki süreçte subay ve astsubayların eğitimi Eğitim Merkezi Komutanlığı bünyesindeki SUEM ve ASEM vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir.

Fakülte ve MYO'nun süreç içerisinde eğitim verdiği öğrenci sayısı arttıkça Eğitim Merkezi Komutanlığı bünyesinde eğitim alan öğrenci sayısının kademeli olarak azaltılması öngörülmektedir.

Dikey Geçiş Sınavı, Ön lisans mezunların 4 yıllık lisans programlarına geçiş yapabilmesi için uygulanan bir sınavdır. Sınav yılda bir kez yapılmaktadır.

60 Matematik 60 Türkçe sorusundan oluşmaktadır. Merkezi Yerleştirme ile Dikey Geçiş Yapılacak; Yüksek Öğretim Lisans Programları, Kontenjanları, Başvuru şartları ÖSYM aracılığıyla yükseköğretim kurumları tarafından kendi özelliklerine göre belirlenmektedir.

Başvuru koşullarına, meslek yüksekokulu bölüm mezuniyeti şartı, beden ölçüleri, ilave yetenek veya yeterlilik şartları, sertifika sahipliği ve yabancı dil yeterliliği gibi birçok şart kontenjan verilen yükseköğretim kurumu tarafından belirlenebilmektedir.

Bu kapsamda; Aday belirleme süreci ulusal çapta yapılacak sınavlar (YKS, DGS) vasıtasıyla yürütülecektir. Personelin görev esnasında ikinci bir eğitime yönelmemesi nedeniyle performansı artırılabilir. Akademide aynı anda devam eden farklı eğitim programları tek çatı altında birleştirilerek homojen bir eğitim sistemi oluşturulacaktır. Subay ve astsubaylığa geçiş sürecinde personelden istenen ön lisans ve lisans mezuniyetlerinin uygun olması sağlanacaktır. Eğt.Mrk.K.lığında sadece yönetim birimleri ve idari personel istihdam edilecektir.

Bu kapsamda kısa vadede hem Fakülte ve MYO'nun eğitim ve öğretim faaliyetlerinin belirlenen plan doğrultusunda icra edilmesini sağlamak hem de bina tesis ve personel ihtiyacını en aza indirmek maksadıyla; mevcut durumdaki Eğitim Merkez Komutanlığı faaliyetleri ile Fakülte ve MYO faaliyetlerini tek potada birleştirici bir eğitim öğretim sistemine geçiş yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Bunun yanında yardımcı sınıf personelinin yetiştirilmesinde ise Fakülte Yüksek Okul (FYO) sistemi kullanılabilir. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinde yetiştirilmesi mümkün olmayan teknik ve yardımcı sınıflar alanında isim yapmış üniversitelerde kurum adına eğitim alabilirler. Personel adayı ayrılacağı yardımcı sınıfın gerektirdiği önlisans/lisans programlarını YGS ve LYS sınavları vasıtasıyla gireceği programlarda Akademi adına okur. İki ve

dört yıllık eğitimi süresince Akademi bünyesinde işletilecek Fakülte Yüksek Okulu emir komutasında temel askerlik anlayışı eğitimini de almış olur.

Bu doğrultuda önceki sistemde muhabere sınıfında subaylığa naspedilen personel işletme lisans mezunu olur iken yeni sistemde elektrik-elektronik mühendisliği bölümünden mezun olmuş olacaktır. Maliye sınıfından astsubaylığa naspedilecek personel önceki sistemde halkla ilişkiler gibi alanı ile ilgisiz program yerine örgün öğretim yapan bir iktisat bölümünden mezun olabilecektir.

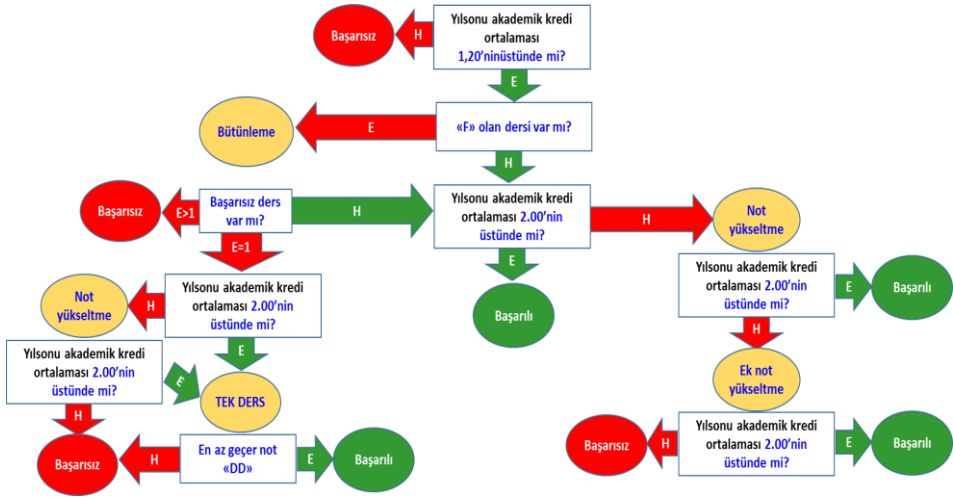
Öngörülen sistemlerin mevzuat içerisine alınmış olması sistemin hemen hayata geçirilmesi zorunluluğunu doğurmamaktadır. 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununda bu sistem hâlihazırda yer almakta ve Kara Kuvvetleri Komutanlığı (K.K.K.) tarafından uygulanmaktadır. Buna rağmen, geçmiş dönemde bu kaynak Jandarma Astsubay Meslek Yüksek Okulu (JAMYO)'nda kullanılmamıştır. Bu nedenle sistemin mevzuatta tanımlanmayı müteakip olgunlaştırılması ile birlikte hayata geçirilebileceği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, YGS ve DGS ile subay ve astsubaylığa geçiş sisteminin avantajlarının fazla olması, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin eğitim sistemi içerisinde önemli bir sadeleştirmeye gidilmesi ve yükseköğretim sistemi ile daha uyumlu hale gelinebilmesi maksadıyla, öngörülen yöntemlerin kısa ve orta vadeli planlar içerisine alınması ve olgunlaştırmayı müteakip hayata geçirilmesinde fayda olduğu mütalaa edilmektedir.

ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN REVİZE EDİLEREK DAHA PRATİK BİR SİSTEM OLUŞTURULMASI

Tolga ATALAY¹ / Murat ACAR²

Eğitim Merkezinde öğrenim gören öğrencilerin sınav ve geçme esasları, JSGA Eğitim Merkezi Eğitim Öğretim Yönetmeliği doğrultusunda yürütülmektedir. Yönetmelik doğrultusunda uygulanan sınav ve geçme esaslarını gösteren akış diyagramı Şekil -1 'de verilmiştir.



Şekil.1. Eğitim Merkezi Sınav ve Geçme Sistemi Akış Diyagramı

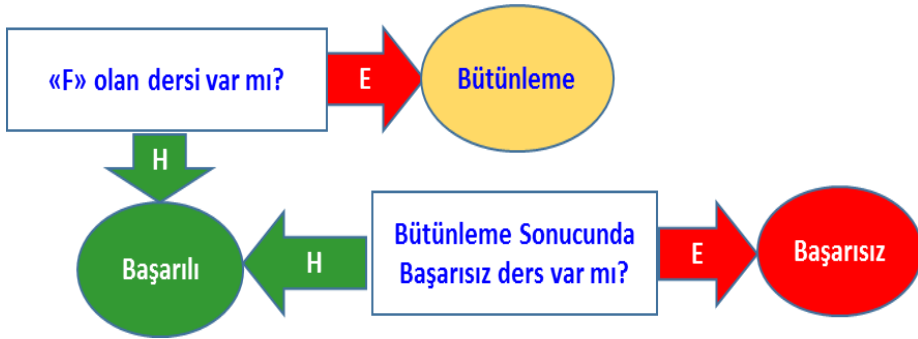
Öğrencilerin sınav ve geçme esaslarını gösteren akış diyagramı incelendiğinde sistemin oldukça karmaşık ve çok aşamalı olduğu, yükseköğretim kurumu vasfı taşımayan bir eğitim kurumu olan Eğitim Merkezi için bu kadar karmaşık bir sistemin anlamsız olduğu değerlendirilmektedir.

¹ Jandarma Binbaşı, JSGA Ölçme Değerlendirme Şube Müdürlüğü

² Jandarma Binbaşı, JSGA Ölçme Değerlendirme Şube Müdürlüğü

Uzun süreli eğitim programlarına uyumlu olan bu sistemin, kısa süreli bir eğitim programına sahip Eğitim Merkezinde, 24 haftalık eğitim sürecinde 7 hafta süreyle sınav yapma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Bu durumda öğrencilerin eğitim öğretim süreçleri için ayrılması gereken sürelerin, ölçme değerlendirme faaliyetleri için ayrılmasına sebebiyet vermektedir.

Eğitim Merkezi ile benzer eğitim veren Polis Mesleki Eğitim Merkezinin (POMEM) sınav ve geçme sistemi incelendiğinde ise eğitim sisteminin süresine uygun olarak basitleştirilmiş bir sınav ve geçme sisteminin kullanıldığı görülmektedir. POMEM sınav ve geçme sistemi akış diyagramı Şekil -2’de verilmiştir



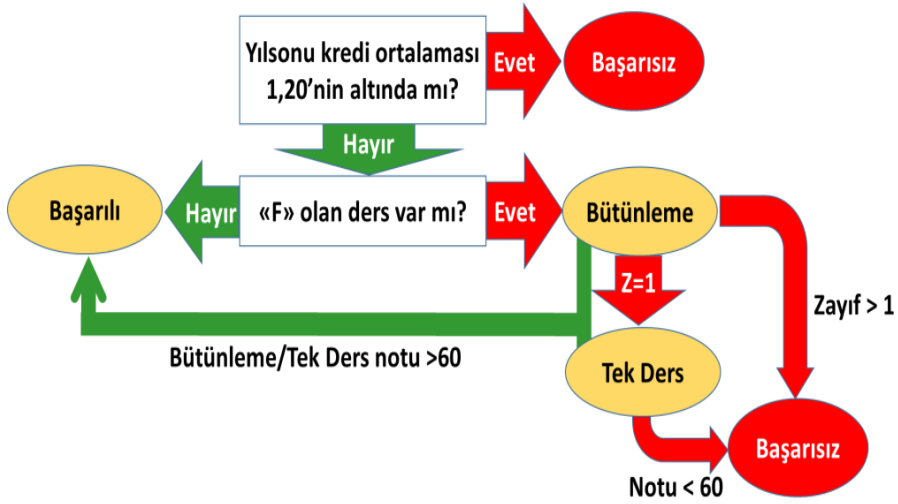
Şekil.2. Polis Mesleki Eğitim Merkezi Sınav ve Geçme Sistemi Akış Diyagramı

2016-2017 Eğitim Öğretim Yılında öğrencilerin not yükseltme sınavlarına katılım durumları incelendiğinde ise 4465 öğrenciden sadece 2’sinin not yükseltme sınavlarına katıldığı görülmüştür.

Not yükseltme ve ek not yükseltme sınavları için ayrılan süreler ile bu sınavların seçiciliği karşılaştırıldığında, anlamlı bir fayda sağlamadığı görülmektedir.

Öğrencilerin eğitim öğretim sürecinde uygulanan sınav sayısının azaltılarak bu sürenin eğitim öğretim sürecine eklenmesi öğrenci gelişimine fayda sağlayacağından, öğrencilere uygulanan 2,00'lık geçme barajının kaldırılarak, kredi notunun doğrudan başarı sıralamasına yansıtılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda Eğitim Merkezi Sınav ve Geçme Sisteminin Şekil -3'de verildiği şekilde revize edilmesinin, optimal ölçme ve değerlendirme sisteminin oluşturulmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.



Şekil.3. Eğitim Merkezi İçin Önerilen Sınav ve Geçme Sistemi Akış Diyagramı

BEŞİNCİ OTURUM

ANA TEMA: JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK AKADEMİSİ EĞİTİM SİSTEMİ

ÖĞRENCİ KAYNAĞI, TEMİN VE YETERLİLİK ŞARTLARI, KAYNAK OKUL ÇEŞİTLİLİĞİNE YÖNELİK BİR OKUL SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI

Savaş ÇAĞLAYAN¹

1. GİRİŞ

Başlı başına bir uzmanlık alanı isteyen ve diğer kurumlarda insan kaynakları birimlerince yürütülen personel alım işleri genel olarak çok zahmetli ve uzun bir süreci kapsayan ve her aşaması hukuki problemlerle karşılaşılabilen hassas konudur. Jandarma Genel Komutanlığının tüm statülerde personel alımını, Sahil Güvenlik Komutanlığının subay ve astsubay statülerdeki alımını Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Personel Temin Merkez Komutanlığı yürütmektedir. Ancak doğal olarak tüm temin faaliyetlerinde olduğu gibi Personel Temin Faaliyetleri yürütülürken ortaya çıkan problemler mevcuttur. Problem sahaları, mevzuatın tutarsızlığı ve belirsizlikler, temin faaliyetlerinin yoğunluğu ve uzman personel ihtiyacı, temin faaliyetlerinin kapsamı ve temin kapsamı dışındaki faaliyetler, kurum içi yazılı sınavlar başlıkları altında özetlenebilir.

2. MEVZUATIN TUTARSIZLIĞI VE BELİRSİZLİKLER

Personel temin faaliyetlerini ilgilendiren mevzuatı incelediğimizde karşımıza aşağıdaki gibi bir tablo ortaya çıkmaktadır. Mevcut mevzuatta temin faaliyetleri 6 Kanun, 11 Yönetmelik, 10 Yönerge, Genelge ve Protokol ile yürütülmektedir.

¹ J.Yb. Personel Temin Merkez Komutanlığı Plan Ve Koordinasyon Şube Müdürü

Statü	Kanun	Yönet.	Yöng./Gen./Prot.	Toplam
Subay	3	4	5	12
Astsubay	5	6	6	17
Uzman Erbaş	1	1	2	4
Devlet Me.	1	1	1	3
Statü Değ./Geç.	6	6	6	18
Ortak	-	2	1	3
Toplam*	6	11	10	27

Mevcut düzenlemede birbiri ile uyuşmayan düzenlemeler, fazla mevzuata rağmen halen belirsizlikler mevcuttur. Farklı mevzuatta farklı düzenlemeler ve halen var olan belirsizlikler, farklı uygulamalara ve idari davaların kaybedilmesine sebep olmaktadır. Genel temin faaliyetlerindeki farklılıkları giderici, belirsizlikleri ortadan kaldıracak mevzuata ihtiyaç vardır.

Mevzuattaki tutarsızlık ve belirsizliklerden bazılarına değinmek gerekirse; Askerlik yapmayan uzman erbaş adayları için düzenlenen yaş alt sınırının belirsiz olması, sözleşmeli erbaş ve er iken uzman erbaş olmak isteyenler (Diğer kuvvetlerden geçiş ve J.Gn.K.lığında sözleşmeli erbaş ve er ihdas edilecekse kurum içi geçiş) alınmalı mıdır, sözleşmeli uzman erbaştan astsubaya geçiş ile uzman jandarmadan astsubaya geçiş arasındaki farklar, Şahsın kendisi haricinde yakın akrabaları ile ilgili arşiv araştırması ve/veya güvenlik soruşturması olumsuz olması durumunda hareket tarzı hakkında belirsizlikler, kıtadan astsubay temininde sicil notu ortalamasını farklı olması şeklinde çoğaltılabilir.

Mevzuattaki tutarsızlık ve belirsizliklerin Personel Temin Merkezi ile kurulacak koordine sonucu halen yürütülmekte olan ve içerisinde temin ile ilgili bölümleri de bulunan Jandarma ve Sahil Güvenlik K.lığı Personel Kanununa ilave veya değiştirilebilecek birkaç madde ile çözüme kavuşturulabileceği değerlendirilmektedir.

3. TEMİN FAALİYETLERİNİN YOĞUNLUĞU VE UZMAN PERSONEL İHTİYACI

2017 yılında 24 farklı alım yapılmış, bu alımlarda çoğu subay olmak üzere 2.160 personel görev almış, 72.513 aday komisyonlardan geçirilmiştir. 2017 yılı temin faaliyetleri ve gerçekleşme durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Statü	Kontenjan	Başvuru	Çağrılan	Katılan	Başarılı
Subay*	800	50.003	15.646	5.133	3.883
Astsubay*	5.765	109.454	28.351	11.967	7.366
Uzman Erbaş	26.339	276.664	194.345	54.153	29.266
Devlet Memuru	257	97.641	2.920	836**	567**
Muvazzaflığa Geç.	152	325	316	316	124
İhtisasa Geçiş	1.367	6.142	2.830	424	265
Toplam	34.680	540.229	244.408	72.513	41.471

* JSGA Fakülte (Sb.) ve SBÜ ATT (Asb.) dahildir. ** Çalıştay sırasında devam eden faaliyet

Temin faaliyetlerinin yoğunluğu sebebiyle; yıl içerisinde alım işleri ve sınavlar üst üste binmekte ve her biri hukuksal sonuç doğurabilecek uygulamalar aceleye getirilebilmekte (2017 için 24 alım faaliyeti), her temin

faaliyetinin birbirinden farklı olasılıklar ve detaylar içermesi sonucu yeteri kadar irdelenmeyen, sonuçları öngörülemeyen kararlar alınabilmekte, Temin Merkezinde görevli personelin çoğunun daha önce asayiş ve komando birliklerinde çalışanlardan olması hata payını artırmakta, alım komisyonlarında personel görevlendirilmesi J.Gn.K.lığı karargahı ve JSKA Bşk.lığının mevcut görevlerini de aksatmakta, geri dönüşü mümkün olmayan adli sorumluluklar doğurabilmektedir. (2017 yılı için 17.797 bilgi edinme, 1.185 adli ve idari mahkeme evrakı cevaplandırılmıştır.)

Temin merkezlerine karargâh tecrübesi ve imkanlar dâhilinde personel sınıfından personel atanmalı, tecrübeli ve güvenlik soruşturması yapılmış emekli personelin komisyonlarda görev almasının önü açılarak karargah ve JSKA personelinin görev yükü azaltılmalıdır.

4. TEMİN FAALİYETLERİNİN KAPSAMI VE TEMİN KAPSAMI DIŞINDAKİ FAALİYETLER

Personel Temin Merkez Komutanlığı mevzuatta geçen mevcut alım faaliyetleri dış kaynaktan alınan subay, astsubay, uzman erbaş ve devlet memurlarıdır. Bu alımlar haricinde sözleşmeliden muvazzaflığa geçiş, ihtisasa geçiş, devlet memurları görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarını veya ihtiyaç halinde emir verilen diğer alım faaliyetlerini icra etmektedir. Ancak bu durum zaten yetersiz olan Temin Merkezi imkânlarını daha da fazla zorlamaktadır.

Özellikle kurum içi personel yetiştirme, eğitim, kurs vb. sonucu aslında temin değil sicim yapılan faaliyetlerin Temin Merkez Komutanlığı görev alanından çıkarılması gerekmektedir.

5. KURUM İÇİ YAZILI SINAVLAR

Personel Temin Merkezi halen Uzman Erbaş, Muvazzaflığa Geçiş, İhtisasa Geçiş yazılı sınavlarını yapmakta, kıtadan Astsubay Temini kapsamında AGYS

sınavını yaptırmakta, Devlet Memurları görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının ise sınav kurul başkanlığını yürütmektedir. Söz konusu sınavların Jandarma Gn.K.lığı bünyesinde yapılması; FETÖ/PDY ve benzeri oluşumların ortaya çıkması durumunda kuruma zarar vermekte, kurum içi/dışı tavassut yapılabilirmiş izlenimi yaratmaktadır.

Jandarma Genel K.lığı bünyesinde yapılan tüm yazılı sınavların; ÖSYM tarafından Türkiye genelinde geçerliliği kabul edilen merkezi sınavların taban puanına bağlanması daha doğru olacaktır.

6. SONUÇ

Ayrı bir uzmanlık alanı isteyen ve diğer kurumlarda insan kaynakları birimlerince yürütülen personel alım işleri genel olarak çok zahmetli ve uzun bir süreci kapsayan ve her aşaması hukuki problemlerle karşılaşılacak hassas konudur. Bu sebeple Personel Temin Merkez komutanlığının mevcut görevlerine ilave alımlar ile artırılmamalı, personel branşına dâhil personel ile takviye edilmeli, mevzuatta bulunan belirsizliklerin giderilmesi maksadıyla çalışmaya başlanmalıdır.

SÜREKLİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME FAALİYETLERİNİN ETKİN ŞEKİLDE GERÇEKLEŞTİRİLMESİNE YÖNELİK TEŞKİLATLANMA ÖNERİSİ

Hayrettin KÜPELİ¹

1. GENEL

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, 669 sayılı KHK ile 2803 sayılı Kanuna eklenen 13/A maddesi ile;

- Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatlarının subay, astsubay ve diğer personel ihtiyacını karşılamak,
- Önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapmak üzere,

Bünyesinde fakülte, enstitü, astsubay meslek yüksekokulları, eğitim ve araştırma merkezleri ile kurslar bulunan, İçişleri Bakanlığına bağlı bir yükseköğretim kurumu olarak kurulmuştur.

İçişleri Bakanı'nın 04 Ekim 2016 tarihli onayıyla yürürlüğe giren Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Teşkilat, Görev ve Çalışma Esasları Yönetmeliği ile Akademi'nin teşkilat yapısının çerçevesi çizilmiş olup halen bu kapsamda eğitim, öğretim ve diğer faaliyetler devam etmektedir.

Bu çalışmada JSKA bünyesinde Fakülte, Meslek Yüksek Okulu ve Eğitim Merkez Komutanlığındaki temel eğitim (subay ve astsubay yetiştirme eğitimi) faaliyetleri ve lisansüstü eğitim faaliyetleri değil; mesleki gelişim kapsamında yürütülen eğitimler ile Araştırma ve Eğitim Merkezleri bünyesinde yürütülen araştırma ve geliştirme faaliyetleri ele alınarak bu kapsamda bir inceleme yürütülmüştür. Çalışmada izlenen plan şu şekildedir:

¹ J.Bnb., Kolluk Uygulamaları ve Suç Araştırmaları Merkez Amirliği Araştırma Görevlisi

- Öncelikle inceleme kapsamında ilgili birimlerin mevcut durumları ve görevleri kısaca özetlenmiş,
- Araştırma ve meslek içi eğitim faaliyetlerinin yurtiçinde üniversitelerde ve kamu kurumlarında yürütülmesine ilişkin konumuz açısından öne çıkan örnekler üzerinden bir inceleme yapılmış,
- Eğitimlerin sertifikalandırılması ve bunlara yönelik bir katalog oluşturulması tartışılmış,
- Eğitim ve araştırma faaliyetlerinin mevcut durum, ihtiyaçlar ve yapılan inceleme dikkate alınarak etkin bir şekilde yürütülmesine imkân sağlayacak bir teşkilatlanma önerisi ortaya konulmuş,
- Bu önerinin hayata geçirilmesi için değerlendirilmesi gerekli hususlar ile mevzuata ithal edilmesi gerekli başlıklar vurgulanmıştır.

2. MEVCUT DURUM

Mesleki gelişim kapsamındaki eğitim faaliyetleri ile araştırma geliştirme faaliyetleri dikkate alındığında inceleme kapsamına;

- Araştırma ve Eğitim Merkezleri Müdürlüğü,
- Eğitim Merkez Komutanlığı bünyesindeki Meslek İçi Eğitim Merkezi Komutanlığı,
- Akademik Faaliyetlerden Sorumlu Başkan Yardımcılığı bünyesinde Plan Program Şube Müdürlüğü Meslek İçi Kurs Kısım Amirliği,
- Akademik Faaliyetlerden Sorumlu Başkan Yardımcılığı bünyesinde Eğitim Sistemleri ve Teknolojileri Geliştirme Şube Müdürlüğü dâhil edilmiştir.

a. Araştırma ve Eğitim Merkezleri Müdürlüğü

Araştırma ve Eğitim Merkezleri Müdürlüğü teşkilatı Ek 1’de verilmiştir. Ancak Müdürlük bünyesindeki bulunan Uzaktan Eğitim Kısımının Eğitim

İşletim Kısım Amirliği olarak adının değiştirilmesi ve Eğitim Sistemleri ve Teknolojileri Geliştirme Şube Müdürlüğü altında Uzaktan Eğitim Kısım Amirliği kurulmasına ilişkin TMK teklifinde bulunulmuştur. Bu kapsamda Müdürlüğün faaliyet alanları;

- Ulusal ve uluslararası bilimsel çalışma, araştırma, projeler yapmak ve analizler geliştirmek,
- Süreli ve süresiz yayınlar çıkarmak,
- Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Akademinin sorunlu ve geliştirilmesi gereken alanlarını tespit ederek raporlar yazmak,
- Ulusal veya uluslararası; kurslar, seminerler, toplantılar, kongreler, sempozyumlar düzenlemek,
- Akademi/Müdürlük imkânları ile veya ulusal veya uluslararası kamu/özel sektör kurum ve kuruluşları ile koordineli olarak sertifikalı veya sertifikasız eğitim programları düzenlemek ve yürütmek,
- Ulusal veya uluslararası, kamu veya özel sektör kurum ve kuruluşlarına talepleri halinde danışmanlık, eğitim ve bilirkişi hizmeti vermek,
- Ulusal veya uluslararası araştırma projelerinin hazırlanması ve yürütülmesi faaliyetlerini gerçekleştirmek; ulusal veya uluslararası kuruluşlar ile ortak proje faaliyetlerinde bulunmak veya bu tür projelere katkı sağlamak,
- Akademide icra edilen ön lisans, lisans ve lisansüstü seviyedeki eğitime katkı sağlamak olarak planlanmaktadır.

Bu genel faaliyet alanları dışında; eski Harp Akademileri ve Astsubay Üst Karargâh Hizmetleri eğitimlerinin yerine getirilmesi planlanan Jandarma Genel Komutanlığı Subay ve Astsubay Mesleki Gelişim Eğitimine yönelik çalışmalar Araştırma ve Eğitim Merkezleri koordinesinde yürütülmektedir. Ayrıca Jandarma Genel Komutanlığında 15 Temmuz 2016'dan itibaren

kaldırılan yabancı dil eğitime yönelik çalışmalar da yine Müdürlük bünyesinde yürütülmektedir.

b. Meslek İçi Eğitim Merkezi Komutanlığı

Meslek İçi Eğitim Merkezi Komutanlığının teşkilatı EK 2’de verilmiştir. Bu kapsamda Akademide düzenlenen kurslara ilişkin kurslar başlamadan önce gerekli hazırlıkların tamamlanması; kurs esnasında ise kursiyerlerin iâşe, ibate, mali ve diğer ihtiyaçlarının sağlanmasının takip ve kontrolü bu birim tarafından yürütülmektedir.

c. Plan Program Şube Müdürlüğü Meslek İçi Kurs Kısım Amirliği

Meslek İçi Kurs Kısım Amirliğinin faaliyet alanları;

- J.Gn.K.lığı ve SG.K.lığınca Yıllık Yurt İçi Kurs Planları kapsamında Akademi bünyesinde icra edilmesi talep edilen kursların; planlanan tarihlerinin, sürelerini ve içeriklerinin, öğretim görevlisi durumlarının ilgili birimlerle incelenmesi,

- Akademi bünyesinde açılacak kursların öğretim görevlileri, dersane gibi hususlarının planlanması,

- Halen Akademi bünyesinde icra edilen meslek içi kursların; ders planlarının, sürelerinin, içeriklerinin ve kursların müteakip dönemlerde tekrar açılıp açılmayacağının incelenmesi,

- Mevzuatta yapılan düzenlemeler ve koluğu ilgilendiren diğer gelişmeler doğrultusunda düzenlenmesi gereken kursların tespit edilmesi olarak belirlenmiştir.

ç. Eğitim Sistemleri ve Teknolojileri Geliştirme Şube Müdürlüğü

Eğitim Sistemleri ve Teknolojileri Geliştirme Şube Müdürlüğü teşkilatı EK 3’de verilmiştir. Teşkilat yapısı incelendiğinde görevleri;

- Eğitim sistem ve teknolojilerine yönelik ARGE projelerini geliştirmek, koordine ve takip etmek, sonuçlandırmak,
- Eğitim sistem ve teknolojileri ile ilgili ulusal ve uluslararası alanda yürütülen faaliyetleri ve gelişmeleri incelemek ve takip etmek, bu alanda icra edilecek seminer, toplantı ve konferanslara katılmak,
- Görsel eğitim dokümanlarını (Film, video/3D simülasyon vb.) hazırlamak,
- Eğitim dokümanlarına ilişkin bilgi bankası oluşturmak,
- Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin eğitim ihtiyaçlarında çağdaş sistem ve teknolojilerin kullanımına yönelik faaliyetleri yürütmek olarak özetlenebilir.

Mevcut durum üzerinde yapılan değerlendirmede Meslek İçi Kurs Komutanlığının JSGA kurulmadan önceden yürütülen faaliyetlerin icra şeklini koruyarak devam ettirmektedir. Söz konusu Komutanlık faaliyetlerin cari olarak icrasını yürütmekte, planlama faaliyetleri ise başka bir birim altında gerçekleştirilmektedir (Plan Program Şube Müdürlüğü Meslek İçi Kurs Kısım Amirliği). Bu yapı içerisinde planlama ve uygulama açısından bütünlük olmadığı gibi, ulusal ve uluslararası yükseköğretim kurumlarındaki sürekli eğitim yapısı ile de uyumsuzluk bulunmaktadır. Araştırma ve Eğitim Merkezleri Müdürlüğü ise araştırma-geliştirme ve eğitim faaliyetlerinin yanında özel olarak Milli Savunma Üniversitesi (MSÜ) bünyesinde özel enstitüler bünyesinde yürütülen yönetici eğitiminden de sorumludur. Araştırma-geliştirmeden, meslek içi eğitimden ve yönetici eğitiminden (her ne kadar meslek içi eğitim kapsamında değerlendirilebilse de) MSÜ örneğinde olduğu gibi sorumlu birimlerin ayrılması yürütülecek faaliyetlerin kalitesini artıracaktır. Uzaktan eğitim JSGA bünyesinde her seviyede eğitimde (temel eğitim, lisansüstü eğitim, meslek içi eğitim) kullanılabilecek bir yöntemdir. Bu yöntemde eğitimin içeriği

elbette ilgili eğitim birimi tarafından belirlenecektir. Ancak konunun teknik boyutunda (Video çekimleri, montaj, sistemin işletilmesi vb.) uzmanlaşmış bir ortak birim ihtiyacı bulunmaktadır. Eğitim birimlerince belirlenen içerik üzerinden uzaktan eğitimin teknik boyutundan sorumlu olacak bu birimde istihdam edilecek uzman personel vasıtasıyla uzaktan eğitim faaliyetleri yürütülebilir.

3. ÜNİVERSİTELER VE KAMU KURUMLARI MESLEK İÇİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA FAALİYETLERİ

a. Üniversiteler ve Diğer Yükseköğretim Kurumları

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu Madde 3'te Uygulama ve Araştırma Merkezleri *“Yükseköğretim kurumlarında eğitim ve öğretimin desteklenmesi amacıyla çeşitli alanların uygulama ihtiyacı ve bazı meslek dallarının hazırlık ve destek faaliyetleri için eğitim-öğretim, uygulama ve araştırmaların sürdürüldüğü bir yükseköğretim kurumudur.”* şeklinde tanımlanmıştır.

Üniversitelerde Uygulama ve Araştırma Merkezleri 2547 Sayılı Kanunun 7-d-2 Maddesi gereğince Yükseköğretim Yürütme Kurulu kararıyla kurulmaktadır. Her bir Uygulama ve Araştırma Merkezi için üniversiteler amacını, faaliyet alanlarını ve teşkilatını düzenleyen bir yönetmelik çıkarmaktadırlar. “Sürekli eğitim” ifadesi 2547 sayılı kanunun birkaç yerinde geçmesine rağmen tanımlar bölümünde bulunmamaktadır. Birçok üniversitede faaliyet gösteren Sürekli Eğitim Merkezleri veya Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezleri de “Uygulama ve Araştırma Merkezleri” tanımı altında faaliyet göstermektedir. 21 Aralık 2017 itibarıyla üniversiteler bünyesinde 2097 Araştırma ve Uygulama Araştırma Merkezi, 145 Sürekli Eğitim veya Sürekli Eğitim Uygulama Merkezi olmak üzere toplam 2242 adet bu kapsamda merkez bulunmaktadır.

Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin faaliyetlerine ve amaçlarına yönelik iki örnekle yürütülen faaliyetlerin daha iyi anlaşılması sağlanabilir.

▪ **Ankara Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi**

Amacı: İnsan hakları hukuku ve insancıl hukuk alanlarında, disiplinler arası bir yaklaşımla, ulusal ve uluslararası hukuk ekseninde yoğunlaşarak ve bilimsel yöntemleri kullanarak, insan haklarının tanınması, korunması, uygulanması ve geliştirilmesi hedeflerine yönelik teorik ve pratik alanda araştırmalar ve çalışmalar yürütmektir.

Etkinlik Alanları: BM ve bağlı kuruluşların insan hakları alanındaki çalışmalarına katkıda bulunmaya çalışmak; insan hakları ile ilgili yurt içi ve yurt dışındaki kuruluşlarla işbirliği yapmak; ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel ve tanıtıcı etkinlikler düzenlemek; insan hakları konusunda araştırmalar ve yayınlar yapmak; insan haklarına saygının geliştirilmesi için sanat ve kültür çevreleriyle işbirliği yapmaktır.

▪ **Gazi Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi**

Amacı ve etkinlik alanları: Türkiye'nin bölgesel, ikili ve çok taraflı uluslararası ilişkilerini kapsayan tarihi, kültürel, siyasi, iktisadi, hukuki, sosyolojik, jeopolitik ve stratejik yapısına yönelik bilimsel yöntemlerle araştırmalar, incelemeler ve değerlendirmeler yapmak; disiplinlerarası işbirliğini gerektiren alanlarda kamu ve özel kesime eğitim programları sunmak; mevcut ve gelecekteki ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal, iç ve dış güvenliğe ilişkin konularda yayın faaliyetinde bulunmaktır.

Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri Konseyinin (Devlet Üniversitelerindeki 80, vakıf üniversitelerindeki 27 Sürekli Eğitim Merkezi üyedir.) 2547 sayılı kanunda yaptığı değişiklik teklifindeki tanım esas alındığında “Sürekli Eğitim/Yaşamboyu Eğitim Birimi/Merkezi: Üniversitelerin

farklı birimlerinde yürütülen örgün eğitim dışındaki tüm yaygın eğitim ve yaşam boyu/ sürekli eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği bir yükseköğretim kurumudur.” şeklinde tanımlanabilecek olan sürekli eğitim merkezlerinin faaliyetlerinin daha iyi anlaşılabilmesi için Ege Üniversitesi ile Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Sürekli Eğitim Merkezi Örnekleri verilmiştir.

▪ Ege Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi

Amacı: Üniversitenin eğitim, öğretim ve araştırmalar yaptığı tüm alanlarda, ön lisans, lisans ve lisansüstü programlar dışında sürekli olarak verilecek eğitim programlarını düzenleyerek bu programlar aracılığıyla kamu, özel sektör ve uluslararası işbirliğinin gelişmesine katkıda bulunmak; ilgili kurum ve kuruluşlarca belirlenen ulusal meslek standartlarına uygun olarak ulusal ve uluslararası alanlarda belgelendirme yapmak, sınavlar yapmak ve personel belgelendirmek; seminerler, konferanslar, kongreler, çalıştaylar düzenlemek; alan araştırmaları ile her türlü eserlerin yayını yapmak; ulusal düzeyde Avrupa Birliği normlarına uyum sağlamak amacıyla meslek standartları geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktır.

Etkinlik Alanları: Kamu, özel sektör ve uluslararası kuruluş ve kişilere gerek duydukları alanlarda eğitim programları planlamak, konuya özel paket programlar önermek, ulusal ve uluslararası düzeyde kurslar, seminerler, konferanslar, eğitim fuarları düzenlemek ve bu tip etkinliklerin altyapı çalışmalarıyla ilgili malzeme, araç gereç temini ve koordinasyonunu sağlamak; personel belgelendirmeleriyle ilgili akreditasyon şartlarına, Türk Akreditasyon Kurumu tarafından öngörülen akreditasyon gereklerine ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından belirlenen esaslarla uyumlu olarak ulusal ve uluslararası meslek standartlarına ve ulusal yeterliliklere göre personel belgelendirmeye yönelik her türlü faaliyeti yürütmektir.

▪ **TODAİE Sürekli Eğitim Merkezi**

Amacı: TODAİE Genel Müdürlüğünün diğer merkezleri kanalıyla yürütülenler dışında kalan, etkinlik alanlarıyla ilgili olarak düzenlenecek sürekli eğitim programlarının planlanması, uygulanması ve geliştirilmesidir.

Ekinlik Alanları: Kamu kurumlarının eğitim ihtiyaç analizlerini yapmak; eğitim projeleri planlamak, düzenlemek ve yürütmek; kamu kurumlarının yaptığı hizmet içi eğitimleri destekleyici koordinasyon görevi yapmak; sürekli eğitime ilişkin kuramsal gelişme ve uygulamaları izlemektir.

b. Kamu Kurumları

Kamu kurumlarında kendi özel mevzuatları doğrultusunda kurulan birimler vasıtasıyla meslek içi eğitim ve araştırma faaliyetleri yürütülmektedir. Bu kapsamda İçişleri Bakanlığı bünyesinde bakan onayı ile kurulmuş olan Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM) Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde 7460 sayılı kanunla kurulmuş olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), özerk bir yapıya sahip ancak Adalet Bakanlığı ile ilgili 4954 sayılı kanunla kurulmuş Adalet Akademisinin amaçları ve faaliyet alanları incelenmiştir.

▪ **İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Merkezi (AREM)**

Amaç: İçişleri Bakanlığı'nın etkinlik, verimlilik ve performansını artırmak; vizyon oluşturmak ve strateji geliştirmek; yönetim sisteminin sorunlarına çözümler üretmek; kamu yönetiminde kalite yönetiminin benimsenmesine katkıda bulunmak; ulusal ve uluslararası gelişmeleri izlemek, analiz etmek ve kullanılabilir bilgi haline getirmektir.

Etkinlik Alanları: Bakanlığın sorumluluk alanına giren konularda stratejik araştırmalar ve çalışmalar yapmak; kamu yönetimi, sosyal, kültürel ve siyasi alanlardaki gelişmeleri izleyerek çözüm önerilerinde bulunmak; ihtiyaç duyulan alanlarda çalışma ve proje grupları oluşturmak, projeler yapmak; yurtdışında ve

yurtiçinde araştırma, inceleme ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak; yurtiçi ve dışı kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak; panel, konferans ve toplantılar düzenlemek; ihtiyaç duyulan konularda görüş hazırlamak; bilgi bankası hazırlamak ve yayınlar çıkarmaktır.

▪ **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)**

Amaç: Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında, ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktır.

Etkinlik Alanları: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı faaliyet alanlarında eğitim programları hazırlamak, eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak, bu konularla ilgili araştırmalar yapmak veya yaptırmak; işçi, işveren veya yönetici personel için seminer ve konferanslar tertip etmek ve düzenlenmiş eğitim, konferans ve seminerlere iştirak etmek; çalışma hayatı ve iş mevzuları ile ilgili tavsiyelerde bulunmak; istatistikler hazırlamak; Türkçe ve yabancı dilde yayınlar çıkarmaktır.

▪ **Adalet Akademisi**

Amaç: Adalet ve hukuk alanında evrensel standartlarda mesleki eğitim, danışma, inceleme, araştırma ve yayın faaliyetleri ile ulusal ve uluslararası alanda projeler yaparak çözüm önerileri sunmak, yargı profesyonellerinin mesleki yetkinliğini geliştirmek, kurumsal kapasiteyi geliştirmektir.

Etkinlik Alanları: Eğitim, danışmanlık ve yardım, inceleme araştırma ve yayın yapma, dokümantasyon, meslek öncesi eğitim ve staj ile kanunlarla verilen diğer görevlerdir.

Üniversiteler araştırma-geliştirme faaliyetleri ile temel eğitim ve lisansüstü eğitim kapsamında kalan diğer eğitim ihtiyaçlarını Uygulama ve Araştırma Merkezleri vasıtasıyla yürütmektedirler. Sürekli Eğitim Merkezleri

her ne kadar ayrı bir tanım olarak 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu içinde bulunmasa da (Uygulama ve Araştırma Merkezleri kapsamında değerlendirilmekte olup söz konusu kanun içinde çeşitli noktalarda adı geçmektedir.) uygulama anlamında üniversiteler tarafından yaygın bir şekilde tercih edilen bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları da eğitim ve araştırma ihtiyaçlarını karşılamak üzere özel mevzuatla benzer birimler kurma yoluna gitmişlerdir.

4. EĞİTİMLERİN SERTİFİKALANDIRILMASI VE EĞİTİM KATALOĞU OLUŞTURULMASI

Herhangi bir eğitim sonunda verilen sertifikanın ifade ettiği anlam; verilen belgenin üzerinde “sertifika” ibaresinin bulunması ile değil bu belgenin geçerliliği ile ilgili bir konudur. Diğer bir ifadeyle verilen belgenin geçerliliği ulusal ve uluslararası alanda ne kadar genişse verilen eğitimin saygınlığı da o derecede yüksek olacaktır. Bu kapsamda bir değerlendirme yapıldığında yurtiçi ve yurtdışında verdiği eğitimlerle saygın bir yer edinme vizyonuna sahip olan Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinde verilen eğitimlerin uygun birimler tarafından akredite olması önem arz etmektedir. Çeşitli kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektördeki bazı kuruluşlar, eğitim veren birimlerin bazı şartları yerine getirmesi sonucunda akreditasyon işlemi yapmaktadırlar. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisince yapılacak olan girişimler sonucunda akreditasyon alınacak birimlerin;

- Mümkünse kamu kuruluşları olması,
- Hem ulusal hem uluslararası alanda JSKA'nın eğitimlerinin geçerliliğine katkı sunması,
- Verilen eğitimlerin içeriği ile ilgili olması önem arz etmektedir.

Bütün bu hususlar bir arada değerlendirildiğinde kendi özel kanunları ile kurulmuş olan Avrupa Birliği ilgili kuruluşu Türk Akreditasyon Kurumu ve

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili kuruluşu Mesleki Yeterlilik Kurumu ön plana çıkmaktadır. 4457 Sayılı Türk Akreditasyon Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun esas alındığında kurum bünyesinde bulunan Personel Akreditasyon Başkanlığının personel belgelendirme (sertifikalandırma) kuruluşlarının akreditasyon başvurularının incelenmesi ve sonuçlanması işlemlerini, akredite edilen kuruluşların izlenmesi ve kontrol edilmesi hususlarını yürüttüğü görülmektedir. Türk Akreditasyon Kurumu European Accreditation (Avrupa Akreditasyon) ve International Accreditation Forum (Uluslararası Akreditasyon Topluluğu) kurumlarının asli üyesidir. Diğer bir deyişle bu kurumdan alınan akreditasyon uluslararası alanda da geçerlilik sağlayacaktır. Akredite edilecek eğitimlerin belirlenme süreci incelendiğinde Mesleki Yeterlilik Kurumunun bu konuda yetkili olduğu görülmektedir. Bu kurum da uluslararası alanda geçerliliği olan faaliyetler yürütmektedir.

Akreditasyon ve yetkilendirme özet olarak şöyle işlemektedir:

- Öncelikle Mesleki Yeterlilik Kurumuyla birlikte ilgili kuruluş tarafından Meslek Standartlarının ve bu Standartların üzerinden ulusal yeterliliklerin hazırlanması (Meslek Standardı hazırlama süreci EK 4’te, Ulusal Yeterlilik hazırlama süreci EK 5’te, İtfaiyeci Meslek Standardı Örneği EK 6’da verilmiştir.),

- İkinci aşamada eğitim verecek olan birimlerin, ilgili ulusal yeterlilikler konusunda Türk Akreditasyon Kurumunca akredite edilmesi (Eğitim kurumları mevcutta hazır olan ulusal yeterlikler için akreditasyon alabilmektedir. İlk maddede belirtilen husus Jandarma personeline yönelik herhangi bir standart ya da ulusal yeterlilik halen mevcut olmadığından yazılmıştır.)

- Son olarak eğitim verecek olan birimlerin akredite edilen ulusal yeterlilikler konusunda Mesleki Yeterlilik Kurumundan “Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu” belgesi alınması.

Söz konusu süreç işletildiğinde verilen eğitimlerin hem ulusal hem de uluslararası alanda geçerliliği olacaktır. Halen Sakarya Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Aydın Üniversitesi ve Hitit Üniversitesinin ilgili birimleri (Sürekli Eğitim Merkezi, Araştırma Merkezi vb.) çeşitli konularda “Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu” belgesine sahiptir.

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisince verilecek eğitimlere yönelik bir katalog oluşturulması yapılacak planlama ve geliştirmelere katkı sağlayacağı gibi eğitim almak isteyen kurum içi ve dışı personele de bir rehber olacaktır.

5. TEŞKİLATLANMA ÖNERİSİ

Yapılan inceleme ve ihtiyaçlar dikkate alındığında; JSKA’da temel eğitim ve lisansüstü eğitim dışındaki eğitimlerde ulusal ve uluslararası geçerliliğin sağlanması, söz konusu eğitimlerde ulusal yükseköğretim kurumlarının uygulamalarıyla uyum sağlanması, kolluk alanında ulusal mesleki standartların oluşturulmasına öncülük edilmesi amacıyla;

a. Araştırma Eğitim Merkezleri Müdürlüğü bünyesinde teşkilatlanmış olan Sürekli Eğitim Merkezi ile ilgili olarak;

- Sürekli Eğitim Merkezinin Akademi Başkanlığına bağlı dil eğitimi de dahil olmak üzere meslek içi eğitimden sorumlu bir birim olarak teşkilatlanması,

- Halen Eğitim Merkez Komutanlığı bünyesinde faaliyetlerini yürüten Meslek İçi Kurs Komutanlığının faaliyetlerini devralması ve kadronun aktarılması,

- Halen Akademik Faaliyetlerden Sorumlu Başkan Yardımcılığı Plan Program Şube Müdürlüğü Meslek İçi Kurs Kısım Amirliğinin faaliyetlerini devralması ve kadronun aktarılması,

- Akreditasyon faaliyetlerinden sorumlu bir birim oluşturulması,

- Bünyesinde verilecek eğitimlere yönelik Türk Akreditasyon Kurumu ve Mesleki Yeterlilik kurumundan gerekli belgelerin alınması,

- Jandarma Genel Komutanlığı diğer bağılıları tarafından verilen meslek içi kursların da bu Merkez bünyesinde verilmek suretiyle uluslararası geçerliliğe sahip olması için çalışma yürütülmesi,

- Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri Konseyine üye olunarak diğer üniversitelerdeki sürekli eğitim faaliyetlerinin takip edilmesi ve üniversitelerle işbirliği olanaklarının artırılması,

b. Araştırma ve Eğitim Merkezleri Müdürlüğü ile ilgili olarak;

- İdari personel tasarrufu ve yürütülecek projelerde eşgüdümün sağlanması amacıyla bünyesindeki araştırma merkezleri ile “Araştırma Merkezleri Müdürlüğü” olarak faaliyetlerine devam etmesi,

- Kolluk Uygulamaları ve Suç Araştırmaları Merkez Amirliğince Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin tespitine yönelik bir proje yürütülmesi, bu projede Avrupa Birliği ve TÜBİTAK fon desteği konusunun araştırılması,

- Araştırma Merkezleri Müdürlüğünün faaliyetlerini araştırma ve geliştirme üzerinde yoğunlaştırması,

c. Eğitim Sistemleri ve Teknolojileri Geliştirme Şube Müdürlüğü ile ilgili olarak;

- Bu şube altında Uzaktan Eğitim Kısımının teşkilatlandırılması,
- Akademi bünyesinde uzaktan eğitim ihtiyacı olan diğer birimler tarafından içeriğe yönelik hazırlıklar tamamlandıktan sonra söz konusu Uzaktan Eğitim Kısımının koordinesinde teknik faaliyetlerin yürütülmesi (Video Çekimi, E-kitapların hazırlanması, uzaktan eğitim sisteminin işletilmesi vb.),

ç. Jandarma Genel Komutanlığı Subay ve Astsubay Mesleki Gelişim Eğitimi ile ilgili olarak Jandarma Genel Komutanlığının faaliyetlerine yön

verecek yöneticileri yetiştirecek bir eğitim olduğu ve Subay Mesleki Gelişim Eğitimin aşamalarından biri olan Orta Düzey Yönetici eğitiminin yüksek lisans temeli üzerinden yürütülmesinin planladığı dikkate alındığında;

- Birinci hareket tarzı olarak yönetici eğitimine has bir enstitü kurulması, Jandarma Genel Komutanlığı Subay ve Astsubay Mesleki Gelişim Eğitimi kapsamındaki lisansüstü ve sertifikalı eğitimlerin tamamının bu enstitü koordinesinde yürütülmesinin değerlendirilmesi,

- İkinci hareket tarzı olarak Orta Düzey yönetici eğitiminin lisansüstü eğitim temelinde verilmesinden vazgeçilmesi durumunda Sürekli Eğitim Merkezi bünyesinde özel bir teşkilatlanma ile sertifikalı eğitimler şeklinde yürütülmesinin değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

6. DEĞERLENDİRİLECEK VE MEVZUATA İTHAL EDİLECEK HUSUSLAR

a. Akademinin organlarına ilişkin mevzuat düzenlenirken Araştırma Merkezleri Müdürlüğü ve Sürekli Eğitim Merkezi yukarıda ifade edilen görev alanları dikkate alınarak dahil edilmelidir.

b. Jandarma Genel Komutanlığı Subay ve Astsubay Mesleki Gelişim Eğitiminden sorumlu bir Enstitü kurulması konusu değerlendirilerek Mesleki Gelişim Eğitimleri kapsamındaki lisansüstü eğitimler ve sertifika eğitimleri konusunda görevli olduğu kanun düzeyinde mevzuata ithal edilmelidir.

c. Jandarma Genel Komutanlığı Subay ve Astsubay Mesleki Gelişim Eğitimi yeni bir enstitü kurulmadan Sürekli Eğitim Merkezi üzerinden yürütülmesine yönelik hareket tarzı benimsendiği takdirde bu hareket tarzının ana çerçevesi mevzuata ithal edilmelidir. Her durumda Jandarma Genel Komutanlığı Subay ve Astsubay Mesleki Gelişim Eğitiminin yürütülme esasları kanun düzeyinde mevzuata dâhil edilmelidir.

JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK AKADEMİSİNİN SAHİP OLMASI GEREKEN İMKÂN VE KABİLİYETLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Murat Ertuğrul PALA¹

1. GİRİŞ

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, bir eğitim kurumu olarak çok uzun bir geçmişe sahip olmakla beraber, bir akademi olarak kurulduğu andan itibaren sağlam temeller üzerinde durmayı prensip edinmiş ve kolluk personeli eğitimi alanında gerçekleştirdiği/planladığı reformlarla sadece ulusal değil, uluslararası bir isim edinmeyi kendine amaç edinmiştir. Eğitim ve öğretim faaliyetleri uzun vadeli planlamalar gerektiren ve sonuçlarının anlık olarak değil hayatın hemen hemen her alanında değişik şekillerde ve değişik zamanlarda tezahür ettiği kapsamlı süreçlerdir. Bu bağlamda eğitim öğretim kurumlarının vizyonları olmalı ve bu vizyonlara ulaşmak için yılmadan mücadele etmelidirler. Bu çalışmada, JSGA'nın imkân ve kabiliyetlerinin artması için değerlendirilebilecek alternatif teklifler üzerinde durulacaktır. Değerlendirmeler kısa, orta ve uzun vade hedefler olarak üç bölüm halinde planlanmıştır.

2. KISA VADE HEDEFLER

Kısa vade hedefler ile kastedilen önümüzdeki üç yıl içerisinde uygulamaya geçilmesi durumunda akademiye fayda sağlayacağı değerlendirilen uygulamalardır. Yükseköğretim kurumları için para birimi tecrübedir. Jandarma ve Sahil Güvenlik akademisinin şansı Türkiye'de onlarca yıldır devam eden yükseköğretim tecrübesine erişebilmesi ve bunu jandarma eğitim tecrübesiyle harmanlayarak modern ve yenilikçi bir eğitim sistemi kurma imkânıdır. Bu bağlamda hem Jandarmanın ihtiyaçlarına araştırma ve eserlerle cevap vermek, hem de Jandarma eğitim kurumlarının kalifiye öğretim elemanı ihtiyacını

¹ Jandarma Binbaşı, JSGA Öğretim Görevlisi, ertpala@gmail.com

karşlamak gibi maksatlarla Jandarma sınıfı öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atama yapılması gerekmektedir. Jandarma Sahil Güvenlik Akademisinin optimal eğitim ve öğretim çıktılarına ancak ve ancak kemik bir kadro ve bu kemik kadronun üstüne değişim ve gelişim içerisinde bulunan geçici bir kadro ile ulaşabileceği değerlendirilmektedir. Bu kemik kadronun sivil öğretim elemanları ve jandarma sınıfı öğretim elemanları ile oluşturulması elzemdir. Akademi bünyesine alınacak sivil ve Jandarma sınıfı öğretim elemanları ile Güvenlik Bilimleri Enstitüsü bünyesinde hâlihazırda bulunan Kamu Yönetimi, Suç Araştırmaları, Deniz Emniyeti ve Güvenliği, Uluslararası Güvenlik ve Terörizm ve Güvenlik Yönetimi ana bilim dalı başkanlıklarında yüksek lisans ve doktora programları başlayabilecektir. Ayrıca tez/proje danışmanlıklarının yapılabilmesi ile ulusal ve uluslararası etkinliğin artırılması maksadıyla yetişmiş ve yetişen aynı zamanda Jandarma mesleğine vakıf akademisyenlerin sisteme kazandırılması gerekmektedir.

Kısa vade hedefler içerisinde öne çıkan bir diğer konu da halen Akademinin kuruluşunda bulunan Bilimsel Araştırma Projeleri biriminin aktif hale getirilmesidir. Bu sayede projeler için araştırma fonu başvuru imkânlarının değerlendirilmesi, başvuruların yazımı ve fon kaynaklarının sağlanması konusunda araştırmacılar büyük bir yardım alacaklardır. Söz konusu birim sayesinde bakanlıklar ve diğer kurumlarla projeler konusunda irtibat sağlanabilecek olup akademi içerisinde yapılan projeler takip edilebilecek ve yardım talebi olan araştırmacılara akademinin geniş olanaklarından yararlanma imkânı sunulacaktır.

Güvenlik alanının esas sahiplerinden birisi olarak alandaki etkinliğin artırılması ve boşlukların kapatılması gibi sebeplerle gerek JSKA'nın kendi imkânlarıyla, gerekse diğer yükseköğretim kurumlarıyla ortak olarak ulusal ve uluslararası sertifika programlarının açılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Kolluk

yönetimi ve eğitimi alanında en yetkin isim olma yolunda kazanım elde edilebilmesi için Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin eğitim ve öğretim tecrübesini kamu kurum kuruluşları ve ilgili gruplarla paylaşmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

İçinde bulunduğumuz bilgi çağının en önemli unsurlarından bir tanesi teknolojidir. Akademinin eğitim ve öğretim sistemini, son teknoloji altyapılarının üzerine oturtarak hem çağı yakalayan hem de alanında gelişmelere ışık tutan bir kurum olmayı amaçlaması gerekmektedir. Bu kapsamda akademik faaliyetlerin icrası çalışmaları içerisinde öğrenci ve öğretim elemanı çevrimiçi etkileşim sistemi kurulması önem arz etmektedir.

Tasarlanacak olan bu sistemde kâğıt yükünün hafifletilmesi, Akademi bünyesinde kullanımda olan basılı yayınların elektronik ortamda kullanıma açılması, verilerin uzun süre saklanabilmesi, öğretim elemanı-öğrenci iletişiminin sınıf dışında da sürdürülmesi ve makro değerlendirme imkanının sağlanması gibi hedefler doğrultusunda tasarım yapılmasının uygun olduğu değerlendirilmektedir.

1. ORTA VADE HEDEFLER

Orta vade hedefler ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin üç yıl ile altı yıl içerisinde uygulamaya geçmesi gereken hedeflere işaret edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda öncelikle lisansüstü derslerde olmak üzere yabancı dilde (İngilizce) bazı derslerin planlanması ve faaliyete geçirilmesinin gerektiği düşünülmektedir. Güvenlik alanında söz sahibi olmayı hedefleyen bir kurumun bu amacına sadece ulusal tanınırlıkla ulaşması yeterli değildir. Uluslararası bilimsel etkinliğin ve tanınırlığın arttırılması, uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı değişiminin mümkün kılınması, yabancı dile ve alan terminolojisine hakimiyetin geliştirilmesi ve Orta-Üst Düzey Yönetici Eğitimlerine entegre etmek maksadıyla potansiyel değişim ve paylaşım alanlarının oluşturulması gerekmektedir.

Ulusal pazar içerisinde eyleme geçilebilecek bir diğer konu ise Yaz Okulu uygulaması ve Yaz Eğitim uygulamalarıdır. Kısa süreli yaz okulları ile suç, güvenlik yönetimin, terörle mücadele, kriminalistik, göç ve mülteciler gibi alanlarda ulusal ve ilerleyen aşamalarda ulusal eğitimlerin verilmesi ile Akademinin güçlenmesi sağlanmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarının başarı göstergelerinden birisi de ürettiği projeler ve araştırmalardır. Bir araştırma yapmak için en başta ilgili konuya hâkim olmak gerekmektedir. Bilimsel araştırma yapma imkanının artırılması, yabancı dilde bilimsel kaynaklara ulaşılması ve lisansüstü programlar açmak için gerekliliğin karşılanması nedeniyle Akademi bünyesine bilimsel veri tabanı aboneliklerinin kazandırılmasının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ürettikçe, fikri mülkiyet hakları ve üretimin korunması konuları önem kazanmaktadır. Nasıl Akademi yerleşkesinin korunması için çaba harcanıyorsa, aynı şekilde Teknoloji Transfer Ofisi kurulara Akademi bünyesinde ki zihni üretim süreçlerinin korunması sağlanmalıdır. Teknoloji Transfer Ofisleri birçok üniversitede bulunmakla beraber aynı zamanda AR-GE ve yenilikçilikle ilgili kamu-özel sektör iş birliğini sağlamaya da yardımcı olur.

Jandarma, Türkiye yüzölçümünün %90'ından sorumlu olan bir kolluk kuvvetidir. Kriminoloji alanında lisansüstü eğitim faaliyetleri planlayan Akademi için Kriminalistik alanında Türkiye'de ilk olacak olan bir enstitü kurmanın Jandarmanın geleceği açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir. Kriminalistik enstitüsü ile birlikte Jandarma Genel Komutanlığının ve Türk adalet sisteminin ihtiyaç duyduğu teknik personelin yetiştirilmesi ve uluslararası hizmet sunan bir organın ortaya çıkarılması sağlanacaktır.

2. UZUN VADE HEDEFLER

Uzun vade hedefler ile kastedilen 6 ila 10 yılda gerçekleşmesi beklenen hedeflerdir. Yeni açılan bir akademinin elbette çok sayıda ihtiyacı olacaktır. Fakat, büyük bir sinerji sonucunda Akademinin çok kısa süre içerisinde çok hızlı yol aldığı aşikardır. Bununla beraber bazı hususların uzun dönem planlama içerisine alınarak daha ileri gidilmesine katkı sağlanmalıdır.

Bu bağlamda akademinin fiziksel imkanlarının geliştirilmesi ve mevcut fiziksel imkanlarının etkili kullanılması önem arz etmektedir. Çeşitli alışveriş alanları kurularak öğrencilerin ihtiyaçlarının karşılanması, öğrenci yatma yerlerinin mümkün olduğu kadar az kalabalık olmasının sağlanması, dinlenme alanları inşa edilerek kampüs hayatına geçiş yaratılması ve spor tesislerinin genişletilerek ulusal ve uluslararası alanlarda rekabet edecek takım ve bireysel spor faaliyetlerinin desteklenmesinin Akademiye önemli ve olumlu bir etki yapacağı değerlendirilmektedir.

Halihazırda hizmet veren Akademi kütüphanesinin geliştirilmesi hem artan öğrenci ihtiyacı hem de artan eğitim öğretim seviyesini karşılama anlamında önemlidir. Geliştirilen kütüphane ile öğrenciler boş zamanlarını değerlendirme imkânı elde edecek, okuma alışkanlığı kazanacak, çok cephelilik konusunda ilerleme sağlayacak ve geniş bakış açısı kazanacaklardır.

Kütüphanenin geliştirilmesi ve orta vade hedeflerde bahsedilen bilimsel veri tabanı aboneliklerinin tesis edilmesi ile el ele giden bir diğer hedef ise JSGA bünyesinde yılda iki kez Mayıs ve Kasım aylarında yayınlanan ve güvenlik alanında önemli bir yayın olan Güvenlik Bilimleri Dergisinin SSCI statüsü kazandırılarak uluslararası alanda da önemli bir bilimsel dergi olarak yerini alması sağlama hedefidir. Böylece Akademinin dışa açılan yüzlerinden biri olan derginin etkinliğinin arttırılacaktır.

Alanında daha etkili, daha bilinen, yenilikçi ve üretken bir Akademi elbette ki uluslararası bir ilgiye mazhar olacaktır. Bu anlamda uzun vadede dost

ve müttefik ilkelerle ortak eğitim merkezleri kurulabileceği değerlendirilmektedir.

İç piyasada kolluk ve sivil işbirliğinin geliştirilmesi bağlamında Teknoloji Geliştirme Bölgesinin kurulması ile AR-GE faaliyetlerinin gelişimine destek verilebilecek, Göreve yönelik inovasyon kabiliyeti kazanılacak ve sorun alanlarına hızlı çözümler oluşturulacaktır.

SONUÇ

Bu çalışmada bahsedilen hedefler belirli doğrultularda ışık sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Nihai ürün olmaktan ziyade yol gösterici olması ve tartışmaları başlatması beklenmektedir. Bu çalıştayda yapılan tartışmalar sonucu şekillenen ve yapılan projelere müteakip olgunlaşan hususlardan gerekenlerin Akademi Kanununa, diğerlerinin ise Strateji Planına dahil edilmesi gerekmektedir.

En iyiye çok çalışarak, yapıcı eleştirerek, ders alarak ve bilim ışığı altında ulaşılabilir. Fedakâr personeli ile Jandarmanın kendisini ileriye taşıyacağına şüphe yoktur.