

Derleme Makalesi / Review Article

MESLEK OLGUSU BAĞLAMINDA BİR EĞİTİM KURUMU MODELİ: JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK AKADEMİSİ

Erdem ÖZGÜR¹

ÖZ

Bu çalışmada iş ve meslek ayırımına jandarma mesleği üzerinden yaklaşılarak, meslek olgusunun özellikleri vurgulanmaktadır. Devamında ise jandarma mesleğine yönelik temel eğitim sistemi incelenmekte ve bu sistemin ana aktörü olan Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu kapsamda, Jandarma eğitim mimarisinde subay eğitimi ve bu eğitimin üç ana ayağını oluşturan akademik eğitim, kolluk uygulamaları eğitimi ve subay nosyon kazandırma eğitimi programları detaylı şekilde analiz edilmektedir. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi eğitimlerinde subay eğitimi ve özelinde akademik alandaki “Güvenlik Yönetimi Lisans Programı”nın seçilmesinin nedeni, subay eğitiminin en kapsamlı ve diğer statülerin eğitimlerini de şekillendirme özelliğidir. Çalışmada öncelikle meslek olgusu üzerinde durulmakta, devamında ise bu olgunun jandarma mesleğinde nasıl somutlaştığı ortaya konulmaktadır. Müteakiben jandarma mesleğine yönelik eğitimler tarihsel ve olgusal temelde ele alınmakta ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi subay eğitim mimarisi irdelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Meslek, İş, Jandarma, Eğitim, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi.

¹ Doç. Dr., Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Jandarma Albay, eozgur76@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1403-4442>

A TRAINING INSTITUTION MODEL IN THE CONTEXT OF THE VOCATIONAL PHENOMENON: THE GENDARMERIE AND COAST GUARD ACADEMY

ABSTRACT

In this study, the distinction between job and vocation is approached through the Gendarmerie vocation, and the characteristics of the vocation are emphasized. In the following, the basic education system for the Gendarmerie vocation is examined and focused on the Gendarmerie and Coast Guard Academy, which is the main actor of this system. In this context, officer training in the Gendarmerie training design and the three main pillars of this training, which are academic training, law enforcement training and officer notion training programs, are analyzed in detail. The reason why officer training and specifically the Security Management Undergraduate Program in the academic field was chosen in the Gendarmerie and Coast Guard Academy training is that officer training is the most comprehensive and shapes the training of other statuses. The study first focuses on the phenomenon of vocation and then reveals how this phenomenon is embodied in the Gendarmerie vocation. Subsequently, training for the Gendarmerie vocation is discussed on a historical and empirical basis and the Gendarmerie and Coast Guard Academy officer training design is examined.

Keywords: *Vocation, Job, Gendarmerie, Training, Gendarmerie and Coast Guard Academy.*

GİRİŞ

Meslek olgusu, toplumsal düzen içerisinde ihtiyaçlar doğrultusunda iş bölümü ve uzmanlaşmanın bir gereği olarak ortaya çıkmış ve her dönemin kendine has toplumsal sistemi ve kuralı olagelmıştır (Köksalan ve Celkan, 2018: 1222). Bu olgu aynı zamanda Antik Yunan felsefesinden başlayarak bir sosyal sınıf göstergesi şeklinde de kullanılmıştır (Kemerlioğlu, 1996: 59). Örneğin Platon'un devlet anlayışında yöneticiler, koruyucular ve üreticiler aynı zamanda birer sınıftır ve devleti oluşturan her sınıfın belirli görevleri vardır. Koruyucular kendi yurttaşlarına yumuşak, düşmana karşı acımasızdır ve doğaları gereği, filozof, çevik ve güçlü olmalıdırlar (Platon, 1995: 67). Günümüzde ise meslekler sınıfsal bir ayırımdan büyük ölçüde sıyrılsa da toplumsal gereklilikler altında farklı bir boyuta evrilebilmekte ve sürekliliğini bu şekilde devam ettirebilmektedir.

Platon'da "koruyucular" olarak ifade edilen güvenlik alanı da birçok mesleği içerisinde barındırmakta ve varlığını her geçen gün daha da hissettirmektedir. Özellikle güvenlik gereksinimleri içerisinde yaşam mücadelesi veren toplumlarda, her geçen süre birçok yeni güvenlik ihtiyacı eklenmekte ve jandarma, polis ve asker gibi temel meslekler farklı uzmanlık ihtiyaçlarıyla genişlemekte, farklılaşmakta ya da birbirine yaklaşmaktadır. Bu durum ise söz konusu mesleklerin insan kaynağının yetiştirilmesi ve sürekli hazır halde tutulması, aynı zamanda mesleğin devamlılığı için gereken kimlik, kültür ve mesleki sosyalizasyonun sağlanması sürecini kapsamlı bir hale getirmektedir.

Bu çalışmada meslek olgusuna jandarma üzerinden yaklaşılmakta ve özellikle jandarma mesleğine giriş ve meslek için gereken eğitim süreçleri üzerine odaklanılmaktadır. Çalışmanın temel hipotezi jandarma mesleğinin profesyonelleşme, kurumsallık ve sorumluluk gerektiren bir özelliğinin olduğu; sadece bir iş olmaktan ziyade mensuplarının kimliklerine kadar işleyen bir yaşam tarzına ihtiyaç duyduğu ve mesleğe girişte verilen temel eğitimin bu süreçte kilit bir konumda yer aldığıdır. Bu bağlamda, jandarma mesleğinin kodlarının aktarımındaki ana aktörlerden biri olan Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi (JSGA) ise çalışmanın ana inceleme nesnesidir.

Çalışma içerisinde, belirlenen hipotez doğrultusunda öncelikle meslek olgusu ve jandarma mesleğinin bu olgu bağlamında durumu ve özelliği üzerinde kavramsal bir değerlendirme yapılmaktadır. Devamında ise jandarma mesleğine yönelik temel eğitim sistemi kısa bir tarihsel süreç analizi yapılarak açıklanmakta ve okullaşma süreçleri gözden geçirilmektedir.

Jandarma mesleğine yönelik eğitimlerin odağında subay ve astsubaylar yer almaktadır. Bu iki statüden biri olan astsubaylara yönelik eğitimler subay eğitimleri üzerinden şekillenmekte ve bu statü için belirli noktalarda yönetici yetkinliklerinden uygulayıcı yetkinliklerine geçiş görülmektedir. Ayrıca, astsubaylıktan subaylığa geçiş sisteminin varlığı da, astsubay eğitiminin subay eğitimi üzerinden şekillendirilmesini elzem hale getirmektedir. Bu nedenle çalışma içerisinde her iki statüye yönelik değerlendirmeler yapılmak istense de çalışmanın kapsamı ve sınırlılıkları nedeniyle JSGA'nın eğitim sistemi, tasarımı ve metodolojisinde subay eğitimlerine odaklanılmaktadır. Bu tercihte bir diğer gerekçe ise jandarmada subay statüsünün sistemin en önemli bileşeni olması, bir bakıma kurumun kolektif akıllı ve değiştirici gücünü temsil etmesidir (Caforio, 2017: 255).

Eğitim, bireyde kalıcı davranış değiştirme süreci olarak ifade edilebilecek bir faaliyettir (Şişman, 2018: 7). Geldiğimiz noktada temel eğitimden başlayan süreç, bu saikle yaşam boyu öğrenme felsefesiyle bitmeyen bir hal almaya başlamıştır. Eğitimle davranış değişikliği sağlama amacı, mesleklere yönelik yürütülen faaliyetlerde daha önemli bir konumdadır. Çünkü mesleğe yönelik eğitimler diğer genel eğitimlere nazaran farklı misyonlar yüklenmektedir. Söz konusu eğitimlerin başında ne maksatla gelinirse gelinsin, o mesleğe kültürel ve mesleki kimliğiyle uyumlu mensuplar yetiştirebilmek ana gayedir. Konuyu sıkça kullanılan ifadelerle açıklarsak; eğitimler sonrasında *“Meslek ve daha ilerisi yaşam tarzı olarak jandarma olmayı seçtim.”* demek, ya da *“jandarmada işe girdim”* ifadesini kullanmak mesleki eğitimin tasarımında iki ana ucu oluşturmaktadır ve beklenen ilk cümlenin söylenebilmesidir.

1. MESLEK OLGUSUNA YÖNELİK KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE JANDARMA MESLEĞİ

Meslek kavramının etimolojik kökeni Arapçadan gelmektedir. “*Sulûk*” kelimesinden türeyen bu kavram “*yol, gidiş, usul, tarz, tertip*” gibi anlamlara karşılık kullanılmaktadır (Türk İslam Ansiklopedisi, 2023). Bu kavram Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından belirli bir temel eğitim sonucu kazanılan, sistematik bilgi ve yetkinliklere dayalı, mal ve hizmet üretme karşılığında bir para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Oxford sözlüğünde ise meslek kavramı için kullanılan “*profession*” kelimesi özel bir eğitim veya yetenek gerektiren, özellikle yüksek seviyede öğrenim ihtiyacı bulunan iş olarak geçmektedir (Oxford Learners Dictionaries, 2023). Kavramın kökeninden de anlaşıldığı üzere meslek ile profesyonellik arasında yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Bir diğer eş anlamlı kelime olan “*vocation*” ise, belirli alanlarda insanların kendilerine bir yaşam tarzı olarak gördüğü iş olarak geçmektedir (Oxford Learners Dictionaries, 2023). Her iki kavrama yönelik açıklamalarda birçok benzer husus olsa da özellikle “*meslek yüksekokulları*” için kullanılan “*vocational school*” kavramı üzerinden mesleği “*vocational*” kelimesinin daha iyi açıkladığı düşünülmektedir.

Çalışmanın özü itibarıyla “iş” ve “meslek” kavramları üzerinde karşılıklı bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. İş kavramı en genel anlamıyla geçim sağlamak amacıyla herhangi bir alanda yapılan devamlılığı konusunda bir gereklilik aranmayan, zorunlu bir eğitim gerektirmeyebilen çalışma olarak ifade edilmektedir. Örneğin bir fabrikada işçi olarak, bir restoranda temizlik görevlisi olarak çalışmak iş kapsamında açıklanmaktadır. Bu bağlamda iş kavramı meslek kavramından gerek kapsayıcılık gerekse süreklilik açısından farklılaşmaktadır. İlk olarak yetkinliğe ilişkin bu alana yönelik temel eğitim zorunluluğu ile o mesleğin gerek işleyişine dayanak olan ilke ve kurallara sahip olma üzerinden “meslek” kavramı “iş” kavramını genişletmektedir. Açıklamayı en bilinen meslekler üzerinden somutlaştıracak olursak, tıp eğitiminin doktorluk mesleği için zorunluluğu, hukuk eğitiminin hâkim ve savcı olabilmek için temel şart olması örnek olarak gösterilebilir. Çalışmanın odak noktası açısından bakıldığında ise jandarmanın bu

bağlamda zorunlu ve özel bir temel eğitim gerektirmesi onun meslek kavramıyla açıklanması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Aslında meslek olgusuna sadece temel eğitim üzerinden yaklaşmak, kavramı basitleştirme endişesini de beraberinde getirmektedir. Nitekim Cafoiro (2017: 255), herhangi bir uzmanlığın meslek olarak algılanabilmesi için teorik bir bilgi birikimine sahip olması, etik ilke, ahlaki kural ile kültürel kodlarını toplum içinde geliştirmiş olması ve mensuplarının o uzmanlığa yönelik aidiyet beslenmesi gerektiğini savunmaktadır. Huntington (1957: 10-11)'a göre ise meslek kavramı, alanında uzmanlaşma/profesyonelleşme ile bunu yaptığı göreve aktarabilmeyi anlatmaktadır ve mesleği işten ayıran en önemli özellikler uzmanlık, sorumluluk ve kurumsallıktır. Bu kapsamda kolluğun uzmanlık alanı elindeki zor kullanma gücünü kullanabilme yetisi; sorumluluğu bunu yasal sınırlar içerisinde ve kamu yararı gözeterek, kamu düzeni ve güvenliği için yapması; kurumsallığı ise içinde bulunan teşkilata uyumu, disiplini, hiyerarşiye bağlılığı ve mesleğini yaşam tarzı ile özdeşleştirmesidir. Janowitz de (1971) jandarma mesleğini tanımlarken, özellikle zor kullanımına hazır olma durumu üzerinden yaklaşmakta ve profesyonelleşmenin jandarma mesleği için önemi üzerinde durmaktadır. Subaylık için uzmanlık ise zor kullanma gücünün yönetilmesi becerisidir ve uzmanlık seviyesi rütbe hiyerarşisi ile sağlanmaktadır.

Meslekte profesyonellik ve uzmanlık olarak tarif edilen özellik; o mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri setine sahip olma, aynı zamanda bu yetkinlikleri etik ilke ve ahlaki normlar çerçevesinde, belirlenmiş standartlarda icraya dökebilmedir. Kolluk mesleği modernleşme ile birlikte profesyonellik ve uzmanlık gerektiren ayrı bir alan olarak kabul görmektedir (Lundman, 1980: 17; Bayley, 1985). Jandarma açısından ise dünyada ve ülkemizde profesyonelleşmenin başladığı dönem benzer tarihlere denk gelmektedir (Ergut, 2004: 106). Ülkemizde 2016 yılı öncesinde silahlı kuvvetler bünyesinde kendi özgünlüğünü her geçen gün artırarak koruyan jandarma mesleği, 2016 yılı sonrasında bu alanda bir dönüm noktası geçirmiştir. Profesyonelleşme açısından bu dönüşümün altında yatan önemli gerekçelerin başında, güvenlik alanında yaşanan değişimin jandarma mesleğine biçtiği yeni roller gelmektedir (Özgür, 2019: 84). Nitekim Reed ve Segal (2000: 59), askerlik mesleğine biçilen birçok rolün jandarma modeli altında sosyal

ve siyasi sonuçları da dikkate alınarak evirildiğini savunmakta ve bir bakıma bu genişlemeyi açıklamaya çalışmaktadır.

Jandarma mesleğinin gereklilikleri ve personelin bu mesleğe hazırlanmasındaki profesyonellik anlayışına, Larson (1977) tarafından ortaya konan “*radikal profesyonellik*” ve “*pragmatik profesyonellik*” yaklaşımı açıklayıcı bir bakış ortaya koymaktadır. Radikal profesyonellik olarak tarif edilen yaklaşım kurumsal ve bireysel birlikteliğin en üst seviyede gerçekleşmesini hedeflemekte, pragmatik profesyonellik ise daha ziyade profesyonel bir iş algısı ile konuya yaklaşmaktadır (Caforrio ve Nuciari, 1994). Larson’un (1977) radikal profesyonellik yaklaşımıyla subaylık mesleğinde yetkinliklere odaklanılması, sorumluluk bilinci, görev anlayışı ile mesleki değerlere önem verilmesi ve bunlara uyumun hedef olarak seçilmesi gerekmektedir; pragmatik profesyonellikte ise maaş, meslek güvenliği ya da genel çalışma koşulları gibi yardımcı faktörler önemli hale gelmektedir. Son dönemlerde yönün radikal profesyonelliğe doğru kaydığı konusunda bir kanı olmakla birlikte, bu iki kutbun birbirini dışlayan değil içi içe geçen bir tarzda olması gerektiği de savunulmaktadır. Ancak, özellikle değer oryantasyonundaki değişimin jandarma mesleğini icra eden personelin tercihlerinin kamu yararı bağlamından kariyer ve iş güvenliği ile getirilere doğru kaymasına sebebiyet verme tehlikesi, bu birliktelikteki ibrenin radikal profesyonellik tarafında tutulmasını gerekli kılmaktadır (Nuciari, 2017: 71).

Jandarma mesleğinin önemli bir diğer hususu, profesyonelliğin seviyesini belirleyen hiyerarşidir. Weber’in kavramsallaştırdığı bürokrasi ve hiyerarşik örgüt yapıları meslekler için önemlidir. Özellikle normal zamanlarda jandarma tıpkı polis ve askeri organizasyonlar gibi usuller üzerinde yürüyen bir kurumdur ve kurum kültürü açısından hiyerarşi önemli bir sacayağıdır. Van Doom (1969: 23) bu meslekleri hiyerarşi ve otorite ile birlikte ele almakta; kurum profesyonellerinin toplumun temel değerlerini korumaya yönelik belirli etik kodlar içerisinde hareket etmeleri, hiyerarşiye ve bir bakıma mutlak itaate önem vermeleri gerektiğini savunmaktadır. Hiyerarşi özellikle mutlak itaat kavramının ve emir komuta ilişkisinin olmazsa olmaz gerekliliği olduğu kadar, zor kullanma gücünün kontrolü açısından da elzemdir. Nitekim Altundaş (2023) Faure (2008)’den alıntı yaparak, bu özelliğin jandarma mesleğinin temelinde olduğunu belirtmekte ve hiyerarşinin

jandarmanın ani ve geniş çaplı toplumsal olaylarda her zaman göreve hazırlıklı olmasını sağladığını savunmaktadır.

Son olarak jandarma mesleğinin önemli bir diğer gerekliliği disiplin anlayışıdır. Bu olgu jandarma mesleğinin ve kültürünün bir bakıma yatay keseni konumundadır. Disiplinin özellikle mesleğin başından itibaren bir tutum şekline dönüşmesi gerekmektedir. Aynı zamanda organizasyon için kabul sınırlarını da belirleyen bu anlayış, bir nevi davranışsal kontrol mekanizmasıdır ve organizasyonun kimliğini de temsil etme niteliğine haizdir (Arvey ve Jones, 1985: 370).

Jandarma mesleğine açıklanan üç özellik dışında görev alanları açısından da yaklaşmak gerekmektedir. Diğer kolluk birimlerinden farklı olarak jandarmanın günlük örgütlenmesi, toplumsal yaşamın olmadığı yerlerde uzun sürelerle görev yapabilme gerekliliği, terörle mücadelede kolluk becerisine ilave olarak aynı zamanda çatışma ve harekât becerisi ihtiyacı ve tüm bunların sabır, cesaret ve dayanıklılık gerektirmesi jandarmayı diğer kolluk birimlerinden farklılaştırmaktadır. Yine jandarma mesleğini sadece ülke içindeki kamu düzeni ve güvenliğini sağlama ekseninde sınırlı bir çerçevede görmemek gerekmektedir. Aksi takdirde bugün için jandarmayı açıklamakta yetersiz kalınacaktır. Çalışmanın sınırlılıkları içerisinde kısaca değinilecek olursa, Red ve Segal (2000)'in de belirttiği üzere barışın muhafazası ve insani yardım gibi uluslararası güvenlik sorunlarına bağlı operasyonlarda jandarma yetkinlikleri gerekmede ve salt askeri doktrin üzerinden görev icrası bu bağlamda yeterli görülmemektedir. Bu tür görevlere yönelik olarak operasyonel ve çatışma yetkinliğinin yanı sıra mutlak minimal kuvvet kullanma ve tarafsızlık gibi prensiplerin dayandığı jandarma etiği gerekli ve hatta zorunludur.

Bu noktada Goffman (1961) tarafından ortaya konan “*tam kurum teorisi*” jandarma mesleğine açıklayıcı bir perspektif çizmektedir. Görevin özelliği nedeniyle yaşam iş dengesinin sınırlarının konulamadığı, mesleğin aynı zamanda bir yaşam tarzı olarak görüldüğü, yaşamın birçok noktasının mesleğe göre düzenlendiği, mesleğe girişten itibaren sosyal durumunun meslekle özdeşleştiği durum “*tam kurum*” olarak adlandırılmaktadır. Mesleğin başlangıcındaki eğitim safhasında hangi sosyal çevreden ve statüden gelinirse gelsin, gelinen kültür ve

kimlikten sıyrılarak mesleğin kodları verilmeye başlanmakta, jandarma mesleği örneğinde disiplin ve mutlak itaat ile özdeşleşen mesleki sosyalizasyon sürecinde gereken kültürel kodlar yüklenmekte ve yaşamı ile özdeşleştirmesinin sağlanması beklenmektedir. Dolayısıyla jandarma mesleğinde açıklanan özellikleri kazanmak; temel eğitimle başlamakta ve devam eden eğitim süreçleriyle pekiştirilmektedir. Bu noktada söz konusu kazanımlara nasıl ulaşıldığına bakmak için eğitim alanına değinmek gerekmektedir.

2. JANDARMA MESLEĞİNE YÖNELİK EĞİTİM KAZANIMLARI

Eğitimin bireyde davranış değişikliği yapma hedefi için günümüzde birçok farklı yöntem ve model uygulanmaktadır. Temel eğitimlerin yanı sıra yaşam boyu eğitim bakışıyla icra edilen kurslar, görev başı eğitimler, stajlar, uygulamalı ve duruma dayalı eğitimler süreç içerisinde önemli yöntemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle yöntemleri çeşitlendirmek mümkündür. Ancak, cevaplanması gereken ana sorulardan ilki *“Bir mesleğe yönelik temel eğitim faaliyetlerinden başlanarak tasarlanan modellerin altyapısını hangi parametreler oluşturmalıdır?”*. Diğer bir soru ise *“İcra edilen eğitimlerin meslek mensuplarına akademik ve teknik beceriler dışında başka hangi kazanımlar sağlaması gerekir?”*. Soruları çeşitlendirmek ve alanı açmak mümkündür. Özünde ise kime ve ne maksatla eğitim verileceğinin belirlenmesi yatmaktadır.

Jandarma mesleğine yönelik temel eğitim sistemi tasarlanırken, ana miğfer statüler olmalıdır. Bu noktada en kapsamlı ve aslında diğer statülerin eğitimlerini de şekillendiren statü subaylıktır. Subay, jandarma için ana yönetici kademesini oluşturmaktadır. Alan yazımında çokça dile getirildiği gibi subaylık meşru güç kullanma yetisi açısından ve en önemlisi bu gücün yönetiminde uzmanlık, profesyonellik ve mesleki aidiyet gerektiren bir statüdür. Astsubaylıkta ise yönetici yetisi önemli olmakla birlikte, asıl olan husus uygulayıcı konumda bulunmaları, teknik ve uzmanlık bilgisi gereksinimine ihtiyaç duymalarıdır. Aslında subaylık için de her geçen süreç uzmanlaşmaya doğru kayan bir algının oluştuğunu söylemek mümkündür. Çünkü kolluğun profesyonelleşmesi beklentisi ve özellikle güvenlik alanlarının teknik ve uzmanlık bilgisi ihtiyaçları, genel meslek bilgisi ile uzmanlık arasındaki çizgiyi giderek silikleştirebilmekte, bir diğer deyişle belirli bir konuda uzmanlık bilgisine sahip olma ve mesleki yaşantıyı bu uzmanlığın üzerine inşa

etme gibi taleplere neden olabilmektedir. Ancak, gözden kaçırılmaması gereken husus subayın “öz yeteneğinin” yönetici, lider ve komutan olduğudur. Uzmanlığın meslek yaşantısının tamamına yayılması ara insan gücü kademesindeki astsubaylık için esas olarak kabul edilebilir olsa da yönetici kademesinde olan subaylarda topyekûn bir uzmanlaşma önemli sorunları beraberinde getirmektedir (Özgür, 2019: 195).

Günümüz güvenlik gereksinmelerinin çeşitlendiği bir ortamda, jandarma insan gücünün yaklaşık %5-6’lık bir kesimine tekabül eden subaylardan tüm uzmanlık gereksinmelerini istemek, bir bakıma üst düzey bürokratlardan emrindeki tüm uzmanlıkların bilgisine sahip olmasını beklemekle aynı şeyi ifade etmektedir. Bu nedenle subaydan yönetimde uzmanlaşma beklenmelidir. Yönetimde uzmanlaşmak meslek içerisinde farklı tipteki görevlere uyum sağlamayı da kolaylaştırmaktadır. Bunu sağlamak ise mesleğin başında jandarmaya özgü kültür, kimlik ve değerleri tam olarak alan yönetici, lider ve komutan adayı subay yetiştirmekle mümkün olabilmektedir.

Profesyonellik, hiyerarşi, disiplin ve mutlak itaat gibi konular üzerinden inşa edilecek bir eğitim modeli aynı zamanda mükemmellik arayışını genel olarak hedeflemektedir. Bu nedenle giriş için ilave ve zorlayıcı şartlar getirilmekte ve bunlara ulaşma için gayret sarf edilmesini istemektedir. Bir diğer ifadeyle ona sahip olmaya değerlidir (Heffron,1989: 217). Giriş için belirlenen kriter seviyelerinin yüksek olması mükemmellik için ilk şarttır. Bunda maksat adaylarda seçkin bir mesleğin üyesi olmaya hazır bulunurluğu artırmak ve bu mesleğe girişi daha değerli hale getirmeyi sağlamaktır (Winslow 1999).

Jandarma mesleğine yönelik eğitimlerin bir diğer özelliği de kişilerin yeni gireceği sosyal rollerine ve statülerine geçişi kolaylaştırıcı bir ortamın hazırlanmasıdır (Soeters, 2017: 250). Bu noktada özellikle ilk girişte yapılan intibak eğitimi, adaylar arasındaki farklılığı ortadan kaldırarak onları önceki sosyal statü ve rollerinden sıyırmakta ve yeni durumun inşasına temel zemin hazırlamaktadır. Bir bakıma şok etkisi yaratan bu durum, pek tabii ki eğitim süreci içerisinde davranış kodları kazanmalarına kolaylaştırıcı bir ortam sağlamaktadır. Özellikle disiplinin tesisinde hem kurallara uyma, amaç ve hedefleri benimseme ve ona göre hareket etme gibi işlevsel yönü, hem de selamlama, kılık kıyafete özen gösterme, yürüyüş

düzeni gibi törensel yönü bu safhada en yoğun şekilde verilmektedir. Bu nedenle tüm faaliyetler zaman programlıdır ve disiplinin temelindeki zamana riayet burada aşılacaktır (Franke, 2000; 177).

Subaylık gibi mesleklere hazırlayıcı eğitim veren kurumların temelde iki hedefi bulunmaktadır. Birincisi mesleki faaliyetlerin yürütülmesinde bireyi gerekli uzmanlıkla donatmak, diğeri ise ilk sosyalizasyonu gerçek ve tam bir mesleki sosyalizasyona döndürmektir. Bu bağlamda birçok ülke örneğinde de görüldüğü üzere subay yetiştirme süreçlerine sadece akademik bilgi veya teknik yeterliliğin kazandırılması olarak bakılmamakta, subay anlayışı, ya da diğeri bir ifadeyle nosyon kazandırma süreci olarak da yaklaşılmaktadır. İşte klasik dersane ve eğitim alanı üzerinde icra edilen eğitimlerden ayrılan, aynı zamanda okul yaşamını da içerisine alan subay nosyon kazandırma eğitimi mesleki eğitimin üçüncü boyunu teşkil etmektedir. Çünkü davranış değişikliğini hedefleyen ve hatta buna diğeri mesleklerden daha fazla önem veren subaylık mesleğinde, bu üç alandaki eğitim adeta bir zorunluluktur. Aksi takdirde görevin teknik gereklilikleri üzerine yoğunlaşan ve bu nedenle çoğunlukla standart prosedürler ve müfredat üzerinden şekillenen eğitimlerle istenen davranış değişimine ulaşmak mümkün olamamakta; bireyin önceki eğitim veya deneyimine göre herhangi bir sapma olmaksızın bilgi yüklemekten ileri gitmeyen bir modelin kurgulamasından ileri geçilememektedir (Ateş, 2022:412; Masland ve Radway, 1957: 54). Bu durum ise aslında kriz ve belirsizliği nasıl çözeceğini belirleyebilecek yönetici subaylardan ziyade, belirli bir dönem geçerli olacak bilgi bombardımanına tutulmuş bir personel yetişmesine sebebiyet verecektir. Hedeflenen ise genellikle ne düşüneceğinden ziyade nasıl düşüneceğini bilen, analitik ve soyut düşünebilen, muhakeme yeteneği gelişmiş ve entelektüel bir subaydır (Ateş, 2022: 412).

Bununla birlikte, günümüze kadar gelen birçok modelde görülebileceği üzere, jandarma, polis veya askerlik gibi mesleklere yönelik temel eğitim tasarımlarında genel olarak mesleki eğitim ya da akademik eğitimler üzerinden yaklaşımlar sergilenmektedir. Hatta subay eğitimleri üzerine yapılmış olan bazı çalışmalarda, bu tercihte mesleğe yönelik eğitimin ağır bastığı ve akademik tarafın ihmal edildiği belirtilmektedir (Ateş, 2022: 410; Kennedy ve Neilson, 2002: x-xi). Bu tercihte genellikle sahadaki güncel ihtiyaçlara odaklanılmakta ve bu ihtiyaçlar da çoğunlukla teknik ve uygulama becerisi gerektiren hususlar olmaktadır.

Örneğin, jandarmaya yönelik yapılan birçok çalışmada tutanak tutmak, mevzuat bilgisi, fiziki yeterlilik, harekât bilgisi ve halkla ilişkiler, devriye görevleri gibi konular eğitimler için önerilmektedir. Dolayısıyla söz konusu mesleklere yönelik yetiştirmelerde sonuçları uzun vadede görülebilecek olan akademik eğitim yerine devam eden veya beklenen yakın gereklilikler tercih edilebilmektedir.

Aslında jandarma mesleğine yönelik verilen temel eğitimlerin mesleğin özüne hitap eden özgün bir eğitim modeli ile verilmesi ya da ulusal ve uluslararası sisteme daha fazla yakınlaşmış, sivil alana da hitap eden bir tercihte bulunulması modellemelerde iki kutbu oluşturmaktadır. Bu noktada görevdeki güncel ihtiyaçlara yakın olma amacı birincisine, ileri aşamalarda üst eğitimler ve temel altyapı gereksinimleri eğitimlerin ikinci yöne kaymasını sağlamaktadır. Bu bağlamda tipik tartışma konusu örneği olarak *“Jandarmalar hukuk, kamu yönetimi veya sosyoloji gibi alanlardan mezun olmalı ya da mühendislik alanından çıkmalı”* gibi önerilerle karşılaşılmaktadır. Geçmiş dönemlerde subayların yetiştiği Harp Okulu eğitimlerinde de bu yaklaşımlar denenmiş; öncesinde yükseköğretim sisteminden ayrı düşünme, devamında jandarma subaylarına hukuk alanında lisans diploması verme gibi alternatifler denenmiş, hatta eğitimi tek bir lisans diplomasına indirgeyerek lider gelişimine odaklanma (sistem mühendisliği) gibi modeller de kurgulanmış ve uygulanmıştır.

Jandarma mesleğine yönelik açıklanan yaklaşımlar ve prensiplerin somutlaştığı ve hayata geçtiği yer JSKA (Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi)'dir. Bu bağlamda hali hazırda JSKA bünyesinde subaylara yönelik icra edilen modelin tasarımı üzerinde durmak belirtilen durumun gerçekliğe ne şekilde kavuşturulduğunu ortaya koymak açısından önemlidir. Ancak, jandarma gibi köklü kuruluşlarda eğitim sisteminin tarihsel geri planına değinmeden günceli analiz etmek, oluşturulan eğitim modelini anlamada yetersiz kalabilmektedir. Bu nedenle kısaca Jandarmadaki okullaşma sürecine bakarak JSKA'daki eğitim modellemesine yoğunlaşmanın faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

3. JANDARMA'DA OKULLAŞMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Jandarma subaylarının seçimi ve yetiştirilmesi üzerine tarihsel süreçte birçok farklı modelle karşılaşılmaktadır. 18. yüzyıla kadarki süreçte, genellikle

kendi birliklerinin ihtiyaçları doğrultusunda seçilen ve çoğunlukla belirli bir zümreden kabul edilen bir anlayışın geçerli olduğu görülmektedir (Ateş, 2022: 413; Van Creveld, 1990:1 7). Ancak modern devlet yaklaşımının subaylık mesleğine de etkisi büyük olmuş, bu yüzyıldan itibaren okullaşma süreci başlamıştır. İlk örneklerini 1752’de Fransa’da ve 1765’de Avusturya’da gördüğümüz subay okullarının etkinliğini arttırdığı bu dönem ülkemiz içinde 1800’lü yılların başına rastlamaktadır. Türkiye’de jandarma subaylarının 2016 yılına kadar yetiştirildiği Harbiye’nin kuruluşu ise, 1834’dür. Ancak bu dönemi, Osmanlı İmparatorluğu’nun sonlarına denk gelmesi nedeniyle sorunlu ve gelişimine birçok engelin çıktığı bir dönem olarak görmek gerekir.

Jandarmanın kuruluş yılı olan 1839 tarihinin jandarma eğitim sistemi için bir başlangıç olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Daha ziyade kısa süreli ve alaylı olarak tarif edilebilecek iş başındaki eğitimlerle icra edilen jandarma eğitimleri için, bu yıllarda Balkan coğrafyasında patlak veren çete hareketleri ve asayişin bozulması değişim çanlarını çaldırmaya başlatmıştır. Bu durum, 1878 yılından itibaren zaptiye teşkilatının ıslah edilmesine ilişkin Fransa ve İngiltere’den getirilen subayların raporları üzerinden hızlanmıştır (Tekir,2020: 51). Talepler ve hazırlanan raporlar doğrultusunda ilki 2 Haziran 1904’de Selanik’te Jandarma Zabıt Mektebi² (Demirel, 2018: 158) ile başlayan okullaşma süreci, sonrasında bugünkü coğrafyada farklı yerlerde jandarma subay, astsubay ve erbaş ve erlerine yönelik mesleki ve sınıf eğitimlerini veren okullarla devam etmiştir. 1 Eylül 1904’de kurulan Jandarma Efradı Cedide Mektebi, Karakol Kumandanları Mektebi bu dönemde faaliyete geçen mektepler arasındadır (Karcı, 2018:128.). 1907 yılında İzmir Jandarma Mektebi açılmış ve burada subay ve astsubay yetiştirilmesine devam edilmiştir.

Jandarma Zabıt Mektebinin ilk kuruluş mantığında ordu subaylarından jandarma sınıfına geçmeye istekli olanlar arasından uygun niteliktekilerin 3-4 aylık eğitimlerle jandarma subayı olarak görevlendirilmesi, ayrıca jandarmadaki çavuş ve başçavuş rütbesindeki başarılı personelin bir senelik bir eğitim sonrasında jandarma subayı yapılması bulunmaktadır. Meşrutiyet devresinde yedek subaylar

² Jandarma Zabitan ve Posta Kumandanları Mektebinin açılış tarihleri ile ilgili kaynaklarda farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin çalışmada verilen 2 Haziran 1904 tarihinden farklı olarak Karargül (2021: 20) bu mektebin 5 Ağustos 1904 tarihinde kurulduğunu belirtmekte, Tekir (2020:100) ise 1 Eylül 1904 tarihine işaret etmektedir.

da bu eğitimlere dâhil edilmiş, belirli dönemler eğitimlerin süreleri uzatılmış ve 1912 yılından itibaren Sultaniye ve İdadiye mezunu sivil adaylar da öğrenci olarak alınmaya başlanmıştır (İçişleri Bakanlığı, 1950:92-95).

II. Meşrutiyet sonrası ise Selanik'te kurulan Jandarma Zabıt Mektebi İstanbul'a taşınmıştır (Çermeli ve Atatbey, 2002: 284). 1918 yılından itibaren Jandarma Zabıt Mektebi yer değiştirmeye başlamış; 1921 yılında Ankara Etlik'e, 1922'de İzmit'e, 1924'te ise Konya'ya nakledilmiştir (Cihan, 2015: 31), 1930 yılında 1706 sayılı Jandarma Kanunu ile birlikte subay kaynağının temini Harp Okulundan yetiştirme üzerine inşa edilmiştir.

Tarihsel süreç içerisinde jandarma mesleğine yönelik eğitimlerin silahlı kuvvetler bünyesinde olması nedeniyle, askeri odaklı olduğunu genellemek mümkün gözükse de, aslında jandarma mesleği gereklilikleri için başlangıçtan itibaren bir özgünlük sağladığını da söylemek mümkündür. Jandarma eğitim kurumlarında başta meslekî dersler olmak üzere hukuk, adli bilimler ve kültür dersleri günümüze kadar geçen süreçte önemli başlıklar olarak kalmıştır ve güncelliğini korumuştur. Bu hususu dönemin birçok çalışmasında ve yayınında görmek mümkündür.

Geçmiş dönemde jandarma subayı yetiştirmede askeri sistem içerisinde kalma ve bir bakıma özgünlük sağlanmada zorlanılmaya rağmen gerek kurumsal bakışta gerekse birçok meslek mensubunun ortak düşüncesinde jandarmanın kendi eğitim sistemlerine sahip olması bir hedef olarak yer almıştır. Bu noktada özellikle jandarmanın doğuşu ve gelişimini izleyen süreçlerde Fransa, İtalya, İspanya vb. ülkelerdeki ayrı okulların etkisinin de olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim zaman içerisinde çeşitli girişimlerin olduğu ve bu girişimlerden bazılarının yasalasma sürecine kadar geldiği de bilinmektedir. Örneğin 16 Şubat 1959 tarihinde yayınlanmış olan "*Jandarma Dergisi (1959)*"nde bulunan bir makalede; jandarmanın subay ihtiyacı için, yetiştirildiği Kara Harp Okulu'nun kapasitesinin yeterli olmadığı, deniz ve hava kuvvetlerinde olduğu gibi ayrı bir Jandarma Harp Okulu açılması çalışmasının yapıldığı ve bu maksatla "*Jandarma Harp Okulu Kanun Tasarısı*" hazırlanarak yasalasma için gönderildiğinin bütçe görüşmelerinde açıklandığı belirtilmiştir. Bu durum hakkında "*Yetiştirilecek bu subay menbandan daha yüksek randuman alınacağı muhakkaktır (İlbak, 1959: 44).*" şeklindeki

kanaat söz konusu hayali açıklamada dikkat çekici bir örnektir. Arzu edilen hayale ancak 2016 yılında ulaşılabilmiş ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi kurulmuştur. Dahası, üzerinde birçok zaman tartışılmış ve fikir yürütülmüş olan söz konusu hedef, örnek gösterilen birçok ülkeden daha ileride ve daha vizyoner bir bakış açısıyla, başlı başına bir yükseköğretim kurumu şeklinde gerçekleşmiştir. Ancak bu durum 112 yıllık eğitim merkezi hüviyetini bir anda bir yükseköğretim kurumu haline getirme zorluğunu da gün yüzüne çıkarmıştır.

Bu noktada anlatılmak istenen eğitim merkezi şeklinde verilen temel eğitimlerin kötülüğü ya da JSKA eğitimlerinin iyiliği değil, temel paradigma değişimi, eğitimlerin farklı bir kulvara çekilmesi ve bu kulvarın gerekliliklerinin sağlanabilmesidir. Aslında süreci 2016 yılına bağlamak da tam manasıyla dönüşümü açıklamada yetersiz kalmaktadır. Çünkü jandarma mesleğine yönelik yükseköğretim üzerinden temel eğitimin verilmesi ilk olarak Jandarma Astsubay Meslek Yüksek Okulu (JAMYO)'na ve 2002 yılına dayanmaktadır. 24.04.2002 tarihli ve 4752 sayılı Astsubay Meslek Yüksek Okulları Kanunuyla YÖK bünyesinde bir yükseköğretim kurumuna sahip olan jandarma, bu sürecin gerekliliklerini sağlama, alanı tanıma ve bir aktörü olmaya o dönemde başlamıştır. JAMYO, JSKA kuruluş sürecinde uyum ve dönüşümün hızla sağlanması açısından önemli olduğu gibi eğitim merkezi hüviyetinin yükseköğretim kurumuna dönüşümündeki adaptasyonda kolaylık sağlamıştır.

Jandarma eğitim sistemine ilişkin çalışmaların birçoğunun genellikle okullaşma adı altında ve tarihsel bir perspektiften ele alındığı veya sadece müfredat bilgisi vermekle yetinildiği görülmektedir. Bu duruma ve çalışma konularının çeşitlenememesine gerek jandarmanın diğer kolluk kuvvetlerine göre farklılığı gerekse kurulduğu zamandan 2016 yılına kadarki süreçte askeri sistem içerisinde yer alması pek fırsat vermemiş, başka bir ifadeyle askeri kurumlar ve eğitim sistemleri içerisinde gölgede kalmıştır. Sonuç ise alana yönelik çalışmalarda kaynak yetersizliği ve kısmen kapalılığına neden olmuştur. 2016 yılında JSKA'nın kurulmasıyla birlikte ise jandarma eğitimlerinin araştırma nesnesi olarak görülmesinin önünü açılmıştır.

4. JANDARMA VE SAHİL GÜVENLİK AKADEMİSİ VE EĞİTİM SİSTEMİ MİMARİSİ

Öncelikle Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi'nin hukuki statüsüne bakıldığında, 25 Temmuz 2016 tarihli ve 668 sayılı KHK ile İçişleri Bakanlığına bağlı bir yükseköğretim kurumu olarak kurulduğu anlaşılmaktadır. JSGA, Jandarma ve Sahil Güvenlik teşkilatlarının subay ve astsubaylarını yetiştirmek, sürekli eğitimler icra etmek ve araştırma uygulama faaliyetlerini yerine getirmek amacıyla kendi teşkilatlanmasını hazırlamış ve 2 aylık kısa bir süre içerisinde ilk eğitim ve öğretim faaliyetlerine başlamıştır.

JSGA'nın hâlihazırdaki teşkilatlanması incelendiğinde, bir üniversite statüsünün gereklilikleri üzerinden organizasyonun şekillendirildiği anlaşılmakta ve bünyesinde fakülteler, enstitüler, astsubay meslek yüksekokulları, araştırma ve eğitim merkezlerinin bulunduğu görülmektedir. Bu noktada kamuoyunda bazı mecralarda yanlış bilinen algıyı düzeltmek adına hemen belirtilmesi gereken husus, JSGA'nın Milli Savunma Üniversitesine bağlı olmadığı veya sadece mesleki içi eğitim veren bir okul statüsünde kurulmadığıdır. JSGA'nın "Akademi" olarak adlandırılmasındaki temel gerekçe, 30.03.1983 tarihli ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilat Kanunu'nun üçüncü maddesinin birinci fıkrasında geçen "... Ancak bir üniversitede en az üç fakültenin bulunması zorunludur." hükmüdür. Nitekim Polis Akademisi, geçmiş dönemde askeri tıp eğitimi veren Gülhane Askeri Tıp Akademisi de bir yükseköğretim kurumu olmasına rağmen üniversite olarak adlandırılmamıştır. Milli Savunma Üniversitesi ise bünyesindeki lisans eğitimleri veren üç harp okulu nedeniyle üniversite olarak adlandırılabilir. Ancak isim farklılaşması, JSGA'nın ilgili kanunda açıkça telaffuz edilen yükseköğretim kurumu olma vasfını değiştirmemektedir. Ayrıca 06.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ikinci maddesinin ikinci fıkrasında, "Millî Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığına bağlı yükseköğretim kurumlarıyla ilgili özel kanun hükümleri saklıdır." hükmü bulunmakta ve bu hüküm açıkça İçişleri Bakanlığına bağlı bir yükseköğretim kurumu olan JSGA'yı üniversitelerle aynı kapsama sokmaktadır.

JSGA'nın kuruluş kanununda tanımlandığı şekilde bir yükseköğretim kurumu olarak oluşturulması, temel ilke olarak kabul edilmiştir. Başlangıçta

oluşturulan organizasyon yapısı bir bakıma kurucu teşkilat yapısı olarak düşünülmüş ve Akademinin bir an önce eğitim ve öğretime geçişi için gereken hukuki ve eğitim altyapısının oluşturulması için acil görevler icra etmiştir. Bu doğrultuda ilk iki yıllık süreç içerisinde ihtiyaç duyulan mevzuat değişiklikleri ve ikincil mevzuat yürürlüğe konmuştur. Örgütlenmede ise üniversitelerden farklı olarak, öğretim elemanlarında jandarma mesleğinin yetiştirilme gerekliliğinde elzem olan hibrit yapı, bir diğer deyişle rütbeli ve sivil öğretim elemanlarından oluşan bir birliktelik tercih edilmiştir. Hibrit anlayıştaki kadrolamada bir bölümün sivil bir bölümün rütbeli öğretim elemanlarından oluşması yerine alan tecrübesi ve teorik yetkinlik açısından birbirlerine bütünleyecek bir sinerji kurulması öngörülmüş ve her bölüm, hatta ana bilim dalında iki statüden de öğretim elemanı kadrolanmıştır. Devamında ise fakülte eğitimi başta olmak üzere tüm eğitim seviyelerine yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Temel eğitim sistemi uzmanlaşmaya bağlı olarak üç ana sacayağından oluşmaktadır. İlk alan olan “Akademik Eğitim”den; Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Jandarma Astsubay Meslek Yüksekokulu ve Yabancı Diller Yüksekokulu sorumludur. Bu bölümde güvenlik, hukuk, yönetim, tarih, adli bilimler, deniz ve denizcilik bilimleri alanlarında eğitimler verilmektedir. İkinci alan Kolluk Uygulamaları Yüksekokulu sorumluluğunda yürütülen, mesleki ve fiziki gelişimi kapsayan “Kolluk Uygulamaları Eğitimi”dir. Bu eğitimlerde özellikle kıta tecrübesi olan rütbeli öğretim elemanlarından çokça faydalanılmaktadır. Üçüncü alan ise Öğrenci Kıtaları Komutanlığı sorumluluğundaki; liderlik, disiplin ve kişisel gelişim faaliyetlerini içeren “Subay ve Astsubay Nosyon Kazandırma Eğitimi”dir. Bu noktada öncesinde açıklanan mesleklere yönelik eğitim gerekliliklerinin JSGA temel eğitim mimarisinde dikkate alındığı açıkça görülmektedir.

4.1. Birinci Alan: Akademik Eğitim

Akademik eğitimlerle ilgili tüm tasarımlar ulusal ve uluslararası yükseköğretim standartlarına uygun olarak yapılmış ve yapılmaktadır. Ön lisans eğitiminden lisansüstü eğitimlere ve sürekli eğitimlere kadar genişleyen eğitim çeşitlenmesi içerisinde yılın tamamına yayılan bir akademik takvim işletilmektedir. Akademideki tüm eğitim sistemlerini detaylarıyla analiz etmek bu çalışmanın sınırlılıklarını aşacağından, öncesinde açıklandığı üzere subay eğitimine ve bu statü

için oluşturulan fakülte eğitimin tasarımına ilişkin hususlar çalışma içerisinde irdelenmektedir.

Kolluk alanında yükseköğretim sistemi içerisinde bir eğitim tasarlanırken gerekliliklerin uluslararası standartlara uygun şekilde ortaya konabilmesi önemlidir. Bu bağlamda Bologna Süreci JSGA eğitimleri için ana miğfer olarak kabul edilmekte ve eğitim tasarımları söz konusu süreçlerle tam uyumlu şekilde tasarlanmaktadır. Eğitimlerde ilk olarak Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) üzerinden “Hizmetler (10)” genel alanında “Güvenlik Hizmetleri (103)” temel alanı eğitim programları için belirlenmiş; bu başlıkta ise “Kişilerin ve Mülkiyetin Korunması(1032)” eğitim ve öğretim alanı olarak tercih edilmiştir. Nitekim bu eğitim alanı altında diğer ülke örneklerinde de görüldüğü üzere kolluk ve kolluk çalışmaları ve kamu güvenliği üzerine öğretim programları işletilmektedir. Türkiye’de *de yükseköğretim kurumlarında açılmış ve bir bölümü halen devam eden “Güvenlik Yönetimi”, Uluslararası Güvenlik* gibi lisans programları bulunmaktadır.

Bologna Sürecinde YÖK tarafından istenen bir diğer konu da; tasarlanan lisans eğitimlerinin hangi mesleğin gerekliliğini karşılayabildiğinin ortaya konulmasıdır. Bu maksatla Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen “Türkiye Meslekler Sözlüğü”nde, uluslararası alanla bağlantılı olarak hedeflenen mesleğin tanımlanması beklenmektedir. Nitekim bu husus programların tasarımı esnasında gerçekleştirilmiş ve jandarmada subaylık mesleği tüm rütbeler için ayrı ayrı tanımlanmıştır.³ Devamında ise YÖK tarafından kabul edilen “Güvenlik Yönetimi” lisans programı “teğmen (0110.47)” meslek kodu ile eşleştirilmiştir.

³Sözlükte 0110.38:Orgeneral (Jandarma), 0110.39: Korgeneral (Jandarma), 0110.40: Tümgeneral (Jandarma), 0110.41: Tuğgeneral (Jandarma), 0110.42: Albay (Jandarma), 0110.43: Yarıbay (Jandarma), 0110.44: Binbaşı (Jandarma): 0110.45: Yüzbaşı (Jandarma), 0110.46: Üsteğmen (Jandarma), 0110.47 Teğmen (Jandarma) olarak belirlenmiştir.



Şekil 1: Lisans Programı Oluşturulma Süreci

JSGA'nın eğitim öğretim sisteminin amacı; Akademik vizyonu⁴ doğrultusunda nitelikli insan yetiştirmektir. Bu kapsamda subay yetiştirmek amacıyla oluşturulan lisans programına ilk olarak jandarma subayının niteliklerinin ne olması gerektiği ile başlanılmıştır. Söz konusu nitelikler geçmiş dönemdeki ihtiyaçlar ve analizler ışığında Tablo-1'de belirlendiği şekilde üç başlık altında belirlenmiştir.⁵

Tablo 1: Jandarma Subayında Olması Beklenen Nitelikler

Kişisel Özellikler	Mesleki Özellikler	Yönetim Özellikleri
Dürüstlük	Mesleki Farkındalık	Akademik/ Entelektüel Mükemmeliyet
Dayanıklılık	Teknolojiye Yatkınlık	Müşterek Çalışma Kültürü
Sorumluluk Duygusu	Mesleki Bilim Altyapısı	Taktik ve Tekniği Birleştirebilme Yeteneği

⁴JSGA'nın vizyonu "İnsani ve milli değerleri özümsemiş, sürekli yenilenmeyi benimseyen, alanında öncü rol üstlenerek bilgi üreten, yetkinliklerini insanlık ve ülke yararına kullanan, ulusal ve uluslararası alanda tercih edilen, alanında nitelikli insan kaynağı ve personel yetiştiren ve mensubu olmaktan onur duyulan bir yükseköğretim kurumu olmaktır." şeklinde belirlenmiştir (JSGA, 2023).

⁵Söz konusu nitelikler günümüz güvenlik ortamının gereklilikleri ışığında sürekli şekilde irdelenmekte ve gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. Ayrıca yeni durumun eğitim programlarına yansıtılması da her yıl düzenlenen Müfredat Çalıştayları vasıtasıyla sağlanmaktadır.

Kendine Güven	Yabancı Dil Bilgisi	Problem Çözme Yeteneği
Dış Dünyaya Açıklık	Kolluk Tarihi Bilgisi	Organizasyon Yeteneği
Okuma ve Yazma Alışkanlığı	Kolluk Savunma ve Müdahale Teknikleri Becerisi	Liderlik ve Değişime Liderlik Edebilme
Spor Yapma Alışkanlığı	Mesleki Yetenekler	İnisiyatif Kullanabilme
Yaşam Boyu Öğrenme Azmi	Çalışma Disiplini	Astlarına Rehberlik Edebilme
Milli Değerlere Tam Bağlılık ve Yüksek Maneviyat	Görev Odaklı Çalışabilme	
Atatürkçülük	Profesyonellik	
İletişim Becerisi		

İkinci aşamada ise söz konusu niteliklerin kazandırılmasına yönelik eğitim ihtiyaçlarının tespiti yapılmıştır. Bu bağlamda jandarma mesleğini icra edecek subayların geçmiş dönemden bu zamana kadarki süreçte almış oldukları eğitimler incelenmiş, ayrıca yurt dışı örnekler arasından Fransa, İtalya, İspanya, Arjantin ve Şili gibi ülkelerin subay eğitimleri detaylı şekilde analiz edilmiştir. Özellikle, Fransa, İtalya ve İspanya'daki subay eğitimlerinin harp okulu/askeri okullarla birlikteliklerinde sağladığı kazanımlar ile eğitim merkezi-üniversite iş birliğinin nasıl sağlandığı üzerinde durulmuştur. Arjantin ve Şili jandarma subay eğitimleri örneklerinde ise JSGA gibi tamamıyla bir yükseköğretim kurumu şeklinde teşkilatlanma ile eğitim-öğretim tasarımlarının işletimine odaklanılmıştır. Bu bağlamda incelenen ülkelerde subay eğitimlerinde lisans veya yüksek lisans mezuniyeti şeklinde verilen mezuniyet seviyeleri bulunmakla birlikte, eğitimin genel kabul edilebilirliği ve süresi dikkate alınarak genellikle lisans seviyesinde eğitimin tasarımının tercih edildiği anlaşılmaktadır.

Lisans eğitimi tasarımında önemli bir aşama ise bir jandarma subayı için ortaya konan kişisel, mesleki ve yönetim özelliklerinin ne kadarının lisans eğitiminden sağlanacağıdır. Bu bağlamda diğer ülke subay eğitimleri yanında, güvenlik çalışmalarının kapsamı ve eğitimlere ne şekilde aktarıldığı

yurt dışı örnekler⁶ üzerinden analiz edilmiştir. Söz konusu programlarda genel olarak teoriden uygulamaya doğru genişleyen yelpazede güvenlik yönetimi, terörizmle mücadele, istihbarat, hukuk, kriminoloji ve kriminalistik, soruşturma/kovuşturma, risk ve kriz yönetimi, güvenlik teknolojileri, bilgi güvenliği sistemleri ile kritik tesis güvenliği ve yönetimi konularına yoğunlaşıldığı görülmüştür. Pek tabii ki programların odaklandığı alana göre söz konusu alanların yoğunlukları değişmektedir.

Tablo 2: Güvenlik Çalışmalarının Boyutları (Clifton ve Brooks, 2013: 15).

Güvenlik Düzeyi	Savunma	Anayurt Güvenliği	Kamu Güvenliği	Kurumsal Güvenlik	Özel Güvenlik	Bireysel Güvenlik
Uluslararası Alan/ Bölgesel Alan	%50	%25				
Ulus Devlet Alanı	%100	%100	%50			
Kamu Alanı	%50	%75	%100	%25	%25	
Örgüt/ Organizasyon İçi	%25	%25	%50	%100	%75	%25
Akran/Grup/ Topluluk İçi		%25	%50	%50	%50	%50
Aile İçi						%75
Birey Bazlı						%100

⁶ Çalışma kapsamında İngiltere Birmingham City Üniversitesi Güvenlik Çalışmaları ve Kriminoloji lisans programları (<https://www.birmingham.ac.uk>, 2023.), Avustralya Macquarie Üniversitesi Güvenlik Çalışmaları ve Kriminoloji Lisans programı (<https://www.mq.edu.au>, 2023), Phoenix Üniversitesi Güvenlik Yönetimi Lisans Programı (<https://www.bachelorsportal.com>, 2023), Newyork St.Jone Üniversitesi Anayurt Güvenliği Lisans Programı (<https://www.stjohns.edu>) ve Amerika Ulusal İstihbarat Üniversitesi İstihbarat Lisans Programı (<https://ni-u.edu>, 2023) incelenmiştir

Program tasarımında özellikle güvenlik düzeyinin hangi seviyede dikkate alınması gerektiği üzerine yapılan çalışmalardan faydalanılmıştır. Akademideki lisans eğitiminin öncelikle jandarma subayının ilk yıllarına hitap eden bir amacının olması nedeniyle, program tasarımının “ulus devlet alanı” ve “kamu alanı” seviyelerinde yoğunlaştırılması planlanmıştır. Bu kapsamda, lisans programının yeterliliklerinin belirlenmesinde “kamu güvenliği” ve “anayurt güvenliği” ile özellikle terörle mücadele perspektifinden “savunma” boyutları ön plana çıkmıştır.

Tablo 3: JSGA Güvenlik Yönetimi Lisans Eğitimi Program Yeterlilikleri (JSGA,2023)

S.No.	PROGRAM YETERLİLİKLERİ
1	Güvenlik Yönetimi alanına ait güncel ders materyalleri, veri tabanları, araç-gereç ve teçhizat ile desteklenmiş ileri düzeyde kuramsal ve uygulamalı bilgilere sahip olma.
2	Kolluk yönetimi, adli, mülki, hukuki, idari, siyasi ve beşeri alanlarla ilgili temel kavramları tanımlama, yorumlama ve kullanabilme.
3	Güvenlikle ilgili hizmetin gelişen değişen yapısına uygun olarak kişileri, toplumu ve kamu düzenini olumsuz etkileyen riskleri, tehditleri ve sorunları teorik ve pratik bilgiler doğrultusunda tanımlayabilme, yorumlayabilme, analiz edebilme ve nasıl mücadele edilebileceğine ilişkin çözümler üretebilme becerisine sahip olma.
4	Suç, suçluluk ve ceza adaleti kavramlarını suç teorileri ışığında toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik yapısını göz önünde bulundurarak yorumlayabilme, farklı suç türleri için uygun önleyici tedbirleri analiz etme, planlama ve uygulayabilme.
5	Adli, mülki ve askeri görevlerle ilgili süreçleri yönetmek ve öngörülemeyen problemleri çözmek için inisiyatif sahibi birey ya da ekip üyesi olarak sorumluluk alabilme.
6	Farklı bilgi ve yeteneklere sahip bireyleri kurumsal hedef ve ideallere hazırlayarak yönlendirebilme.
7	Güvenlik Yönetimi alanında edindiği farklı disiplinlerdeki bilgi ve becerileri eleştirel bir yaklaşımla değerlendirerek geliştirebilme.
8	Kendi kendine öğrenme becerisi kazanabilme ve yaşam boyu öğrenmeyi sürdürebilme.
9	Türkçeyi doğru güzel ve etkin bir biçimde konuşma ve yazma kuralları çerçevesinde kullanabilme.
10	Güvenlik hizmetlerinin etkinliğini artırmak amacıyla güvenlik hizmeti sunulan bireyler ile toplumu tanıyabilme, iletişim kurabilme ve yönlendirebilme becerisine sahip olma.
11	Alanın gerektirdiği düzeyde bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabilme.

12	En az bir yabancı dile mesleki literatürü takip edebilme ve meslektaşları ile iletişim kurabilme.
13	Güvenlik hizmetlerini sağlamak için insan kaynakları malzeme, donanım, araç ve gereçler ile silahları mevzuat çerçevesinde etkili, ekonomik ve verimli şekilde kullanabilme.
14	Sosyal, kültürel ve mesleki etik değerlere sahip olma.
15	Toplumumuzun tarihini, sosyal yapısını ve kültürel değerlerini bilme ve bu konulardaki bölgesel farklılıklara hâkim olma.
16	Her türlü hava ve arazi şartlarında mücadele edebilecek zihinsel ve fiziksel yeterliliğe ve bu amaçla teşkil edilen birlikleri sevk ve idare edebilecek liderlik becerisine sahip olma.

Yürütülen çalışmalar neticesinde “Güvenlik Yönetimi Lisans Programı” için toplam 16 adet program yeterliliği belirlenmiştir. Program yeterliliklerine bakıldığında, özellikle kamu düzeni ve güvenliğine yönelik bilgi tutum ve davranış kazandırma amaçlı, yasal olarak belirlenmiş görevlere hazır olabilecek, akademik ve kısmen mesleki becerileri sağlayabilecek bir program tasarımı gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Özellikle jandarma mesleği açısından gereken niteliklerin birçoğu için lisans programı içerisinde yeterlilik tanımlaması yapıldığı görülmektedir.

Yükseköğretim kurumlarının yetiştirdiği kişiler gerek kamusal gerekse özel alanda mal ve hizmet üretmekte veya katkı sunmaktadır. Bu bağlamda verilen eğitimlerin sahanın ihtiyaçları doğrultusunda, gerçeklikten kopmadan ve belirlenen vizyona hizmet edecek şekilde yerine getirilebilmesi büyük önem arz etmektedir. Gerçeklikle bağdaşma paydaş katılımı ile ve alandan gelen bilgilerle daha etkin şekilde sağlanabilmektedir. Özellikle mezuniyet sonrasında herhangi bir seçim sürecine alınmadan doğrudan mesleğe başlama, paydaş katılımını bir bakıma elzem hale getirmektedir. Dünya örnekleri incelendiğinde, alandan veri alma ya da mezun izleme ve değerlendirme süreçlerinin mesleğe yönelik olarak aktif bir şekilde kullanıldığı görülmektedir. Nitekim jandarma subaylarına yönelik tasarlanan lisans programı için de başlangıçtan itibaren paydaş katılımının önemsendiği anlaşılmakta ve program onay süreci öncesi alan uzmanlarının ve akademisyenlerin katılımıyla bir dizi çalıştay ve odak grup çalışmalarının yapıldığı görülmektedir⁷. Söz konusu katılım bir seferle kalmamış ve bu zamana kadar

⁷ Fakülte lisans programı müfredatına yönelik yapılan çalıştayların ilki 18-19 Ocak 2021 tarihleri arasında 12 kurum ve üniversiteden akademisyen ve uzmanın katılımıyla gerçekleşmiş ve söz konusu müfredat çalışmaları her yıl düzenli olarak tekrarlanmıştır. Ayrıca sahanın ihtiyaçlarına yönelik olarak JSJA bünyesinde kısa adı MİZDES olan bir mezun izleme ve değerlendirme sistemi kurulmuş olup, her yıl kıta ziyaretleri gerçekleştirilmekte ve belirlenen gereksinimler müfredata ve diğer eğitim alanlarına yansıtılmaktadır.

sürekliliği sağlanmıştır. Son olarak 2022-2023 Akademik Yılında 81 ile gidilerek yapılan kıta ziyaretleri ve öncesinde sahada görevli 10.460 kişiye yapılan anket sonuçları o yılki Müfredat Çalıştayı'da kullanılmıştır.

Bu noktada lisans programı ile ilgili değinilmesi gereken önemli noktalardan biri de genel olarak kabul edilen lisans dalları yerine jandarma mesleğine özgün bir “Güvenlik Yönetimi Lisans Programı” oluşturulmasının altındaki yaklaşımın ne olduğudur. Gerek jandarma mesleği gerekse askerlik veya polislik gibi mesleklere yönelik olarak, öncesinde açıklandığı gibi tam kurum yaklaşımı ya da somut olarak yaşam tarzı olarak düşünülmesi gereği, tasarlanan programın kafasında başka mesleklere geçişi düşünmesine yol açabilecek alternatifleri barındırmaması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle özellikle sözleşmeli subaylarda sıkça rastlanan mezun olduğu hukuk, öğretmenlik ya da diğer bir lisans programlarının sağladığı iş imkânları ile jandarma mesleğinin sağladıklarını karşılaştırmasına; bir bakıma jandarma mesleğinin ikincil tercih olarak kalmasına ve ilk fırsat bulunduğu jandarmadan ayrılmasına sebebiyet vermektedir. Bu ise jandarma mesleği gibi mesleklerde istenen örgütsel bağlılığa engel olmaktadır. Bu nedenle, özellikle birçok ülke örneğinde olduğu gibi lisans eğitimi seviyesinde ve bu eğitimin sağladığı genel hakların hepsine haiz olan, ancak eğitim altyapısının tamamıyla jandarma mesleğine özgülenmiş şekilde olması bilinçli bir tercih olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim Yükseköğretim Kurulu tarafından 11.03.2021 tarihinde alınan kararla, geleceğin meslekleri, dünyada ve ülkemizde gelişen şartlar ve doğan ihtiyaçlar çerçevesinde, ortaya çıkan yeni mesleki ve akademik talepler de göz önünde bulundurarak, üniversitelerde işletilecek bölüm/programlar yayımlanmış ve bu programlar içerisinde “Güvenlik Yönetimi” lisans programı da yer almıştır (YÖK, 2023).

Son olarak lisans eğitiminin başlangıçta hedeflendiği şekilde geçerliliğinin sağlanmasıdır ki, JSGA’da verilen eğitim sonrasında verilen diplomalar Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi ile Avrupa Yükseköğretim Standartları bağlamında da geçerliliği sağlamaktadır. Ayrıca JSGA bünyesinde lisans eğitimi de dâhil olmak üzere eğitimde ulusal ve uluslararası kalite standartlarını yakalamak amacıyla, YÖKAK kriterleri ana miğfer olacak şekilde “Bütünleşik Kalite Yönetim Sistemi” de kurularak eğitim standartları ve akreditasyonları üzerine bütüncül bir bakışın da sergilendiği anlaşılmaktadır⁸.

⁸ JSGA Bütünleşik Kalite Yönetim Sistemi çalışmaları kapsamında ilk olarak YÖKAK tarafından da önerilen ve kalite standartlarının temel bir göstergesi olan ISO-9001 Kalite Yönetim Belgesi 22 Haziran 2023 tarihinde JSGA Başkanlığına tevcih edilmiştir.

4.2. İkinci Alan: Kolluk Uygulamaları Eğitimi

Öncesinde açıklandığı üzere tek başına bir lisans programı, jandarma gibi mesleklere yönetici yetiştirmek adına yeterli olamamaktadır. Nitekim temel eğitimin ikinci ana unsuru olan kolluk uygulamaları eğitimi de bu ihtiyacın bir ayağını oluşturmaktadır.

Kolluk uygulamaları eğitimine ilişkin alt başlıklar kapsamında, mesleki eğitim ana unsur olarak görülmektedir. Çünkü jandarma mesleğinin zor ve silah kullanma yetkisi ve jandarma subayının bunu yönetiyor olması mesleki eğitimi elzem hale getirmektedir. Bu bağlamda temel nişancılık ve silah bilgisinden başlayarak ileri atış tekniklerine kadar devam eden *balistik, atış nazariyatı* ve *atış ders programı*, devriye hizmetlerinden toplumsal olaylara, trafik yönetiminden yol kontrol ve aramalarına, toplumsal olaylardan terör olaylarına, cezaevi koruma, kaçakçılık hırsızlık, öldürme vb. asayiş olaylarına kadar senaryolu ve duruma dayalı eğitimler teori ve pratiği içerisinde barındıracak şekilde işletilmektedir. Ayrıca, jandarma mesleğinin en önemli özelliği olan ve kolluk yapıları arasında farklılığını ortaya koyan harekât yönetimi ve operasyonel yetkinliğine yönelik tamamen uygulamalı ve bu maksat için tasarlanmış eğitim merkezlerinde icra edilen *atış ve tatbikat* (ATAT) eğitim programları da kolluk uygulamaları içerisinde yer almaktadır. Bu bağlamda bir diğer nokta ise öğrencilerin mezuniyet sonrası icra edecekleri görevleri yerinde görmesi ve kazandıkları becerileri arttırması maksadıyla il ve ilçe jandarma komutanlıklarında iki dönem halinde staj eğitimlerinin icra edilmesidir.

Kolluk uygulamaları eğitimlerinde özel bir diğer alan ise bedeni yeterlilik ve kolluk savunma ve müdahale teknikleri eğitim programlarıdır. Jandarma mesleği çeviklik ve bedeni yeterlik gerektiren bir özellik göstermektedir. Bu kapsamda yüzme, atletizm, sportif oyunlar ve oryantring gibi branşlar üzerinden dönemsel olarak yayılmış bir fiziksel gelişim programları "*Beden Eğitimi*" dersi altında öğrencilere verilmektedir. Ayrıca fiziksel gelişime yönelik her fırsat kullanılmakta, gerek ders dışı zamanlarda toplu spor faaliyetleri gerekse ATAT eğitimleri esnasında dayanıklılığa yönelik eğitimlerle fiziksel gelişimlerin desteklenmesi sağlanmaktadır.

Kolluk hizmetinde zor kullanmanın yasal sınırları içerisinde yerine getirilmesi kritik bir husustur. Bu açıdan zor kullanımında kolluk ve askerlik arasında önemli bir ayırma gidilmesi gerekmektedir. Harp ve ulus savunmasında mütecavizin en kısa zamanda ve en etkili yöntemle etkisiz hale getirilmesi gerekirken, iç güvenlikte çoğunlukla şüphelinin aynı zamanda vatandaş olması nedeniyle minimum kuvvetle ve en az zayıyla kontrol altına alınması gerekliliği bulunmaktadır. İlave olarak zor kullanma araçları açısından bakıldığında özel bilgi ve yetenek gerekliliği aşikârdır. Kelepçe, jop gibi zor kullanma ekipmanlarının kullanım şekli çok kritiktir ve birçok olumlu ve olumsuz sonuçlara gebedir. Pek tabi ki olaylara müdahalede personelin yaralanma ve sakatlanmalara ve hatta ölme riskine karşı kendini savunabilmesi de gerekmektedir. Kick boks, tekvando, judo, güreş vb. saldırı ve savunma sporları, hem tüm amaçları karşılayabilecek bir felsefeye sahip olmamaları hem de zor kullanma ekipmanları açısından gerekli teknik ve taktikleri içermemeleri nedeniyle doğrudan tercih nesnesi olamamaktadır. Bu bağlamda JSGA eğitimlerinin tasarımında, geçmişten gelen tüm bilgi ve tecrübeler ışığında, tamamen özgün bir yapı ile, uluslararası alana da hitap edecek şekilde “*Kolluk Savunma ve Müdahale Teknikleri (KSMT)*” yaklaşımı geliştirilmiştir. KSMT, görev sırasında şüphelileri etkisiz hale getirmek ve kamu düzenini tesis etmek amacı ile uyguladığı fiziksel müdahalelerde hukuki sınırlarda kalarak denge ve orantılılığı gözetken, mekanik ve sinir baskı temelli savunma yöntemi olan ve tehlike sinyalleri üzerinden orantılı müdahale teknikleri kullanan bir yaklaşımdır (Öztürk ve Cin, 2023:38). Bu yaklaşımda altyapı kick boks ve güreş sporlarından karşılanmış, devamında ise derece ve kuşak geçişleri öngören bir uzmanlık öngörülmüştür. Bu sayede KSMT Modülünün sadece temel eğitimde kalmaması sağlanarak süreklilik içerecek şekilde mesleki eğitimlere de hitap eden bir yapı kurgulanmıştır. Nitekim söz konusu yaklaşımda kısa süre sayılabilecek bir zamanda olumlu gelişmeler alınmış ve bu eğitimlere farklı kurum ve kuruluşlardan da talepler gelmeye başlamıştır⁹.

4.3. Üçüncü Alan: Subay Nosyon Kazandırma Eğitimi

Bu alanda “*Liderlik Gelişim Sistemi*”, “*Öğrenci Disiplin Sistemi*” ve “*Kişisel*

⁹ Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü ile JSGA arasında personel eğitimi alanında yürütülen iş birliği çalışmaları kapsamında ilki 11-29 Eylül 2023 tarihinde icra edilen KSMT Eğitici Eğitimi” kursu verilmeye başlanmıştır.

Gelişim Sistemi” olmak üzere üç ana başlık bulunmaktadır. İlk olarak jandarma subaylarından beklenen liderlik özelliklerinin giriş aşamasından mezun olacağı ana kadarki süreçte sürekli takip edilebilmesi ve bireysel olarak eksik hususların eğitim süreci içinde desteklenmesinin sağlanabilmesi amacıyla *“Liderlik Gelişim Sistemi”* tasarlanmıştır. Bu doğrultuda temel hedef jandarma subayının sahip olması gereken niteliklerin hangi davranış göstergeleri üzerinden takip edilebileceğinin ortaya konması; 5 yıllık eğitim süreci içerisindeki 24 saatlik okul yaşantısını içerecek şekilde hedef davranış göstergelerine ulaşımının takip edilmesi ve eksik kalan hususların desteklenmesidir. Lider Gelişim Sisteminde okul yaşantısının tüm süreçleri bulunduğundan gerek lisans eğitimi gerekse kolluk uygulamaları eğitimleri ile de bir birlitlik sağlanmaktadır. Bu sürecin ana aktörü Öğrenci Kitaları Komutanlığı ve buna bağlı teşkilatlanmadır. Takım ve bölük komutanlarından başlayarak en üst amire kadar giden süreçte hem bir yönetim mekanizması işletilmekte hem de öğrencilere rol model olunmaktadır. Söz konusu yapının elindeki en önemli argümanlar ise dönem içerisinde icra edilen haftalık eğitimler, dönemsel atış eğitimleri, toplu sporlar ve diğer aktivitelerdir. Gelişim ise gözlem ve raporlar üzerinden takip edilmektedir.

Bu alanın diğer bir başlığı, mesleğin en önemli unsurlarından biri olan disiplin sisteminin tesisi ve idamesidir. Öğrencilere kurum kültürü ve kolluk faaliyetlerinin icrasında son derece önemli olan disiplin anlayışı kazandırılmasına akademi yaşantısı boyunca özel bir ihtimam gösterildiği neredeyse her faaliyetten anlaşılmaktadır. Bu noktada intibak eğitimiyle başlayan ve mezuniyet törenindeki ritüellere kadar genişleyen süreçte, öncesinde açıklandığı üzere disiplinin işlevsel ve törensel yönü bir arada düşünülmektedir. Bu ana başlıkta da temel aktör Öğrenci Kitaları Komutanlığı ve teşkilatlanması olmakla birlikte, diğer tüm süreçlerde disiplinin devamı aranmaktadır. Örneğin tüm derslerin başlangıcında ve bitişinde ister sivil isterse rütbeli personel olsun öğrencilerin öğretim elemanlarını *“Dikkat”* çekerek ve ayakta karşılaması bunun önemli bir örneğini oluşturmaktadır.

Jandarma subayı niteliklerine ilişkin nosyon kazandırma eğitimi içindeki son başlık ise kişisel gelişim sistemidir. Jandarma subayının milli ve manevi değerlere bağlılığı, toplumsal hassasiyetlere duyarlı olması, kişisel yetkinliklerini ve entelektüelliğini artırması için bu alanda, esnek ve her dönem kendini yenileyen yöntemler ve araçlar kullanılmaktadır. Bu bağlamda, hayatları ve tecrübeleriyle

yol gösterici olabilecek sporcu, sanatçı, akademisyen, iş adamı, bürokrat ve devlet adamlarının davet edildiği “*Geleneksel Çarşamba Konferansları*” icra edilmekte, sosyal sorumluluk projeleri, kültür gezileri, spor ve kulüp faaliyetleri her dönem eğitim sistemi içerisine dâhil edilmektedir. Örneğin, JSGA Fakültesi öğrencileri Çanakkale 57. Alay Yürüyüşüne, Sarıkamış Şehitlerini Anma Gününe katılmakta, Çanakkale Tarihi Alanı ve Kurtuluş Savaşı Cephelerini yerinde ziyaret etmekte, Gazi Uyum Evi, huzurevi ve şehit ailesi ziyaretleri gerçekleştirmekte; tiyatro, opera gibi kültürel etkinliklere iştirak etmektedir. Ayrıca, mezuniyet öncesinde tüm öğrencilerin sürücü ehliyeti, istekli öğrencilerin ise motosiklet ehliyeti olarak mezun edilmesi sağlanmaktadır.

Bu noktada ülkemizde yaşanan her iyi ve kötü durumlara hassas bireyler yetiştirmek bir diğer amaçtır ve öğrencilerin gelişen birçok duruma karşı bireysel ve kolektif reaksiyon göstermesi için çaba da gösterilmektedir. Örneğin ülkemizde 6 Şubat 2023 tarihinde ülkemizde meydana gelen depremler sonrasında JSGA olarak bir kısım eğitim öğretim faaliyetine ara verilerek Hatay ilinde 2.544 öğrenci ve 1.182 personelle afet destek görevi icra edilmiştir. Söz konusu görev kişisel gelişim sisteminin esnekliği ve etkinliği açısından iyi bir örnek olduğu kadar, tarihsel açıdan Çanakkale Savaşından bu zamana kadar eğitimin yarıda bırakılıp öğrenci olarak alanda görev icra edildiği ender faaliyetlerden biri olma özelliği de göstermektedir.

SONUÇ

Kamu düzeni ve güvenliğini sağlamakla görevli Jandarma Genel Komutanlığının yürüttüğü görevlerde en önemli unsuru, bu hizmeti icra eden personel kaynağı ve bu kaynağın niteliği oluşturmaktadır. En basit kolluk hizmetinden kritik ve büyük bir organizasyonu yönetmeye kadar genişleyebilen bir perspektifte insan kaynağını bu görevlere hazırlamak, aynı zamanda etkin ve verimli tutmak, bu görev için oluşturulmuş kendine has özellikleri, yöntemleri ve hatta kültürü olan eğitim sistemini gerekli kılmaktadır.

Kolluğun görev alanını takdir etmek, insanların aklından geçen hususları ortaya koyup bunları takdir etmekle aynı şeyi anlatmaktadır. Toplumsal yaşayışın içerisinde her yeni düzen aynı zamanda bunun olmamasını veya art niyetli şekilde

bozulmasını da beraberinde getirebilmektedir. Bu nedenle yapılması gereken husus kolluğun ne olduğu ve ne olması gerektiğini proaktif bir şekilde tam olarak anlayabilecek yetenekte eğitilmesi ve teçhiz edilmesidir.

Jandarmalar için aslında çok uzun yıllardır hayal olarak zihinlerde canlanan ve belirli dönemlerde çeşitli girişimlerde bulunulan kendi eğitim sistemine sahip olmakla kazanılabilecek olan bu nitelikler, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin kurulması ile gerçeğe dönüşmeye başlamıştır. Henüz sistemin çok başında olmakla birlikte, kısa bir sürede alınan yol bu değişim için önemli ipuçlarını barındırmaktadır. Kuşkusuz kültür ve kimlik oluşturmak onlarca yılı içine alan ve adeta ilmek ilmek dokunan bir yoldur. Ancak binlerce kilometrelik bir yolculuk atılacak tek bir adımla başlamaktadır. Bu bağlamda, geçmişten gelen güçle jandarma mesleği ve eğitimi için bugünü ve geleceği düşünmede bazı önemli noktalar hassasiyet arz etmektedir.

Jandarmanın meslek kültürünün en önemli özelliği üniforma içinde aynı zamanda bir yaşamın da varlığıdır. Bu durum aslında bireylerin teklığının komünal bir duruma evrilmesine neden olmakta ve bir bakıma bireysel eylemlerin toplumun genelini anlatan bir seviyede değerlendirilmesine vesile olabilmektedir. Nitekim *“jandarmalar disiplinlidir, mevzuata hakimdir.”* gibi ifadeler aslında bireysel örnekler üzerinden şekillenmekte, ancak doğası gereği genelleşebilmektedir. Bu nedenle mesleğe yönelik kültür gelişiminde jandarma başlığının ön plana çıkmasına ihtiyaç göstermektedir. Jandarma kimliğinin olumlanması ve yükseltilmesi önemlidir ve özellikle mesleğin başında zor şartlar altında ve belirli zamanlarda ailesinden ve hatta toplumun yaşantısından uzakta görev yapan personelin *“Bu meslek için değer.”* algısına sahip olarak zorluklarla başa çıkmasını sağlamaktadır. İşte ortaya çıkan genelliğin istenen şekilde gelişmesi için mesleğe yönelik eğitimlerde ve mesleki sosyalizasyon sürecinde en doğru, en iyi anlatılmalı ve benimsetilmelidir. Bu nedenle jandarma örneğinde olduğu gibi, mesleğe yönelik eğitimi veren kurumların üniversiteleri/akademileri mesleğin mükemmelliği ve vazgeçilmezliğinin vurgulandığı ve yaşandığı kurumlar olmalıdırlar.

Jandarma mesleğine yönelik “eğitimlerde en fazla tartışılan konuların başında ve haklı bir gerekçeyle akademideki sosyalleşme ve eğitim sürecinin

pratikteki gerçeğe örtüşmesi gelmektedir. Sorun alanı ise, karşılaşılan ile ideal olan arasındaki farkın mesleğe başlayanlarda belirli dönemlerde ve seviyelerde hayal kırıklığı ve olumsuz tutumlar geliştirme ihtimalidir. Bu konunun en üst seviyede olması beklenmekle birlikte, çalışma içerisinde vurgulanan hususlar ışığında genel kanaat, akademide idealleştirmeye odaklanılması gerektiği ve devamında pratiklere geçişte bunlara adaptasyonun meslek içinde sosyalleşme ile tamamlanmasıdır. Hedeflenmesi gereken en önemli husus ise zorunluluktan değil idealleri için mesleğe başlayan mensupların yetiştirilmesidir. Çünkü organizasyonlarda ideallerle gerçeklerin her zaman örtüşmesi imkânsızdır ve her meslek mensubu bu ikilemin içerisinde kalmaktadır. Yaşanan ikilemlerden çıkabilmek, hedefleri ve hayalleri olan ve bunu kurumsal hedeflerle örtüştürebilen idealist meslek mensupları ile mümkün olabilmektedir.

Bu ikilemde belki de insan kaynağı açısından daha fazla ön plana çıkan bir diğer husus ise jandarma mesleğinin diğer mesleklerle yakınlaşması ve personelin diğer mesleklere geçiş fikri üzerine odaklanarak jandarma mesleğini dönüştürmeye başlamasıdır. Öncelikle diğer mesleklere geçişin profesyonellik ve uzmanlık talepleriyle bir bağlantısı olduğu ortadadır. Ancak asıl sebep, jandarma mesleğinin bir yaşam tarzı olarak görülmesinden vazgeçilmesidir.

Jandarma tipi yapıların kültürünü oluşturan temel öğelerin başında, subayların entelektüel, profesyonel ve geleneksel değerlerinin toplamı yatmaktadır (Bryant ve Harrison, 2019: 6). Bu bağlamda Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK'ün ifade ettiği *“Bir ordunun kudreti zabıt ve kumanda heyetinin kıymetiyle ölçülür”* sözünü jandarmadan ayrı düşünmemek gerekmektedir. Çünkü subaylık farklı alanlarda da olsa zor kullanma gücünü yönetme ve kriz ve zorlukları aşabilme mesleğidir. Jandarma mesleği dâhilinde de mesleki kültürü belirleyen ana unsur subaylar, dolayısıyla komutanlar ve liderlerdir. Bu durum meslekte beklenen değişimlerin istenen yönde olması için kilit noktadır ve eğitimlerde ana aktörün subay eğitimi olmasını gerekli kılmaktadır.

Jandarma mesleğine bugün ve gelecekteki komutan ve liderleri yetiştiren Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinin rolü ve önemi ise bu noktadan ayrı düşünülemez. İcra edilen her eğitim ve öğretim faaliyetinin, jandarma mesleğindeki kılcak damarlara kadar sirayet etme potansiyeli vardır ve söz

konusu eğitim sistemlerinde alınan her kararda sistemli, bütüncül ve stratejik bir bakışla hareket edilmesi zorunludur. Pek tabii ki jandarma mesleğine yönelik eğitimlerde tamamıyla bir üniversite bakışı ve diğer bir ifade ile sivilleşme olması ya da beklenmesi mümkün değildir. Bununla birlikte jandarma mesleğine yönelik çalışma içerisinde açıklanan akademik ve mesleki eğitime yönelik yaklaşımlarda bir tercihten ziyade akademik dersler ile mesleki dersler arasındaki dengeyi korumak, buna mesleki sosyalizasyonu sağlayacak anlayışı kazandırma sürecini dâhil edebilecek bir model sunmak gerekmektedir. Dolayısıyla eğitimlerin hem yükseköğretim sistemi içerisinde kalması hem de mesleğin gerekliliklerine yönelik bilgi tutum ve davranışları sergileyebilecek beceri setlerini barındırması sağlanmalıdır.

Yapılabilecek hatalardan birisi ise güncel konu ve konular içerisinde mesleki kültür, aidiyet ve etik ilkeler temelli bir yol ve yöntemden saparak teori veya pratikten birini tercih etmektir. Belirtilen husus asla bilimsellikten taviz verilmesi şeklinde algılanmamalı, ancak gerçekliklerle ve tecrübelerle eğitim sistemlerinin yörgülmesi zorunluluğunu da unutturmamalıdır. Bugün için, gerek yetişen personel açısından gerekse jandarmanın etkinliği açısından ihtiyacın iyi seviyede karşılandığı görülmekle birlikte, mükemmellik arayışı hız kesmeden devam etmelidir.

Eğitim içeriği ne olursa olsun verilme kalitesi ve öğrenciye geçmesinde öğretim elemanı yetkinliği bir diğer önemli husustur. Bu noktada çalışmanın geneliyle dolaylı bir bağı olsa da, öğretim elemanında hibritleşmenin önemi büyüktür ve JSGA'nın bugünü ve geleceği açısından önemli bir tercihi içerisinde barındırmaktadır. Benzer şekilde sivil öğretim elemanı veya jandarma öğretim elemanının birbiri yerine tercihinden ziyade, birlikteliğinden söz etmek daha doğru bir bakış açısıdır. Somutlaştıracak olursak, sadece rol model olması hasebiyle jandarma subay ve astsubaylarının derslere girmesi kastedilmediği gibi, sadece akademik alt yapı düşünülerek sivil öğretim elemanı tercihi de olmamalıdır. İdeal buluşma noktası rol model olma özelliğini ders verdiği alandaki akademik/ uzmanlık bilgisi ile birleştirmiş, mesleki gerçeklikten beslenen jandarma öğretim elemanları ile akademik yetkinliğini alandaki ihtiyaçlarla birleştirerek gerçekliğe ulaşan sivil öğretim elemanının varlığıdır. Bunun için önerilen ise, alana yönelik çalışmaların sahadan beslenerek ve sivil-jandarma öğretim elemanı birlikteliğiyle

icra edilmesidir. Bu durum jandarma öğretim elemanlarının akademik altyapısını güçlendirecek, sivil akademisyenlerin ise sahadaki gerçekliklerle buluşmasını sağlayacaktır.

Üzerinde durulması gereken son husus ise, jandarma mesleğine yönelik eğitimlerin, mesleğin neredeyse tüm safhalarına yayılmış bir özellik göstermesi gereğidir. Özellikle subaylarda alt, orta ve üst yönetici kademesinin değiştiği rütbe geçişlerinde, bakış açısının gelişimi ve değişiminde yenilenen ve tazelenen eğitimler önemli bir aşama oluşturmaktadır. Bu durum ise aynı zamanda birbiriyle bağlantılı müfredat oluşturulmasını da zorunlu kılmaktadır. Tek seferde bir subayı bütün görevlere hazırlamanın özellikle jandarma gibi bir meslekte mümkün olmadığı göz önüne alındığında, ileri görevlerde yönetici yetkinliklerine daha fazla ihtiyaç gösteren sürecin bu ihtiyacı giderecek eğitimlerle desteklenmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla subayın tüm kariyerini kapsayan ve yaşam boyu öğrenme ve mikro kredilendirme anlayışıyla birbirini izleyen ve bütünleyen orta, üst ve stratejik düzey eğitim modelleri geçmişte uygulandığı gibi bugün de kurgulanmalıdır.

KAYNAKÇA

Ateş, Barış. (2022). “Profesyonel Askeri Eğitim ve Türkiye’nin Model Arayışı”. *SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi*. 32(2), ss. 407-442.

Altundaş, Olgun; Pustu, Yusuf. (2023). “Dünya’da Jandarma Teşkilatlarında Reformun Üç Şekli: Bütünleşme, Yakınlaşma ve Eşitleme”. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 496, ss. 63-92.

Aryev, R.D.; Jones, A.P. (1985). “The use of discipline in organizational settings: a framework for future research”. *Research in Organizational Behavior*. Vol. 7, JAI Press, 367-408.

Bayley, David.H. (1985). *Patterns of Policing: A Comparative International Analysis*. New Brunswick, Rutgers Univ.Press.

Bryant, Susan F.; Harrison Andrew. (2019). “Ender’i Bulmak: ABD Silahlı Kuvvetlerinde Yaratıcılık, Yenilik ve Yetenek Yönetiminin Kesişmelerini Keşfetmek”. *Milli Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Stratejik Bakış Açılırları*, No: 31, Washington D.C., Ulusal Savunma Üniversitesi Yayınları,

Caforio, Giuseppe, Nuciari, M. (1994). “The officer profession: Ideal type.”. *Current Sociology*. 42(3), ss: 33-56.

Caforio, Giuseppe. (2017), Subay Eğitim Sistemi. Çev.Hakan Bayramlık, Zafer Uzun, Giuseppe Caforio (ed.), *Askeri Sosyoloji* (ss. 7-26). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Cihan, Hüseyin. (2015). *Kuruluşundan Cumhuriyet’in İlk Yıllarına Geçen Süreçte Jandarma Okulları*, Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Clifton L. Smith, David J. Brooks. (2013). *Security Science: The Theory and Practice of Security*, Elsevier. Butterworth–Heinemann Publications, USA.

Çermeli, Ahmet; Atabey, Halil. (2002). *Jandarma Genel Komutanlığı Tarihi*, Cilt 1, Ankara, Kozan Ofset,

Demirel, Fatih. (2018). “Osmanlı Devleti’nde Jandarma Eğitimi: Selanik Vilayeti Jandarma Mektepleri”. *Osmanlıdan Cumhuriyete Jandarma*, Ankara Berikan Yayınevi, ss. 155-174.

Ergün, Mustafa; Duman, Tayyip. (1996). “19. Yüzyılda Osmanlı Askerî Okullarının Ders Programları ve Ders Kitapları”, *Yeni Türkiye Dergisi*, S 7, ss.494-511.

Ergut, Ferdan. (2004). *Modern Devlet ve Polis: Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Toplumsal Denetimin Diyalektiği*. İstanbul, İletişim Yayınları.

Faure, M. J. Sénateur (2008). *Rapport d’Information, au nom de la commission des Affaires étrangères, de la défense et des forces armées , par le groupe de travail chargé d’une réflexion sur l’avenir de l’organisation et des missions de la gendarmerie*. N° 271, Senato Olağan Oturumu 2007-2008.

Franke, V.C. (2000). Duty, Honor Country: The Social identity of West Point Cadets”. *Armed Forces And Society*, 26(2), ss. 175-202.

Goffman, Erving (1961). *Asylums, Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Immates*. Newyork: Doubleday.

Heffron, F.M. (1989). *Organization Theory and Public Organizations: The Political Connection*. Englewood Cliff.Prentice Hall.

Huntington, Samuel P. (2004). *Asker ve Devlet*. Çev. K.Ugur Kızılaslan, İstanbul, Salyangoz Yayınları.

İçişleri Bakanlığı (1973). *Cumhuriyet'in Ellinci Yılında İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı)*, III. Kitap. Ankara.

İlbak, Ekrem. (1959). “Jandarma Personelinin Yetiştirilmesi”, Jandarma Dergisi, Sayı: 12-13, ss.44-47.

Janowitz, M. (1971). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait (with a new prologue)*. Glencoe Free Press.

Karagül, Asya, Setinay. (2021). “Osmanlı Devleti’nde Jandarma Teşkilatının Kuruluş Sürecinde Eğitim: Beyrut Jandarma Mektebi”. *Uluslararası Türk Askeri Eğitim ve Öğretim Tarihi Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 19-22.

Karcı, Erol. (2018). “Üsküp Jandarma Karakol Kumandanları Mektebi (1904-1909)”, *Miras ve Değişim: Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Jandarma*, Ed. İsmail Hakkı Demircioğlu vd., Ankara, Berikan Yayınevi, Ankara 2018, ss.126-134.

Köksalan, Bahadır ve Celkan, Hikmet Y. (2018). Mesleklerin Tanımlanması ve Sınıflandırılması Üzerine Bir Değerlendirme. *Türkiye Studies Educational Sciences*, 13(19), 1219-1233.

Kemerlioğlu, E. (1996). *Sosyal Tabakalaşma*. İzmir, Saray Kitabevi.

Kennedy, G. C. ve Neilson, K. (2002). *Military Education Past Present and Future*. Londra, Praeger.

Larson, A. (1977). “Military Professionalism and Civil Control”. *Journal of Political and Military Sociology*, Sayı: 2, 52-57.

Lundman, R.J. (1980). *Police and Policing: An Introduction*. New York, Holt, Rinebart and Winston.

Masland, J. W. Radway, L. I. (1957). *Soldiers and scholars*. Princeton University Press.

Nuciari, Marina. (2017), *Askeri Kurumlara Dair Açıklama ve Modeller: Güncel Bir Gözden Geçirme*. Çev.Hakan Bayramlık, Zafer Uzun, Giuseppe Caforio (ed.), *Askeri Sosyoloji* (ss. 7-26). Ankara: Nobel Yayıncılık,

Oxford Learners Dictionaries. (2023). <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/profession?q=profession>, Erişim tarihi: 08.11.2023.

Oxford Learners Dictionaries. (2023). <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/vocation?q=vocation>, Erişim tarihi: 08.11.2023.

Özgür, Erdem. (2019). *Devlet ve Jandarma*. Ankara, Gazi Yayınevi.

Öztürk E., Cin M. (2023). “Beden Eğitimi Programlarında Verilen Kick Boks Dersleri Kolluğun Savunma Sporü İçin Motivasyon Sağlıyor Mu?”. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 17(1), 36-45.

Platon. (1995). *Devlet*. Çev.Eyüpoğlu,S ve Cimcoz, M.A.. İstanbul, Remzi Yayınevi.

Reed, B.J., Segal, D.R. (2000). “The Impact of multiple deployments on Soldiers Peacekeeping attitudes, morale and retention”. *Armed Forces and Society*, 27(1), 57-78.

Şişman, M. (2018). *Eğitime Giriş*. Ankara, Pegem Akademi.

Soeters, Joseph. (2017), “Askeri Kültür”, Çev.Hakan Bayramlık, Zafer Uzun, Giuseppe Caforio (ed.), *Askeri Sosyoloji*, Ankara: Nobel Yayıncılık, ss. 237-254.

Tekir, Süleyman.(2020). *Osmanlıdan Cumhuriyete Jandarma*. İstanbul, Timaş Yayınları.

Türk Dil Kurumu. (2023). <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim tarihi: 08.11.2023

Türk İslam Ansiklopedisi. (2023). <https://islamansiklopedisi.org.tr/suluk-tasavvuf>, Erişim tarihi: 15 Kasım 2023.

Van Creveld, M. (1990). *The training of officers: From military professionalism to irrelevance*. New York: Free Press

Van Doom, J. (1969). *Military Professions and Military Regimes*. Den Haag. Motuon.

Winslow. D. (1999). "Diversity in the Canadian Armed Forces". J.Soeters and J. Van der MEulan (eds.). *Managing Diversities in the Armed Forces: Experiences From Nine Countries*, Tilburg University Press, ss.33-54.

<https://www.jsga.edu.tr/vizyon>, Erişim tarihi: 20.11.2023.

<https://ni-u.edu/wp/academics/schools/college-of-strategic-intelligence/bachelor-of-science-in-intelligence-bsi/> Erişim tarihi: 20.11.2023

<https://www.birmingham.ac.uk/schools/government/courses/masters/modules/polsis/security-studies.aspx>, Erişim tarihi: 20.11.2023.

<https://www.bcu.ac.uk/social-sciences/courses/criminology-ba-hons-2024-25>, Erişim tarihi: 20.11.2023.

<https://www.mq.edu.au/faculty-of-arts/departments-and-schools/department-of-security-studies-and-criminology>, Erişim tarihi: 20.11.2023.

<https://www.bachelorsportal.com/studies/245378/security-management.html>, Erişim tarihi: 20.11.2023.

<https://www.stjohns.edu/academics/programs/homeland-security-bachelor-science>, Erişim tarihi: 20.11.2023.

https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/lisans-onlisans-program-adlari/2021/2020-2021-lisans-bolum-program-isimleri.pdf, Erişim tarihi: 21.11.2023.