

DEĞİŞEN EĞİTİM PARADİGMASININ GÜVENLİK ALGISINA VE JANDARMA EĞİTİM SİSTEMİNE ETKİSİ

Gökhan SARI-Ercan SEYHAN-

ÖZ

Değişimin değişmeyen karakteristiğine uygun eğitim de bir değişim içindedir. Sorunlar ile ilişkili olduğundan sorunların çözülmesi paradigmaları yıkacaktır. Küreselleşme ile birlikte eğitim ve güvenlik algısında bir değişim olmaktadır. Bu değişime bağlı olarak askerî eğitim sistemleri de kendilerini değişime uydurma ihtiyacı içindedirler. Sistemsel değişim ihtiyacı ile birlikte değişimin boyutu ve seviyesinin ne olacağı tartışma konusudur. Zira kalıp düşünceler yıkılırken beklentiler de erozyona uğramaktadır. Geleneksel devlet güvenliğindeki değişimin karşılanması için güvenlik hizmeti üreten eğitim kurumlarındaki eğitim sisteminin bu değişime uygun bir dönüşüm içine girmesi beklenmektedir. Sonsuz ihtiyaçlarının mevcut kit kaynaklarla karşılanmasına, yani eğitimin ekonomisi için en optimal sistemlerin kurulmasına ve güvenlik ihtiyacının karşılanmasına ihtiyaç vardır. Bu amaçla çalışmamızda güvenlik algısına etki eden değişimin kolluk açısından eğitim yönünün ortaya koyulmasına çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Sistemi, Eğitim Paradigması, Güvenlik Algısı, Jandarma Eğitim Sistemi.

THE EFFECT OF CHANGING EDUCATIONAL PARADIGM ON THE PERCEPTIONS OF SECURITY AND GENDARMERIE EDUCATION SYSTEM

ABSTRACT

Education is also in change as constant characteristics of the change. Problems associated with the resolution of the problems that would destroy paradigms. With the globalization perception education and security will be in change. This is due to the change in military training systems are in need of them to keep the change. Along with the need of systemic change, level and size of the change is the subject of debate. Because while mold thoughts are crashing down and also expectations are in the process of erosion. Education system that produces security services in the educational institutions to meet the changing of traditional state security is expected to enter into appropriate conversion accordance with this change. That

· Dr.,J.Alb., Azerbaycan Dahili Koşunlar Harp Okulu Öğretim Başkanı, gokhansari@yahoo.it

· Dr.J.Alb., Jandarma Meslek Yüksek Okulu Öğretim Başkanlığı, Öğretim Elemanı, ercan.seyhan@hotmail.com.tr

Makale Geliş Tarihi: 25.11.2013

Makale Kabul Tarihi: 26.05.2014

are needed to meet of unlimited resources with scarce resources. In other words for economics of education is needed to establish the optimal systems and security needs. For this purpose in this work is tried to be set out educational aspect of changes which affect the perception of security in terms of law enforcement.

Key Words: Educational System, Educational Paradigm, Perceptions of Security, Gendarmerie Education System.

GİRİŞ

Türk Dil Kurumu güvenlik kelimesini: “Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” olarak tanımlamaktadır (Güncel Türkçe Sözlük [web]). Güvenlik; en genel anlamı ile kişi veya birimin tehdit, korku ve tehlikelerden uzak olmasıdır (Karabulut, 2011:7-11). Bu anlam çerçevesinde güvenliğin oluşması; ya tehdidin olmaması ya da bu tehdidin önlenebilecek düzeyde olması ile mümkün olabilecektir. Tehdit ise; sübjektif anlamı ile algılamaya bağlı göreceli bir kavram olarak ele alınabildiğinden, aslında güvenlik de göreceli olarak her zaman güvensizlik kavramı ile iç içedir. Zira şartlar aynı kaldığı halde bazen kişi, devlet veya gruplar tarafından ortam; birbirleri ile çelişecek şekilde, güvenli veya güvensiz olarak da algılanabilmektedir. Bu durum; “tam” ve “hiç” arasında geniş bir yelpaze içinde nitelenmektedir (Evans ve Newnham, 1998:490).

Güvenliğin tehdit altında olduğu algısı ile harekete geçebilmek için önce bu tehdidin kabul edilmesi ve ardından da bu tehdiye yönelik ne yapılacağına karar verilmesi gerekmektedir. Tehdit ve güvenlik kavramlarındaki belirsizliğin doğal sonucu olarak alınacak tedbirler konusu da belirsizleşmekte ve dolayısıyla belirsizliği en aza indirecek çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

“Güvenliğin sağlanması maksadıyla ne gibi tedbirler alınmalı?” veya “Güvenliği tehdit eden hususlar nelerdir?” soruları askerî anlamda paradoksal bir sorun ortaya çıkarmaktadır. Bir taraftan güvenliğin temini için gerekli olan bilgilerin gizliliği, diğer taraftan bu gizliliğin istihbarata dönüşebilmesi için akademik çalışmaların gerekliliğidir. Akademik çalışmaların başarısı ise sürece odaklanmış personel, sistem ve gayretlerin bir bütünü ile mümkündür. Burada kast edilen personel ise doğru kurgulanmış bir eğitim sistemi içinde yetişmiş nitelikli personeldir.

Eğitim, bireylerde istenilen yönde davranış değişikliği meydana getirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Genç ve Eryaman, 2008). İstenilen yönde davranış değişikliğinden anlaşılan; sorunları tespit edebilen, çözümler üretebilen, geleceği kurgulayabilen nitelikte bir davranış ve seviye değişikliğidir. Bu yönüyle, her alanın sorumlu ve yetkilileri; bir yandan bilginin üretilmesi, geliştirilmesi ve yarınlara aktarılması için çaba gösterirlerken diğer yandan bu süreci başarabilecek nitelikte kişilerin yetiştirilmesi için çaba harcamaktadırlar.

Aslında eğitim, hem problemlerin nedeni ve hem de çözümdür. Zira eğitim; yokluğunda veya doğru yönetilmediğinde problemlere neden olurken diğer yandan gene çözümün adresi de olmaktadır. Bu nedenle gerek güvenlik alanında olsun, gerek diğer alanlarda olsun, bireyden toplumun geneline kadar eğitim, yaşamın omurgasını oluşturmaktadır.

Her şeyin bir bedeli olduğu gibi eğitimin de bir bedeli vardır. Eğitim, çok pahalı bir girişimdir ve belli bir sürece gereksinim duyar. Bundan daha vahim olanı ise, eğitimin yetersizliğinde ödenecek bedelin daha ağır olacağıdır. Eğitim ile güvenliğin bu bağlamda ilişkisi bağımlı ve doğrusaldır.

1. DEĞİŞEN EĞİTİM PARADİGMASI

Günümüzde toplumlar, sosyal, siyasal, kültürel, ekonomik vb. yönlerden hızlı bir değişim ve dönüşüm içindedirler. Bu değişimden ve dönüşümden en fazla etkilenen alanlardan biri eğitim, diğeri de güvenlidir. Değişen dünya, kendine ait dinamikleri de beraberinde değiştirmekte ve buna bağlı olarak birbiri ile etkileşim halinde olan tüm sistemler de değişime uğramaktadırlar.

Thomas Kuhn'un yaklaşımına göre; paradigma bireyin ve hatta toplumun kendi iç ve dış dünyasını yorumlama, algılama ve bilme süreçleriyle ilgili tüm etkenlerin yarattığı örgütlü ve dinamik düşünsel bir sistem, bir algı dayanağı, bir düşünceler bütünü, bir perspektiftir. Bir model olarak anladığımız paradigmanın gelecekteki çalışmalara kaynaklık edecek türde olması gerekmektedir (Kuhn, 1970). Her paradigma sorunlar ile ilişkili olduğundan dolayı sorunlar çözüldükçe doğal olarak paradigmlar da yıkılmaya başlayacaktır. Dolayısıyla değişen toplumsal yapının ortaya çıkardığı sorunlar paradigmları doğururken yapılan çözümcü yaklaşımlar da paradigmları yıkacaktır. Dolayısıyla paradigma, belli bir dönemde alan uzmanlarınca ortaklaşa oluşturulan özel bir bakış açısıdır. Bu konuda en bilindik örnekler ile konuyu açacak olursak; Newton fiziğine bakınca atomun çekirdeğinin parçalanması mümkün değildir veya Aristo döneminde dünyanın yuvarlak olduğunu söylemek bile suçtur. Bu örneklerde de görüldüğü gibi

bugün kabul edilen ve değişmesi mümkün gibi görünmeyen tüm değerlerin ve kuralların yarın yıkılmayacağı veya değişmeyeceğini söylemek imkânsızdır.

Bilgi devrimi göz önüne alındığında, geçmiş eğitim sisteminin yetiştirdiği insan kaynağının o dönem için başarıya ulaştığı söylenebilir. Ancak günümüzde tehdit ve güvenlik algısındaki değişim dikkate alındığında; geçmişin ihtiyaçlarını karşılayan eğitim sisteminin, yeni dönemin ihtiyaçlarını karşılamak üzere yeni baştan tasarlanması gerektiği düşünülebilir. Bu çerçevede, paradigma değişiminin her alanda olduğu gibi, eğitim ve güvenlik alanında da yaşanmakta olduğu görülmektedir.

Klasik paradigmada eğitim, katı bir program ve müfredata bağlı kalınarak verilmekte, öğrencilerin düzeyleri ve amaçları göz ardı edilmektedir. Klasik bir paradigmanın diğer problemi ise, eğitimin hedef kitlesini aynı kalıptan çıkarmaya çalışması ve eğitimi böylece senkronize hâle sokmasıdır (Çetiner ve diğerleri, 2007). En uygun öğrenme zamanının her kişi için farklı olmasından dolayı, senkronize eğitim, öğrenim verimliliği açısından bir problemdir. Ancak bilgiye ulaşımın inanılmaz hızından dolayı, öğretici temelli eğitiminden, öğrenen temelli bir paradigmaya doğru yönelinmiştir.

Bilişim devrimi yüzünden bilgi çok hızlı üretilmekte, yayılmakta ve güncellenmektedir. Eski paradigmanın karşısındaki güç de aslında bilişim devriminin kendisidir. Artık mevcut eğitim anlayışının yeniden sorgulanması gerekmektedir. Öğrenen temelli eğitim olarak adlandırılan yeni paradigmanın, sanal eğitim, uzaktan eğitim veya karışık öğrenme ile birlikte geleneksel eğitim sisteminde paradigma değişimine yol açtığı görülmektedir. Yeni paradigma öğrencinin bilgiyle yüklenmesinden ziyade bilgi üretme kapasitesinin artırılmasını ifade etmektedir. Bu da yapısalci yaklaşım ile öğrencinin aldığı bilgiyi yorumlamasını ve anlamlandırmasını gerekli kılmaktadır (Aykaç, Günaydın ve Yılmaz, 2011). Öğrenmek için yer ve zaman sınırlayıcı olmaktan çıkmıştır. Artık birçok üniversite ve eğitim kurumu uzaktan eğitim ile pek çok programını dünyanın her yanındaki insanlara ulaştırmaktadır.

Aslında paradigma değişiminin özünü; toplumun değişmesi ve bilgi toplumunun oluşması olarak görmek mümkündür. Bilgi toplumu ile; bilgi üretiminin, bilgi sermayesinin ve nitelikli insan faktörünün önem kazandığı, eğitimin sürekliliğinin ön plana çıktığı, iletişim teknolojileri, bilgi alanları, e-ticaret gibi yeni gelişmeler ile toplumun ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal açıdan sanayi toplumunun ötesine taşıyan gelişmeler yaşandığı anlatılmak istenmektedir (Balay, 2004).

Bilgi toplumunun oluşabilmesi için öğrenen birey ve öğrenen organizasyonlara gerek vardır. Böylelikle bilgi toplumunun temel karakteristiği, öğrenen toplum olarak şekillenmektedir. Bu sayede eğitim süreci içerisindeki birey; kendini değişen koşullara uyarlayabilecek, geleceği bütün ön görünümüleriyle kavrayabilecek, yaptığı işe eleştirel bir bakış açısı getirebilecek ve yeni ilişkiler kurabilecek, arzu edilen bu niteliklerde bilgi ve beceriye sahip olacaktır (Aykaç, Günaydın ve Yılmaz, 2011).

Bilgi toplumunun yeni dinamikleri çerçevesinde eğitimin yeni tanımı: "Kişide kendi öğrenme profili hakkında farkındalık yaratılması yoluyla, daha üst zihinsel yeteneklerini ortaya çıkarıp geliştirilmesi ve bu arada da değişen çevresel koşullara uyum gösterebileceği bilgi, beceri ve davranışları sürekli olarak güncelleyebilmesi için uygun öğrenme ortamlarının yaratılması sürecidir. Bu nedenle eğitim, bütün milletlerin başarılı bir şekilde teşkilatlandırmak ve yürütmek zorunluluğunda olduğu bir alanı oluşturmaktadır." (Güçlü, [web]). Bu kapsamda, sanayi toplumunun eğitim paradigması ile bilgi toplumu eğitim paradigmasının karşılaştırılmasında; istekliliğin ön plana çıktığını, zamana yayılmış ve zamanı etkin kullanan akademik süreci kapsadığını, yaşam boyu öğrenme felsefesini benimsediğini, küresel olması gerektiğini, teknolojik yatırımı zorunluluk olarak gördüğünü söyleyebiliriz (Borcea, 2009: 106).

2. KÜRESELLEŞME SONRASI DEĞİŞEN GÜVENLİK ALGISI

Eğitim ve güvenlik algısını en fazla etkileyen olgu aslında küreselleşme olmuştur.¹ Özellikle küreselleşme ile tüm sektörlerde meydana gelen değişim, güvenlik algısında ve bu konuda alınacak tedbirlerde ciddi bir sarsıntı yaratmıştır. Böylece tehditler çeşitlenmiş, güvenlik algısı da genişleyerek derinleşmiştir. Küreselleşme ve ulusal sınırların ortadan kalkması ile güvenlik kaygısı sınırların ötesine taşınmıştır. Bu yeni yapının kapsamına; birey güvenliği, çevre, ekonomi, sağlık, demografi, doğal kaynaklar, enerji, gıda, bilişim ve teknoloji gibi alanlar da girmiştir. Diğer taraftan geleneksel tehditler de şekil değiştirerek varlıklarını sürdürmektedirler. Klasik devletlerarası savaşın yerini günümüzde; siber savaş, terörizmle savaş, bilgi savaş, ekonomik savaş gibi terim ve olgular almıştır. Aynı şekilde daha öncesinde çok ciddi tehdit olarak algılanmayan yasadışı göç, organize suçlar, etnik sorunlar, uyuşturucu ile mücadele gibi kavramlar giderek en önemli tehditlerin arasına girmiştir (Karabulut, 2011:109-196).

Güvenlik ve tehdit algısındaki bu değişimler eğitimdeki değişim ile eş güdümlüdür. Aslında eğitim ve güvenlik çalışmalarını birbirinden ayırmak pek mümkün değildir. Uluslararası güvenlik çalışmalarına bakıldığında tarihsel süreçte Dante, William Penn, Rousseau, Kant gibi bir çok düşünürün güvenlik alanı ile ilgilendiği görülmekle beraber güvenlik çalışmaları özellikle 1950'li yıllardan sonra başlamıştır. Çeşitli safhalarda kimi zaman durağanlaşan ve kimi zaman ise alan kaymalarına rağmen devam eden güvenlik çalışmaları, 1980'li yıllardan sonra daha da hızlanmıştır. 1950-1960'lı yıllarda Rand Corporation (1946), Colombia, MIT (Massachusetts of Tecnology) Princeton, Yale, Harvard Üniversitelerinde başlayan güvenlik alanındaki akademik çalışmalar, Aberystwyth, Paris ve Kopenhag Okulu, İngiliz Okulu, Frankfurt Okulu gibi okulların ortaya çıkması ile daha akademik olmaya başlamıştır (Wæver, 2004; 2008:155). Bu döneme kadar bilim adamlarının güvenlik konusu ile yeterince ilgilenmemelerinin nedeni, konunun daha çok askerî kapsamda ele alınmış olmasındandır. Zira askerî konular dışındaki güvenlik konuları daha çok "low politics (düşük yoğunluklu politika)" olarak görülmüştür. Güvenlik konusunda dönüşümün yaşanması ise; küreselleşme olgusu ile birlikte devam eden yapılandırmacı, postmodern, feminist teoriler ile gelişen "güvenliği yeniden düşünme" süreci sonucunda ortaya çıkmıştır (Karabulut, 2011:39-46).

Geleneksel güvenlik anlayışı Westfalya Sisteminin bir ürünüdür. O dönemde bu kavram devlet merkezli olup; güç, savaş ve barış kavramları etrafında şekillenmektedir. Buzan'ın öncülüğünde Kopenhag Okulu tarafından geliştirilen "yeni güvenlik anlayışı"nda ise güvenlik; düzey ve sektörel bazda kategorize edilmiştir. Bu kapsamda düzey anlamında birey, ulusal ve uluslararası güvenlik seviyelerine; sektörel anlamda da askerî, politik, toplumsal, ekonomik ve çevresel güvenlik sektörlerine ayrılmıştır. Aralarında ise fonksiyonel bir ilişki bulunmaktadır. Güvenliği tehdit eden faktörlerin ise; devletlerin fikri, fiziksel ve kurumsal yapısına yönelik askerî, politik, ekonomik, toplumsal ve çevresel tehditler olduğu belirtilmektedir (Buzan, 1991:40-53,116-142).

Günümüzde toplumların karmaşık ve yoğun yapısı, güvenlik çalışmalarının da sorunlara kalıcı ve etkili aynı zamanda hızlı çözümler üretmesini zorunlu kılmaktadır. Devletten bireye yönelen güvenlik anlayışı, diğer taraftan eğitim sistemlerinin de bireye odaklanması ile eşgüdüm içindedir. Bu durum eski düzenin tamamen yok sayılması olarak değil, eski düzenin üzerine konulması gereken bir olgu olarak anlaşılmalıdır. Güvenlik ve eğitime yönelik söylemlerimiz bu kapsamda öncekini inkâr etmek değil üzerine düşünülmesi gereken bir konu olarak değerlendirilmelidir.

Yeni güvenlik anlayışı ile geleneksel güvenlik kapsamındaki daha çok devlet kaynaklı tehditler; devletin bizzat kendi vatandaşını da kapsayacak şekilde bireye kadar daralmış, iç tehditler, suç ve terör örgütleri ön plana çıkarmıştır. Tehditlerin doğası da bu çerçevede sadece askerî nitelikli değil politik, sosyal, ekonomik ve çevresel konuları da içine alarak çok yönlü olmuştur. Tehditlerin bu değişen doğasına bağlı olarak tehditlere verilen cevaplar da değişmiştir. Askerî olmayan tehditlere karşı daha çok askerî olmayan tedbirler kullanılırken ilave olarak askerî gücün varlığından kaynaklanan nitel ve nicel özellikleri de sürece etki yapmaktadır. Bu kapsamda konuya bakıldığında; güvenliğin sağlanması sorumluluğuna ulusal seviyenin yanına küresel sorumluluk da dâhil edilmiştir. Ayrıca dünyanın ekolojik dengesinin korunması gibi küresel değerler de ulusal değerlerin yanında korunması gereken değerler olarak eklenmiştir (Karabulut, 2011:206-212).

Bu kadar karmaşık bir yapıya dönüşen güvenlik sorunu, ancak çağın gereklerine uygun bir eğitim sistemi ile aşılabilecektir. Askerî eğitim kurumlarının alan olarak öncelikli güvenlik konusu ile ilgisinden ötürü eğitim sistemlerinde ortaya çıkan çok yönlü ve geniş kapsamlı değişim; genelde askerî sistemleri ve dolayısıyla jandarma eğitim sisteminin de incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

3. ASKERİ EĞİTİM SİSTEMİ İÇİNDE JANDARMA

Askerî eğitim sistemleri, devletler arasında farklılık göstermekle birlikte, temel olarak küresel güvenlik algısı içinde, benzer araç ve yöntemleri kullanmaktadırlar. Güvenliğin değişen doğasına uygun olarak tehditleri karşılayacak nitelikte personel yetiştirilmesi, eğitim sistemlerinin en önemli meselesidir. Ayrıca güvenlik sorunlarına çözümler üretmek, projeler geliştirmek de bu sistemin amaçları arasında sayılmalıdır.

Realist teorisyenler tarafından güvenlik ikilemi² olarak adlandırılan sistem bugün giderek yerini “nitelikli askerî personel ikilemine” bırakmaktadır. Yani gelecekte belki de “her gemide bir amiral, her mangada bir general” olarak adlandırılacak “minimize edilmiş güç portalı” oluşacaktır. Yani geleceğin mangaların gücü bugünün ordularının gücüne, gemilerin gücünün ise bugünün donanmaların gücüne dönüşeceği bir dünyaya doğru gitmekteyiz. Minimize edilen bu güç aslında bireyin niteliklerinde ortaya çıkacak devasa bilgi birikimine ve yeteneğe dönüşmektedir. Zira “en etkili silah inanmış ve iyi yetiştirilmiş insan” söylemi giderek etkin bir şekil alacaktır.

Çağımızın toplumları, geçmişten farklı olarak bilgi ve siber topluluklara dönüşmektedir. Her şeyin hesabını bireysel anlamda değerlendiren ve giderek küresel bir kimliğe bürünen topluluklar yaygınlaşmaktadır. Bilgi toplumlarında bilgi en değerli varlık olarak düşünülmektedir. Bu yeni toplumlarda eğitimin amacı, bireylerin zayıf yönlerini en aza indirerek temel becerilerde yeterlilik kazandırmak ve benzer ortalama bireyleri çoğaltmaktan ziyade daha çok bireysel farklılıkların gözetildiği ve başarılı yönlerin ortaya çıkarıldığı bir süreci gerçekleştirmek olmaktadır (Morris ve Hiebert, 2011).

Küreselleşmenin eğitim sistemlerinde önemli değişmelere yol açtığı ve açacağı şüphesizdir. Bugün eğitim programları ve uygulamalarına yönelik model oluşturmada gelişmiş ülkelerden faydalanmak ve onlarla iş birliği içinde olmak amacıyla (Akçay, 2003), ERASMUS ve SOKRATES gibi öğrenci değişim programları veya Bologna süreci ile ders konu kapsamı ile kredi sistemlerinin eş değer hâle getirilmeye çalışılması gibi konular eğitim alanında gündemdedir.

Toplumsal değişime paralel, eğitim sistemleri ve öğrenci niteliğinde de değişimin olması beklenmektedir. Zira öğrenci de yeni süreçte dar ve sınırlı düşünen öğrenci değil, mevcut bilgilerden başka bir yere ulaşabilen, keşfeden ve eldeki bilgilerin ötesine gitmeyi hedefleyen "entelektüel öğrenci" olmaktadır. Ayrıca, bilgi toplumunun öğrencilerinin teknolojiyi kullanabilen, farklı proje gruplarında çeşitli ekiplerle çalışma becerisine sahip, bağımsız düşünebilen, hayal gücü yüksek, mantıklı kararlar alabilen, katılımcı, bilgiyi arayan, düşünen, üretken, ön yargısız ve her türlü düşünceye saygılı bireyler olmaları umulmaktadır.

Geleceğe yönelik öngörülerini olan ve bu çerçevede hayalleri gerçeğe dönüştürerek geleceği şekillendirecek insanları yetiştirmek, yeni eğitim paradigmasının temelini oluşturmalıdır (Slaughter, 2002:175-186). Ancak geleceğin eğitim süreçleri içerisinde teknolojik ve bilimsel gelişmelerin dikkate alınmasının yanı sıra, sosyolojik gelişmelerin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

İletişimin hızı, bilginin kolay elde edilebilirliği, medyanın gücü, teknolojilerin hayatın her noktasındaki hâkimiyeti, toplumsal değer yargılarındaki değişim, geleceğin eğitim ve öğretim ortamının tasarlanmasında önemli birer faktör olacaktır.

Gelecekte yüksek öğrenim sisteminin zaman ve mekân tahditlerinin ortadan kalkacağını düşünmek hiç de mantıksız değildir (Gültekin, 2006: 61-83). Bu teknolojiler ve yeni öğrenme sistemlerinin aile, öğrenci, öğretmen, devlet gibi aktörleri birçok maliyetten kurtaracağından kısa sürede yaygınlaşacağı değerlendirilmelidir. Askerî okulların bu eğilim sürecinde kendine nasıl bir yol çizeceği, mevcut parasız yatılı örgün eğitimin gelecekte nasıl şekillenebileceği bu kapsamda tartışmalıdır.

Askerî eğitim sistemleri de bu yeni anlayışın zorunlu paylaşımcısı olarak değişime uyum sağlamak ve hatta değişimi yönetmek istemektedirler. Askerî sistemler daha çok lider merkezli yönetim yapısına bağlı olduklarından değişim hızları ve isteklilikleri liderlerine bağlı olarak değişebilmektedir. Özetle askerî eğitim sistemlerinin geleceğin istediği nitelikte personel yetiştirmesi beklenmektedir. Söz konusu insan kaynakları ise geleneksel eğitim sistemi yerine; yaratıcı ve gelişmiş teknolojiye hâkim eğitim sistemleri sayesinde yetiştirilmesi gerektiği açıktır. Tüm askerî sistemler gibi Jandarma eğitim sisteminin de bu sürece uyum sağlaması zorunludur.

Değişen eğitim ihtiyacı okulların, eğitim sisteminin, öğretim kadrosunun da yeniden tanımlanmasını gerektirmektedir. Özellikle Bologna Süreci ile kendilerini zorunlu olarak değişim içinde bulan askerî eğitim kurumları, diğer taraftan toplumsal bir baskı ile kendilerini değişime yönelmek zorunda hissetmektedirler. Geleneksel eğitim anlayışının günümüz ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı da ortadadır. Aynı şekilde eğitim politikalarının amaçlarında, eğitim kurumlarının yapı ve işlevlerinde, eğitim programlarının içeriklerinde köklü değişimlere gitmek ihtiyaç olarak görülmektedir (Arslan ve Eraslan, 2003:89-105). Eğitimde; bireysel, ulusal ve global boyutlarda sürekli bir değişim ve gelişim de vardır. Bu değişim hızına ilave olarak yaşam boyu ve çok kanallı eğitim ile öğrenme ya da öğrenen merkezli eğitim gibi kavramlar da değişimin, bilgiye ve bilgi toplumuna doğru değiştiğini göstermektedir.

Giderek bilgi toplumuna dönüşen günümüzün eğitim modeli; bireysel araştırma, ekiple öğrenme, çıraklık, öğretmen rehberliği, hızla değişen esnek içerik ve çeşitliliği temel almaktadır (Hesapçioğlu, 2004:7-14). Dolayısıyla bugünün kolluk kuvvetlerinin, hizmet sunacağı toplulukların değişen bu yapısına uygun ve oluşan yeni ihtiyaçlarına göre değiştirilmesi, bu yeni programların uygulanışında ve çağın gerektirdiği teknolojiyi kullanarak kendini geliştirmesi zorunludur. Diğer taraftan güvenlik algısındaki değişimin toplum tarafından askerî kurumlarda yani askerî eğitim kurumlarında da değişimi zorladığı görülmektedir. Ayrıca yüksek eğitim kurumlarında, öğrencilerin

beklentileri ve öğretim elemanlarının hizmet sunumlarındaki rolleri değişmiştir. Bu değişen ortam içinde düşünen, olayları çok yönlü bir bakışla inceleyen, bilgi üreten, öğrenirken sorgulayan, yaratıcı, kendisine güvenen insanların yetişebileceği eğitim ortamlarının oluşturulmasına da ihtiyaç duyulmaktadır.

Türk millî eğitiminin genel amaçları ile uyumlu olarak Türk Silahlı Kuvvetleri eğitim ve öğretim sisteminin temel hedefi; TSK personeline insanî, millî, ahlakî ve meslekî niteliklerin kazandırılması ve bu niteliklerin, “yaşam boyu eğitim” felsefesi ışığında idamesi ile her zaman muharebeye hazır, kazanmaya azimli, üstün vazife şuuruna, mutlak itaate, üstün fizik ve moral gücüne, çağın gerektirdiği bilgi ve beceri ile donanmış personele sahip olmaktır. ([Web] <http://www.tsk.tr>). Bu çerçevede Jandarma'nın eğitim hedefi ise; Türk Millî Eğitim Sistemi ve Türk Silahlı Kuvvetlerin eğitim hedefleri ile uyumlu olarak kendisine verilen görevleri yerine getirebilecek nitelikte personel yetiştirmektir. Bu noktada vurgulanması gereken sadece uyum değil, değişimi algılayan ve hatta bu değişime yön verebilecek nitelikte personel yetiştirilmesi gerektiğidir.

Dünyanın gelişmiş ülkeleri olarak tanımlanan ülkeler bu bilinçle eğitim sistemlerini; nitelikli işgücü yetiştirmek için sürekli değiştirerek yeniden yapılandırmaktadırlar. Bu amaçla; bütçelerinden önemli bir payı eğitim yatırımlarına ayırmaktadırlar. Uluslararası Yönetim Geliştirme Merkezi (IMD) tarafından 2006 yılında yapılan bir ankette (0-10 arasında puanlar); ilk sırada 8.04 puanla Danimarka yer alırken, Türkiye ise yapılan sıralamada 4.75 puan alarak ancak 51. olabilmıştır. Bu sonuç Türk eğitim sisteminin yetersizliğini ortaya koymaktadır (MESS, 2006). Askerî eğitim sistemine ayrılan payın da ülke payı ile orantılı olduğu düşünülebilir.

Jandarmanın eğitim gereksinimi iki boyutludur. Her boyut ise kendi içinde derecelendirilebilir. Birincisi kendisine verilen adli, mülki, askerî ve diğer görevleri yerine getirebilecek nitelikte personel yetiştirmektir. Diğer ise bu görevleri ifa ederken çağın ve ihtiyaçlarının gerektirdiği en ideal eğitim sistemine, sistemi yürütecek kadrolara, alanında kendini yetiştirmiş öğretmenlere, görev şartlarının gereğini yerine getirebilecek alt yapıya sahip öğrencilere, sistemin sürekli gelişebilmesi için uygun değerlendirme yapısına, eğitimin etkinliğini artıracak fiziki ortama ve kaynaklara olan gereksinimdir.

Kıt'aların veya toplumun beklentilerinin karşılanması Jandarma eğitim sisteminden öncelikle beklenendir. Bu beklentiye karşılama üzere, eğitilenlerin sürece girmesi ile süreçten çıkması arasındaki fark da başarının kendisidir. Bunu formülize edecek olursak;

* Eğitim sisteminin katkısı= Çıktı (mezunlar) - Girdi (öğrenci adayları).

* Eğitimin başarısı ise çıktının bekleneni karşılama oranıdır.

* Eğitimin Başarısı= (Mezunların sahip olduğu donanım) / (Kıt'aların ve Toplumun Beklentisi)

Bu oran (bir)'e yaklaştıkça başarı artmakta, azaldıkça düşmektedir.

Eğitim sistemi ise çok parametrelili bir fonksiyondur. Öğrenci, öğretmen, kaynak, ortam, ölçme/değerlendirme, idare gibi ayrı ayrı alt sistemlerin ölçülebilir başarılarının fonksiyonel bir toplamı olarak düşünülebilir. Bu girdilerin herhangi birindeki aksama olması, sistemin aksamasına neden olacaktır. Dolayısıyla Jandarma eğitim gereksinimi de bu faktörler çerçevesinde ele alınmalıdır.

Eğitim sistemi aynı zamanda alt sistemlerden oluşmaktadır. Yukarıda bahsettiğimiz her konu başlığı aynı zamanda bir başka sistemi oluşturmaktadır. Yani öğrenci ile ilgili temin sürecinin ele alındığı sistemler veya değerlendirme sistemi gibi. Dolayısıyla çok geniş bir alana yönelen bu konuyu belirli sınırlar içinde tutarak Jandarmanın eğitim gereksiniminin ne olduğunu, alt sistemlerin genel amacı etkileme derecesine göre ele almak daha akılcı olacaktır.

Örgün eğitim; belirli düzey ve özellikteki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okullarda gerçekleştirilen düzenli eğitimidir. Yaygın eğitim ise; örgün eğitim sistemi dışında bireylere ilgi ve ihtiyaç duyulan alanda örgün eğitim yanında ya da dışında düzenlenen eğitim çalışmalarını kapsar. Yaygın eğitim; genel ve meslekî/teknik yaygın eğitim olmak üzere iki ayrı alanda gerçekleştirilir.

Jandarma eğitim sistemi de bu çerçevede şekillenmektedir. Jandarmada hizmet gören personel; eğitim durumu ve kaynaklarına göre bakıldığında er-erbaş, uzman erbaş, jandarma uzman çavuş, astsubay, subay ve sivil personelden oluşmaktadır. Bu personelin temini doğrudan sivil kaynaktan olabildiği gibi Jandarma teşkilatının kendi eğitim sistemi içinde yetiştirdiği personelden de olabilmektedir. Ayrıca hangi kaynaktan olursa olsun hizmet ihtiyacına göre yaygın eğitim yöntemiyle tüm bu gruplara ayrıca eğitim verilebilmektedir. Bu uygulamaya göre kendi eğitim sistemi içinde örgün

eğitime dâhil olanlar; astsubay ve subay eğitimleri olmaktadır. Jandarma'nın örgün eğitim sistemi içinde niteliksel bakımdan doğrudan yetiştirdiği tek kitle ise astsubaylardır. Zira jandarma subaylarının örgün sistem içinde yetiştiiği yer Kara Harp Okuludur. Jandarma subayları Kara Harp Okulu'nda, Kara Kuvvetleri personeli ile benzer eğitimi aldıktan sonra sınıf okullarında, mesleğe yönelik eğitim almaktadırlar. Ayrıca bu kapsamda lisansüstü eğitimler, yurt içi ve dışında ihtiyaca göre askerî veya sivil üniversitelerde eğitim alınmaktadır.

Yaygın eğitim kapsamında; eğitim birlikleri ve kurslar komutanlığı gibi eğitim kurumları vasıtasıyla öncelikle er-erbaşlar olmak üzere tüm personele eğitimler verilmektedir. Son yıllarda profesyonelleşme kapsamında uzman personel teminine yönelinmiş, belirli şartları sağlayanlar kısa süreli kurs ve eğitimler ile sözleşmeli veya kadrolu (sonrasında) olarak istihdam edilmeye başlanmıştır. Orta ve alt düzey liderlerin eğitiminde ise daha çok uygulamaya dönük ve çoklu görev alanının bütününe odaklı olarak verilmekte ve daha sonra ilave eğitimler ile bu personel uzmanlaştırılmaya çalışılmaktadır.

Bologna Süreci kapsamında eğitim sisteminin Avrupa ile eş değer olması amacıyla yürütölen çalışmalar içinde Jandarma eğitimi; Jandarma Astsubay Meslek Yüksek Okulu ile yer almış ve "Kamu Güvenliği ve Asayişin Sağlanması" ön lisans programı ile de alanında özgün bir eğitim modeli kurmaya çalışmaktadır.

4. DEĞİŞEN EĞTİM VE GÜVENLİK ALGISI ÇERÇEVESİNDE EĞTİM MODELİ

İnsanlar kendi imgelerine uygun veriyi alırlar. Buna neden olan; eğitim sistemi, aile, toplum değerleri, empoze edilen veriler, basın, kitap, dersler ve hayati tecrübelerdir. Tarihsel tecrübeler; bireylere ve topluma imaj ve imgeler yükler. Algıların değişmesi zordur ama bu algının değişmeyeceği anlamında değildir. Algı değişebilir, değiştirilmeseydi, tarihsel gelişim de olmazdı. Gerçeklik değişirken algılamının da değişmesi gerekir. Yoksa gerçekliğin gerisinde kalınır. Dolayısıyla algısal anlamda eğitim ve güvenlik de bir değişim içindedir.

Değişen eğitim ve güvenlik algısı çerçevesinde jandarma eğitim sistemine yönelik öneriler yapılacak olursa alt sistemlerden başlanarak resmin bütününe ortaya çıkarılması uygun bir yöntem olacaktır.

a. Hesap Verebilir Eğitim Modeli

İdeal eğitim sistemine ilişkin ilk değinilmesi gereken nokta sistemin hesap verebilir olmasıdır. Hatta bu kavram da bir model olarak ele alınabilmektedir. Hesap verebilirlik ile kast edilen; Jandarmanın eğitim sisteminin de olduğu gibi kamu yönetiminin geneline yönelik bir hesap vermedir. Hesap verebilirlik modeli ile *Sorumluluk, Standartlar, Saydamlık, Sağlayıcılık ve Sorgulayıcılık kavramlarının içinde bulunduğu gerçekçi ve bütüncül bir yaklaşım ifade edilmeye çalışılmaktadır* (Acar, 2002:221). Hesap verilebilirlik kavramı; özellikle 1990'lı yıllardan sonra ağırlıklı olarak kamu hizmetlerinde kalitenin artırılması, vatandaş odaklılık ve vatandaş katılımı, saydamlık ve performans konularına yönelinmesiyle daha da önem kazanmıştır (Eryılmaz, 2008: 22). Böylece geleneksel anlayışın ötesinde daha etkin, verimli, saydam ve hesap verebilir bir sistem ve yönetim ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Eğitim sisteminin önemli bir ayağını oluşturan hesap verilebilirlik; geleneksel yapıdan performansa dayalı hesap verebilirliğe doğru değişmelidir.

Hesap verilebilirlik ile denetimin karıştırılmaması gerekmektedir. Denetim, planlanan faaliyetlerin koyulan standartlara uygunluğuna yönelirken; hesap verilebilirlik, daha çok dışsal inceleme ve yaptırımlara yönelmektedir. Bu yönüyle hesap verebilirlik denetim mekanizmalarından biri olarak görülebilmektedir (Mulgan, 2003:20).

b. Zeki Öğretim Sistemleri

Bilgisayar uygulamalarının eğitim alanında kullanılmasının gerekliliği ve sınıf içi eğitime sağladıkları desteğin önemi, 1980'li yılların başından beri yapılan araştırmalarla vurgulanmıştır. Bu konuda hemen hemen tüm eğitim kurumları önemli hamleler atmışlardır. Zeki öğretim sistemlerinin temeli 1970'li yıllara gitse de SCHOLAR, SOPHIE, BUGGY, MAIS, OGF gibi³ zeki öğretim sistemleri odaklandıkları konular itibarıyla farklılıklar göstermekle beraber, geçmiş sistemlerden yola çıkarak istenen özellikte yeni sistemler oluşturmak günümüzde hiç de zor değildir. Literatürde ise zeki öğretim sistemleri üzerine yapılan son araştırmalarda, özellikle, öğrencinin bireysel öğrenme ihtiyaçlarını uygun biçimde tespit eden ve kişiye özel eğitim sunarak öğrenciye sağlıklı geri bildirimde bulunan öğrenci modellerini oluşturma eğilimi bulunmaktadır (Günel, 2010).

c. Uzaktan Eğitim

Uzaktan eğitim, öğrenmeyi destekleyen metodolojileri ve teknolojileri içeren eğitimsel bir sistemdir (Ragan, 1999). Kişi sınırlaması olmadan herkesin istediği bölümde eğitim görebilmesi, uzaktan eğitim ile mümkün olabilmektedir. Uzaktan eğitim; öğreticileri içine alan öğretim ile öğrencileri içine alan öğrenim olmak üzere iki temel bölümden oluşmaktadır.

Birçok kişi, uzaktan eğitim gören kişilerin yüz yüze eğitim gören kişiler kadar öğrenip öğrenmediğini sorgulamaktadır. Fakat genel kanı yüz yüze eğitim kadar nitelikli öğrenme olmasa da sürecin toplamı ele alınarak fayda ve sınırlılıklarına bakıldığında; ihtiyacın niteliğine göre faydalı olduğu düşünülmektedir. (Benefits of Distances Learning, 1999; MEB, 2000; Distance Learning College Guide, 2005). Fakat tüm bunlara rağmen; jandarma gibi çok yönlü eğitim ihtiyacı olan ve kurslar ile bu ihtiyacı maliyetli bir şekilde çözmeye çalışan kurumlar için çok önemli ve yararlı bir sistemdir.

Her ne kadar uzaktan eğitimde en belirleyici rol, sahip olunan teknolojik imkânlar olsa da eğitimciler, teknolojinin kendisinden ziyade öğretimsel sonuçları üzerine odaklanmaktadır. Etkili bir uzaktan eğitim için hangi teknolojinin kullanılacağından önce, öğrencinin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların karşılanması için hangi konuların öğretileceği üzerinde durulmalıdır. Eğitimcinin görevi bütünsel yaklaşım içinde amaca uygun program içeriğini ve en doğru teknolojik yöntem ve aracını seçmektir. Bu amaç doğrultusunda öğrencinin ihtiyaçlarını karşılayan, etkili ve ekonomik bir sistem kurmak gerekmektedir.

ç. Bilgi Yönetim Sistemi

Bilgi yönetiminin, farklı meslek gruplarınca, farklı iş süreçlerine bağlı olarak birçok tanımı yapılmıştır. Bilgi yönetimi, doğru bilginin doğru zamanda kullanıcı hedef kitleye ulaştırılması ile iş görenlerle bilginin paylaşılması ve örgütsel üretim gücünün yükseltilmesi sürecinde enformasyonun harekete geçirilmesi konusunda yardımcı olunmasına yönelik bilinçli bir stratejidir. Bilgi yönetimi, eğitim, öğretim ve deneyimlerin örgütün faaliyetlerine yansması sonrasında oluşan bireysel ve örgütsel, kayıtlı ve kayıtlı olmayan her türlü bilgi kaynağının belirlenmesi, tanımlanması, yönetilmesi ve paylaşılması işlemlerini örgütün yapısına göre uyarlayan ve uygulayan bir disiplin dalıdır (Kim, 2000: 3). Bilgi yönetimi, bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla sahip olduğu bireysel ve ortak bilgiden en etkin şekilde yararlanmak için bir örgütü sistematik olarak yaratma, koruma ve büyütme sürecidir (Bennet ve Bennet, 2003: 440).

Günümüzde örgütler; fiziksel, finansal ve insan gücü kaynaklarının kullanımındaki başarılarının yanında, bilgi birikimlerini geliştirebildikleri ve etkin şekilde kullanabildikleri yani, bilgiyi yönetebildikleri oranda güçlü olurlar (Dalyan, 2005: 199).

Bollinger ve Smith'e (2001: 10) göre bilgi yönetiminin amacı; kendisini oluşturan her bir parçanın toplamından daha güçlü ve daha değerli ve rakiplerinden daha rekabetçi bir örgüt oluşturmak için çalışanlarının uzmanlık ve özgün bilgilerini ölçebilen, depolayan, kullanan ve ticarileştirebilen bir "öğrenen örgüt" yaratmaktır. Ayrıca örgütler, bilgi yönetimi ile; en doğru stratejileri oluşturmayı, fırsat ve tehditleri ortaya çıkarmayı, yeni bilgi üretmek süreci yönlendirmeyi, maliyetleri azaltmayı, iletişim kopukluğunu gidermeyi, güveni arttırmayı, işbirliğini ve bilgi paylaşımını gerçekleştirmeyi, iş süreçlerini iyileştirmeyi, deneyimlerin aktarılmasını sağlamayı, operasyonel verimliliği sürekli hale getirmeyi, rekabet gücünü arttırmayı ve sürekli öğrenmeyi amaçlamaktadırlar.

Kısaca bilgi yönetimi; bilginin örgütün bütün birimlerinde ve dengeli kullanılarak yaratıcılığı beslemesinden, karar vericilerin daha hızlı ve daha doğru karar vermesini kolaylaştırmasından, daha az kaynakla daha fazla işi başarma imkânı vermesinden dolayı önemlidir.

Yeni bir bilgi üretmek için bilgiyi kullanma kabiliyeti, kârlılığın etkinliği ve verimliliğine olan etkisinden dolayı bütün örgütler için hayatî önemdedir. Bu amaçla ortaya konulan formül aşağıdaki gibi şekillenmektedir.

$$\text{Yenilik} = \text{Öğrenme Fırsatları} \times \text{Tecrübe} \times \text{İşe Yatkınlık} \times \text{Özgürlük}$$

Bilgi yönetimine uygun bir örgüt yapısının oluşturulması ve bilgi yönetim faaliyetlerinin örgüt içindeki konumu, bilgi yönetiminin başarısı için çok önemlidir. Günümüz şartlarında, çok yönlü şartlar ve ilişkiler içinde karar vermek ve iş üretmek durumunda olan örgütler, klasik bürokratik mekanik yapılar içinde etkili ve verimli olamamakta; özellikle eşgüdüm sağlamada yetersiz kalmaktadırlar. Yeni yönetim düşünce tarzına göre; örgütlerde takım çalışması, yüz yüze iletişim, yaratıcılık, buluşlar ve sürekli öğrenme ve gelişme önemli olmaktadır. Katı hiyerarşik yapılar, giderek yerlerini esnek, yaratıcı ve sorun çözen yapı ve sistemlere bırakmaktadır. Hiyerarşik yapılar dikey yapıdan yatay yapıya yönelirken giderek basit ve yalın olmaya çalışmaktadırlar. Örgüt yapısı belli bir ölçüde bilgi yönetim faaliyetlerinin konumunu ve dolayısıyla verimliliğini belirler.

Liebowitz ve Beckman (1998) bilgi örgütlerini; yüksek performanslı, müşteri ve gelişme odaklı, mükemmeliyetçi, yüksek esneklik ve uyumlu, yüksek öğrenme hızında ve yenilikçi, formasyon teknolojilerinin sağladığı yenilikleri kullanan, kendi kendini yöneten, proaktif yaklaşım sergileyen, uzmanlığa ve bilgi paylaşımına değer veren örgütler olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla Jandarma eğitim kurumlarının da bilgi örgütü olmasının temel kriterleri bu kavramlar içinde yatmaktadır.

Hiyerarşik yapının geleneksel olduğu örgütlerde bilgi genelde üretildiği yerde ya da yöneticilerin tekelinde kalmaktadır. Bilginin paylaşımını rekabet ve kurumsal çıkarlardan faydalanmama gibi sebepler de engelleyebilmektedir. Rekabet, çalışanların birbirine güvenememelerine, birbirine yardımcı olmaktan kaçınmalarına, yeni ve işe yarama potansiyeli olan düşünceleri acımasızca eleştirmelerine, öğrenme süreci içinde aslında çok değerli olan fikirlerini ifade etmemelerine neden olabilir (Krogh vd.,2002: 63). Benzer şekilde kurumsal çıkarlardan faydalanmama düşüncesi, kişiyi bilgiyi üretme veya temin etme isteğinden uzaklaştırmaktadır. Her ikisi de bilginin paylaşımında ve üretilmesinde önemli birer engeldir. Bundan dolayı başarı ancak kurumun elde etmeyi amaçladığı “kurumsal çıkarlar” ile kişilerin kendi menfaatleri çerçevesinde ifade edilebilecek “kişisel çıkarlar” ile örtüştürüldüğünde hızlı ve etkili olarak elde edilebilecektir.

d. Öğrenen Örgüt

Garvin (1999: 55) öğrenen örgütü; bilgiyi yaratma, edinme ve aktarma, yeni bilgi ve kavrayışları yansıtmak için davranışını değiştirme becerisine sahip olan örgüt olarak tanımlamıştır. Bu örgütlerin temel özelliği sürekli öğrenmeye çabalamaları ve bu öğrendiklerini uygulayarak değer yaratmaya odaklanmaları, yani örgütsel öğrenmeyi gerçekleştirmeye çalışmaları olarak ifade edilebilir. Örgütsel öğrenmeyi;

- Uzmanlar ile bilgi kullanıcıları arasındaki kişisel ilişkileri desteklemek,
- Bilgi yönetim sistemlerini kullanmaları ve deneyimlerinden faydalanarak öğrenmeleri için kullanıcıları motive edici özendiricileri sağlamak.
- Bilgiyi ve bilgi ipuçlarını depolamak için düzenlenmiş veri tabanlarını sağlamak.
- Kullanıcıların kişisel deneyimlerini örgütsel öğrenmeye dönüştürmeleri için iş süreçlerini önceden hazırlamak,

- Örgütün ihtiyaç duyduğu, elde edilen ve öğrenilen bilginin yönetilmesini sağlamak, geliştirmektedir (Jennex, 2006: 438). Dolayısıyla jandarma eğitim sistemini öğrenen örgüt yapılanması dışında düşünmek, tüm jandarma teşkilatı için “sistemsel antropi”den başka bir şey olmayacaktır.

e. İletişimin Yönetilmesi

Bir yöneticinin, yönetsel becerilerini tam anlamıyla ortaya koyabilmesi için; yani etkin bir plan yapabilmesi, örgütleme ve eşgüdüm faaliyetlerinde bulunabilmesi ve işlerin doğru bir şekilde yapılıp yapılmadığını kontrol edebilmesi, iletişim becerilerine sahip olması gerekmektedir (Bayraktar, 2006: 4).

Baransel (1996: 263) yaptığı çalışmada iletişim kalitesi yükseldikçe, yani astlar üstlerinin iletişimini yeterli, uygun ve etkili olarak algıladıklarında, örgüt iklimini; esnek örgüt yapısına sahip, bürokratik ayrıntıdan uzak, ast ve üst arasında açık iletişimin ve güvenin olduğu, işgörenlerin eşit bir şekilde değerlendirildiği, inisiyatiflerini kullanabildikleri, iş baskısının yaşanmadığı bir ortam olarak algıladıklarını belirtmiştir.

Krogh ve diğerleri (2002: 50) açık, doğrudan ve yapıcı bir iletişimin kurulabilmesinin, tüm statü simgelerinin ve sınıfların ortadan kaldırılmasıyla mümkün olacağını belirtmişlerdir.

f. Bilgi Eylemcilerinin Harekete Geçirilmesi

Nicholson (2004: 29), yöneticilerin sorunlu çalışanları motive edemeyeceklerini, bunu ancak çalışanın kendisinin yapabileceğini belirtmiştir. Bu bağlamda yöneticilerin yapması gereken, çalışanların içlerindeki motivasyonun özgürleşeceği ve ulaşılabilir hedeflere yöneleceği koşulları yaratmaktır. İş tatmini ve motivasyon sağlayan faktörler iş tatminsizliğine yol açan faktörlerden farklıdır. İş tatmininin zıttı iş tatminsizliği değil, iş tatmininin olmamasıdır.

Kantar’a (2008: 119- 145) göre yöneticiler, astlarını motive ederken aşağıda belirtilen ilkelere uymalıdır:

- Bireylere gereken değeri vermek ve onları teşvik etmek,
- Başarılı olanları ödüllendirmek,
- Çalışanları sürekli eğitmek,

- Çalışanları başkalarının yanında küçük düşürmemek ve onlara eşit davranmak,
- Çalışanların sorunları ile ilgilenmek,
- Sürekli kaygılı olanlara güven vermek ve insanlara güçlü olduklarını hissettirmek,
- İş görene örnek olmak ve onların başarı ve başarısızlıkları konusunda bilgi vermek ve çözümler bulmaya çalışmaktır.

Buraya kadar sayılan hususlar mevcut uygulamalarda bulunmadığından değil, bütünsel olarak bir arada bulunmasının gerekliliğindedir. Farklı askerî eğitim kurumlarında veya aynı eğitim kurumlarında farklı zamanlarda ciddi derecede farklılık görülmesi bir sakınca olarak göze çarpmaktadır. Eğitimde standartlık aynı şekli muhafaza etmek değil, dinamik bir düzen içinde ileriye doğru yol almak şeklinde olmalıdır.

SONUÇ

Küreselleşme ile başlayan değişim sürecinde; güvenlik algısı başta olmak üzere her alanda eski ile yenin çatışması yaşanmaktadır. 11 Eylül saldırısı, Afganistan, Irak savaşları, birbirini takip eden devrimler, Libya, Mısır, Suriye’de yaşanan çatışmalar, ardı arkası kesilmeyen terör eylemleri, giderek artan uluslararası suç gibi daha sayabileceğimiz dönüm noktaları ve değişen tehdit algıları, güç dengelerindeki dinamizm, klasik statükonun devamının mümkün olamayacağını bize göstermektedir. Eski paradigmlar, teoriler, modeller ve yaklaşımlar sorgulanmakta; yeni açılımlar ve teoriler geliştirilmeye çalışılmaktadır. Tüm çalışmaların aslında başlangıç noktasını ise eğitim ve akademik çalışmalar oluşturmaktadır.

İçinde bulunduğumuz yüzyılın en önemli kavramı değişimdir. Değişmeyen tek gerçek değişimin kendisidir. Teknolojik gelişmelerin ve bilginin yaşamın her alanında etkin olması, yaşamımızı, sistemlerimizi, kurumlarımızı da değişime uymaya zorlamaktadır. Dolayısıyla bilginin zamanında ve etkili kullanılmasını gerekli kılmaktadır.

Bilginin toplumsal yapıyı biçimlendirmedeki rolünden dolayı bilgi yönetimi, bütün örgütler için giderek önem kazanmıştır. Bu hızlı değişim ve giderek artan rekabet, örgütleri varlıklarını sürdürmek için bilgi yönetim stratejilerini geliştirmeye zorlamaktadır. Gelişmelere uyum sağlamak, kurumsal ve toplumsal değişimleri olumlu yönde etkilemek için bilgiyi elde etmek, üretmek,

depolamak, paylaşmak ve kullanmak, kısacası bilgiyi yönetmek öncelikle eğitim örgütleri için yaşamsal öneme sahiptir (Can, 2002: 2). Gelecekle ilgili rasyonel kararlar verme durumundaki örgütlerin bu yeteneklere sahip olması beklenmektedir. Özden'in (2008: 4) de belirttiği gibi, eğitim sisteminde temel sorun, başlangıç amaçlarının sonradan ortaya çıkan gereksinimleri karşılayamamasıdır. Bu kapsamda yeni yönetim stratejileri ve yapılarının oluşturulması bir gerekliliktir ve bunun için bilginin yönetimi temel gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır.

Bilgi toplumu sürecine geçiş, eğitim kurumları ile olabilmektedir. Türk eğitim kurumları, hem çıktılarını pazarlama ve hem de girdilerin beklentileri karşılamada yetersiz kaldıkları için eleştirilmektedirler. (Özdemir, 2000: 1). Jandarma eğitim kurumlarının her ne kadar çıktılarını pazarlama gibi bir endişesi olmasa da kıt'aların ihtiyacını karşılamadaki yeterliliği devamlı sorgulanmalıdır.

Eğitim sistemindeki başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden biri de yöneticilerdir. Yöneticiler; öğrenciler ve öğretmenler için bir model, bir öğretim kaynağı olmaları yanında eğitim ve öğretim ile ilgili verecekleri kararlar ile süreci olumlu ya da olumsuz yönde dolaylı olarak etkileme gücüne sahiptirler. Yöneticilerin, oluşturacakları örgüt kültürü ile sistemin sürekli gelişimini sağlayabilme yetkisine sahip olmaları beklenmektedir.

Herhangi bir bilginin değerli olabilmesi için; "doğru, ilgili, tam, zamanında, ulaşılabilir, anlaşılabilir, güvenilir ve kabul edilebilir bir maliyetinin olması" istenmektedir. Eğitim sisteminin amacı, Türk vatandaşlarının refah ve mutluluğunu sağlamak, millî birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek, hızlandırmak ve Türkiye'yi çağdaş uygarlığın yapıcı, seçkin, yaratıcı bir paylaşımcısı konumuna getirmektir (MEB, 2006: 21). Varlığının sebebi güvenlik olan askerî kurumların diğer eğitim kurumlarının amaçlarına ilave olarak değişen güvenlik ve tehdit algısına uygun bir şekilde kendisini hazırlaması ve değişimi yönetmesi gerekmektedir.

Sonuçta, değişim kaçınılmaz olduğuna göre, değişime uymak ve değişimin enerjisinden faydalanmak gerekmektedir. Tüm eğitim sistemleri gibi Jandarma eğitim sisteminin de üzerine oturduğu saç ayağı; sistem, insan ve kaynaktır. Bu faktörlerin en yüksek derecede verimi elde edilmesine yönelik kullanılması ve böylece en uygun yapının oluşturulması arzulanmaktadır. Jandarma'nın bu eksende oluşturması gereken eğitim sisteminin;

- Ulusal politikalar ile uyumlu, ulusal ve küresel ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte,
- Ulusal ve uluslararası değişime uyumlu,
- Geçerliliği olan,
- Kıt'aların ve toplumun beklentilerini karşılayacak nitelikte personeli seçip yetiştirebilecek,
- Proaktif davranış yeteneğine sahip,
- Bilgiyi yönetebilen bir modele sahip olması gerekmektedir. Bu niteliklere de yukarıda açıklamalarını yaptığımız sistem ve modeller ışığında; dengeli yüz yüze ve uzaktan eğitime dayalı bilgi yönetimine değer veren, örgüt içi ve dışı iletişime açık, zeki, hesap verebilen ve öğrenen Jandarma Eğitim Sistemi ile mümkün olacaktır.

Son söz olarak eğitimin olmadığı yerde bilim; bilimin olmadığı yerde akıl yoktur. Aklın hâkim olmadığı tüm düzenlerde ise güvenlik ve istikrarın olmasını beklemek hayal olacaktır.

SONNOTLAR

¹ Küreselleşme kavramı ve başlangıcı başlı başına bir tartışma konusu olmakla beraber; yarattığı etkiden dolayı biz çalışmamızda küreselleşmenin başlangıcını Berlin Duvarının yıkılması ve Sovyetler Birliğinin dağılmasından başlatılabileceğini varsaydık.

² Güvenlik İkilemi, bir kısım devletin silahlanarak güvenliğini artırması, diğerinin bu süreçte kendini güçsüz hissetmesine ve silahlanma ihtiyacına yönelterek silahlanması anlayışına dayanan sistem olarak tanımlanmaktadır (Lamborn ve Lepgold, 2003: 227-228).

³ SCHOLAR sisteminde kullanılan öğretim stratejisi öğrenci ile diyalog kurmayı temel alır. Böylece hem öğrencinin hem de sistemin karşılıklı olarak birbirine soru sormasına izin verilir. SCHOLAR ders boyunca öğrenciye yönelttiği sorularla onların kavram yanılgısına düşmesini önlemeye çalışır. Bilinen ilk zeki öğretim sistemidir.

SOPHIE (Sophisticated Instructional Environment): elektronik devre tasarımı ile ilgili zeki öğretim sisteminde kural tabanlı bir uzman sistemdir.

BUGGY: Öğretmenlere yardımcı olmak amacıyla öğrencilerin matematik problemlerinde düştüğü kavram yanılgılarını gösteren BUGGY adlı sistemi tasarlamıştır. Uzman öğreticinin öğrencinin nerelerde hata yapabileceğini kavramasına yardımcı olur.

MAIS (The Minnesota Adaptive Instruction System) adlı zeki öğretim sistemi uyarlanabilir sistemlere örnektir.

OGF (Opportunistic Group Formation) işbirlikli öğrenme ortamı sağlayan zeki etmenler kullanır.

KAYNAKLAR

- Acar, M. (2002). **Bağımsız Düzenleyici Kurumların Hesapvarebilirliği**. *Bağımsız Düzenleyici Kurumlar ve Türkiye Uygulması*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları (Yayın No. TÜSİAD-T/2002-12/349).
- Akçay, R.C. (2003), **Küreselleşme, Eğitimsel Yoksunluk ve Yetişkin Eğitimi**. *Millî Eğitim Dergisi*, Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları. Sayı: 159,
- Arslan, M. M. ve Eraslan, L. (2003). **Yeni Eğitim Paradigması ve Türk Eğitim Sisteminde Dönüşüm Gerekliliği**, *Millî Eğitim Dergisi*, Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları. Sayı 160, ss. 89-105,
- Aykaç, M.; Günaydın, L. ve Yılmaz, İ.A. (2011). **Yeni Eğitim Paradigması ve Bilgi Toplumunda Üniversiteler**. 2'nci Uluslararası 6'ncı Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu. 25-27 Mayıs 2011, Aydın.
- Balay, R. (2004). **Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim**, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 37, Sayı 2, ss.61-82.
- Baransel, S.K. (1996). **İletişim Kalitesi ile Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler**, IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bayraktar, B.B. (2006). Bilgi ve Belge Yöneticisi için etkili iletişimin Önemi İçinde **Bilgi Yönetimi Akademik Yaklaşımlar**, (Ed.), Berat Bir, Bayraktar, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Benefits of Distance Learning (1999), **A Teacher's Guide to Distance Learning, Chapter 3** [online], University of South Florida, <http://fcit.coedu.usf.edu/distance/chap3.htm> (Erişim Tarihi:10 Eylül 2013).
- Bennet, A. ve Bennet, D. (2003). **The Partnership Between Organizational Learning And Knowledge Management**, *Handbook on Knowledge Management, Volume 1: Knowledge Matters*, (Ed.), Clyde W. , Holsapple, Heidelberg: Springer-Verlag, ss. 439-460.
- Bollinger, A.S.ve Smith R.D. (2001). **Managing Organizational Knowledge As A Strategic Asset**, *Journal of Knowledge Management*, 5(1), ss. 8-18.

- Borcea, T. (2009). **The System of Professional Education Specific to The Knowledge-Based Society**. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, 4(56), ss. 106-109.
- Buzan, B. (1991). **People, States and Fear: An Agenda for International Security Studies in The Post-Cold War Era**, Michigan: Harvester Wheatsheaf.
- Can, N. (2002). **Değişim Sürecinde Eğitim Yönetimi**, *Millî Eğitim Dergisi*, 05,17, 2012, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/can.htm> (Erişim Tarihi:10 Aralık 2013).
- Dalyan, F. (2005). **Bilgi Yönetimi Stratejileri, Bilgi Çağı, Bilgi Yönetimi Ve Bilgi Sistemleri**, (Ed.), Coskun Can. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Evans, G. ve Newnham, J. (1998). **The Penguin Dictionary of International Relations**, London: Penguin Books.
- Garvin, D.A. (1999). **Öğrenen Bir Örgüt Yaratmak**, *Harvard Business Review (Seçmeler) Bilgi Yönetimi*, (Çev.), Gündüz Bulut, İstanbul: Mess Yayın, ss. 51- 82.
- Genç, S.K, Eryaman, M.Y. (2008). **Değişen Değerler ve Yeni Eğitim Paradigması**, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 89-102.
- Güncel Türkçe Sözlük, *Türk Dil Kurumu Web Sitesi*, <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 20 Kasım 2013)
- Günel, K. (2010). **Zeki Öğretim Sistemlerinde Öğrenci Değerlendirme Modelleri Üzerine**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Güçlü, M. **Yaygın Eğitim Anlayışımızın Temel Dinamikleri**, MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, <http://yee.meb.gov.tr/makale.htm> (Erişim Tarihi:27.10.2012).
- Hesapçioğlu, M. (2004). **Eğitim ve Okul Alanındaki Çağdaş Gelişmeler ve Bu Gelişmelerin Eğitim Yönetimine Yansımaları**, *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, Sayı: 82, ss.7-14.

- Jennex, M.E. (2006). Knowledge Management Success Factors, **Encyclopedia of Knowledge Management**, (Ed.), David G., Schwartz, Idea Group Inc., ss. 436- 441.
- Karabulut, B. (2011). **Küreselleşme Sürecinde Güvenliği Yeniden Düşünmek**, Ankara: Barış Kitap.
- Kim, S. (2000). *The Roles of Knowledge Professionals for Knowledge Management*, **INSPEL-International Journal of Special Libraries**, 34(1), ss. 1-8.
- Krogh, G.V. vd. (2002). **Bilginin Üretimi**, (Çev.), Günhan Günay, İstanbul: Dışbank Kitapları.
- Kuhn, T. (1970). **The Structure of Scientific Revolutions**, Chiago: The University of Chiago Press.
- Lamborn, A.C. ve Leggold, J.(2003). **World Politics into The Twenty-First Century**, USA, Pearson.
- Liebowitz, J., Thomas J., Beckman, (1998). **Knowledge Organizations: What Every Manager Should Know**, Florida: CRC Pres LLC.
- M.E.B (2006). Dış İlişkiler Genel Md. **Türkiye Ve Avrupa Birliği Ülkelerinin Eğitim Sistemleri**, Ankara: Kalkan Matbaacılık.
- MEB, (2000), *Uzaktan Eğitim* [online], Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü, <http://egitek.meb.gov.tr/KapakLink/UzaktanEgitim/UzaktanEgitim.html> (Erişim Tarihi: 10 Kasım 2012).
- M.E.S.S.(2006), "Rekabet İçin Nitelikli İşgücü", <http://www.mess.org.tr/html/haberler/hm/13subat.pdf>, (Erişim Tarihi: 10 Ekim 2013).
- Morris A. K., Hiebert J. (2011). **Creating Shared Instructional Products: An Alternative Approach to Improving Teaching**, *Educational Researcher*, 40, 5.
- Mulgan, R. (2003). **Holding Power to Account: Accountability İn Modern Democracies**. Great Britain: Palgrave Macmillan.

Nicholson, N. (2004). **Sorunlu Çalışanlarınızı Nasıl Motive Edersiniz?**, *Harvard Business Review Motivasyon*, (Çev.), Leyla Aslan, İstanbul: MESS Yayın, ss. 27- 50.

Özden, Y. (2008). **Eğitimde Yeni Değerler**, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Özdemir, S. (2000). **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Ragan, L.C. (1999). Good Teaching Is Good Teaching: An Emerging Set of Guiding Principles and Practices for the Design and Development of Distance Education [online], CAUSE/EFFECT, The Pennsylvania State University, <http://net.educause.edu/ir/library/html/cem/cem99/cem9915.html> (Erişim Tarihi: 10 Kasım 2012]

Slaughter, R. (2002). **From Rhetoric to Reality: the Emergence Of Futures Into The Educational Mainstream** İçinde J. Gidley, S. Inayatullah (Eds.), *Youth Futures: Comparative Research and Transformative Visions*, Westport, Praeger, pp. 175-186.

Türk Silahlı Kuvvetleri http://www.tsk.tr/5_egitim_ogretim/5_1_tsk_egitim_sistemi_ve_kurumlari/egitim_sistemi_ve_kurumlari.htm (Erişim Tarihi: 10 Eylül 2013).

Wæver, O. (2004). **Aberystwyth, Paris, Copenhagen New 'Schools' in Security Theory and their Origins between Core and Periphery**, International Studies Association, Montreal, March 17-20.

Waewer, O. (2008) **Toplumsal Güvenliğin Değişen Gündemi**, *Uluslararası İlişkiler*, 5(18), (Yaz 2008), ss. 151-178.