

**T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BAKIM EĞİTİM MERKEZİ EĞİTİM PROGRAMLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ
*8 NCİ ANA JET ÜS KOMUTANLIĞI ÖRNEĞİ***

HAZIRLAYAN

M. Ayhan YAZGANARIKAN

DANIŞMAN

Prof.Dr. Hasan AKGÜNDÜZ

DİYARBAKIR

2005

**T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BAKIM EĞİTİM MERKEZİ EĞİTİM PROGRAMLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ
*8 NCİ ANA JET ÜS KOMUTANLIĞI ÖRNEĞİ***

HAZIRLAYAN

M. Ayhan YAZGANARIKAN

DANIŞMAN

Prof.Dr. Hasan AKGÜNDÜZ

DİYARBAKIR

2005

Ö Z E T

Araştırmanın amacı; 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde Uçak Bakım Komutanlığı personeline F-16 uçak sistemlerine yönelik hizmet içi eğitimler uygulayan Bakım Eğitim Merkezi (BEM) eğitim programlarının incelenerek, kuruluş amaçları doğrultusunda eğitim verilir verilmediğinin belirlenmesidir. Başka bir ifade ile BEM eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesidir.

Araştırmada kullanılacak verilerin toplanması amacıyla BEM eğitimlerinden yararlanan 40 personele bu araştırmaya için özel olarak hazırlanan veri toplama aracı uygulanmıştır. Elde edilen verilerin tasnifi aşamasında içerik çözümlemesine yönelik betimsel bir tarama yapılmıştır.

Veri toplama aracı kullanılarak elde edilen bulgular yorumlandığında; BEM eğitimlerinin amaçlar, içerik(kapsam) ve ölçme-değerlendirme öğeleri bakımından yeterli olduğu, öğrenme-öğretme süreçlerinin özellikle eğitici personelin seçimi ve yetiştirilmesi yönünde geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmanın alt amaçları içerisinde yer alan 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde farklı birimlerce verilen eğitimlerin Birlik Eğitim Merkezi çatısı altında toplanması durumunda 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde verilen eğitimlerin daha kurumsal bir yapıya kavuşabileceği, bu sayede Komutanlığın eğitim ihtiyacının kendi kaynaklarından karşılanabileceği, personelin eğitilmesi amacıyla başka birliklere gönderilmesi ile ortaya çıkan emek, zaman ve para kaynaklarında oldukça yüksek oranda tasarruf sağlanabileceği sonucuna varılmıştır.

A B S T R A C T

Evaluation of Curriculum of Maintenance Training Center (MTC)
'A Study of 8 th Main Jet Base Command'

Master, The Department of Educational Programm and Instruction

Thesis Advisor: Professor Hasan AKGÜNDÜZ

Key Words: Maintenance Training Center (MTC), Military Education, İn-service education.

Today, science and technology improving fastly, continuously changing economic conditions and resulting social, cultural and political events need the education of individuals in convenient with their abilities.

The model of survey, correlational research was performed in this study. The study population consisted of 40 students training in MTC in 2004-2005 academic year. The observation and interview forms designed by the researcher made data collection.

In this study, it has been searched that the effectiveness of an in-service training center MTC which aims at improving and evaluate of Maintenance Training Center's Cirriculum. The study is about the assessment of MTC system application in the 8 th Main Jet Base Command.

A case study research methodology was used because it suitably fits the research questions. The datum was collected by means of interview forms. The result of interview forms indicated that the revise of MTC's cirriculum is will be crucial for the training programme's effectiveness.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ OLARAK kabul edilmiştir.

BAŞKAN : Prof.Dr.Hasan AKGÜNDÜZ

ÜYE : Yrd.Doç.Dr. Bayram AŞILIOĞLU

ÜYE : Yrd.Doç.Dr. Behçet ORAL

ÜYE :

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../2006

ENSTİTÜ MÜDÜRÜ

Ö N S Ö Z

8 nci Ana Jet Üs Uçak Bakım Komutanlığı bünyesinde eğitim öğretim faaliyetlerini sürdüren Bakım Eğitim Merkezi (BEM) Amirliği, kuruluş tarihinden bugüne yaklaşık on seneyi aşkın bir süre geçmesine rağmen eğitim programları açısından kapsamlı bir değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Araştırmada, Bakım Eğitim Merkezinde uygulanan eğitim programları, eğitim programlarının öğelerinden olan amaçlar, içerik(kapsam), öğrenme-öğretme süreçleri ve ölçme-değerlendirme süreçleri bakımından incelenmiştir. Bu amaçla BEM eğitimlerinden yararlanan 40 kursiyere hazırlanan veri toplama aracı uygulanmış olup, uygulamadan elde edilen veriler araştırmada kullanılmıştır. Sonuçta; BEM eğitim programlarının içerik ve ölçme değerlendirme süreçleri açısından yeterli olduğu, öğrenme-öğretme süreçleri açısından geliştirilmesi gerektiği saptanmıştır. Ayrıca kursiyerlerin veri toplama aracına verdiği cevaplar ışığında 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde farklı birimler altında eğitim öğretim faaliyetlerini sürdüren eğitim kurumlarının yeni oluşturulacak Birlik Eğitim Merkezi çatısında toplanmasının Üs Komutanlığı içerisinde sürdürülen eğitimleri kurumsallaştıracağı, böylece eğitimden beklenen verimin sağlanabileceği ortaya konmuştur.

Araştırma süresince gösterdikleri yardımlar sebebiyle amiri bulunduğum tüm Bakım Eğitim Merkezi Amirliği personeli ile bana her türlü destek ve anlayışı gösteren başta eşim Nur olmak üzere çocuklarım Tayfun ve Deniz'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, yüksek lisans eğitiminin akademik bölümünde ve tezin araştırma safhasında şahsıma ve tüm yüksek lisans öğrencilerine aynı yardımseverlik ve iyi niyet anlayışı gösteren başta tez danışmanım Sayın Prof.Dr. Hasan AKGÜNDÜZ olmak üzere Sayın Yrd.Doç.Dr. Bayram AŞILIOĞLU, Sayın Yrd.Doç.Dr. Behçet ORAL ile bu araştırmanın "Tez Standartlarına" ulaşmasında değerli katkıları bulunan Sayın Arş.Gör. Yunus AVANOĞLU ve tüm Eğitim Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı öğretim üyeleri ve çalışanlarına saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
ONAY SAYFASI.....	III
ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
KISALTMALAR.....	VI
TABLolar.....	VII
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	16
Önem.....	16
Varsayımlar.....	17
Sınırlılıklar.....	17
Tanımlar.....	17
Yöntem.....	18
• Araştırma Modeli.....	18
• Evren ve Örneklem.....	18
• Verilerin Toplanması.....	19
• Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	20
1. Hava Kuvvetleri Eğitim Etkinliklerinin Kuramsal Çözümlemesi.....	21
1.1. Hava Harp Okulunda Eğitim.....	24
1.2. Hava Sınıf Okullarında Eğitim.....	25
1.3. Bakım Eğitim Merkezinde Eğitim.....	29
2. Bakım Eğitim Merkezi Programlarının Değerlendirilmesi	
8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı Örneği.....	41
2.1. Amaçlar.....	41
2.2. İçerik (Kapsam).....	45
2.3. Süreç (Öğrenme-Öğretme Süreci).....	49
2.4. Ölçme ve Değerlendirme.....	53
TARTIŞMA.....	58
SONUÇ.....	60
ÖNERİLER.....	63
KAYNAKLAR.....	65
EKLER SAYFASI.....	68
• EK-I Veri Toplama Aracı.....	68
• EK-II İzin Yazısı.....	71
TERİMLER SÖZLÜĞÜ.....	72

K I S A L T M A L A R

- BEM A.liği:** Bakım Eğitim Merkezi Amirliği
BEM: Bakım Eğitim Merkezi
BİLAS: Bilgi Ara Sınavı
BES: Bakım Eğitim Standardı
BEP: Bakım Eğitim Planı
EĞT.: Eğitim
ESG: Eğitim Sistemi Geliştirme
GBE: Görevbaşı Eğitim
GBE KS.A.: Görevbaşı Eğitim Kısım Amirliği
GEOK: Görevbaşı Oryantasyon Kursu
HKD: Hava Kuvvetleri Direktifi
HKY: Hava Kuvvetleri Yönergesi
H.O.: Harp Okulu
HRK.: Harekat
HV.K.K.LİĞİ.: Hava Kuvvetleri Komutanlığı
HV.SNF.OK. VE TEK.EĞT.MRK.K.LİĞİ: Hava Sınıf Okulları ve Teknik Eğitim Merkezi Komutanlığı
İBAS: İş Beceri Ara Sınavı
İKM.: İkmal
LOJ.: Lojistik
P: Öğretim Planı
R: Öğretim Rehberi
STS: Seviye Tespit Sınavı
TSK : Türk Silahlı Kuvvetleri
UÇK: Uçak
UÇK.BKM.K.LİĞİ: Uçak Bakım Komutanlığı

TABL OLAR L İSTES İ

<u>TABLO NO</u>	<u>TABLO ADI</u>	<u>SAYFA NO</u>
1.	BEM Būnyesinde Verilen Eđitimler	39
2.	BEM Eğitimlerinin Amaçlar Açısından Değerlendirilmesi	41
3.	BEM Eğitimlerinin İçerik Açısından Değerlendirilmesi	45
4.	BEM Eğitimlerinin Süreçler Açısından Değerlendirilmesi	49
5.	BEM Eğitimlerinin Ölçme-Değerlendirme Açısından Değerlendirilmesi	53

GİRİŞ

Problem

Dünyadaki hızlı gelişmelere uyum sağlamanın en etkin ve temel aracı “eğitim”dir¹. Eğitim, bireyde istenilen davranışları geliştirme sürecidir². Başka bir tanıma göre ise eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yolu ile yeni davranışlar kazandırma sürecidir³.

Akgündüz’e göre eğitimin bir bilinç tekamül enstrümanı olarak insan hayatına girişi, olumlu ve olumsuz ruhsal, zihinsel dinamikler tarafından etkilenmiş ve bu etkileşimlerin bileşke sonuçları halinde günümüze kadar evrimini sürdürmüştür. Eğitimi besleyen olumlu dinamikler öncelikle insan ruhunun sınırsız ve sonsuzluğa programlı doğasıdır. Bir başka ifade ile, ölümü aşma, kalıcı ve sürekli olma eğilimidir. Bireysel planda ortaya çıkan bu eğilim toplum dediğimiz kolektif bilinç boyutunda birleştiğinde tarihsel determinasyonun değişim dinamiği olarak kendini gösteren pozitif ve negatif amaçlara yönelmiş eğitim geleneklerini ve kurumlarını ortaya çıkarmıştır⁴.

Eğitim, insanı bir yandan toplumdaki genel ve özel rolleri için hazırlayarak toplumun sürmesini sağlarken, diğer yandan da yeni bilgi ve beceriler yaratmak yoluyla bireyin toplumda değişen koşullara uymasını kolaylaştırmaktadır.

Variş’a göre eğitim, insanoğlunun öğrenme yeteneğinin oluşması ile başlamış ve onun yaşamı boyunca da sürüp gitmektedir. Eğitimin konusu insandır. Eğitimin önemi ve gerekliliği her geçen gün giderek daha da artmaktadır. Ayrıca eğitim, bireylere bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde, toplumun yaşaması ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır⁵.

¹ Özyürek, Leyla. *Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği*. Ankara Üniversitesi Yayını, No:102, Ankara:1981, s.11.

² Variş, Fatma. *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, No:157, Ankara:1988, s.15.

³ Ertürk, Selahattin. *Eğitimde Program Geliştirme*. Hacettepe Üniversitesi Basımevi, Ankara:1972, s.19.

⁴ Akgündüz, Hasan. *Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözümler*. Yüksek Lisans Ders Notları, Diyarbakır:2005, s.1.

⁵ Variş(1998), a.g.e., s.2.

Akgündüz'ün de belirttiği gibi eğitim; insanın hayat deneyimleriyle devşirdiği bilinç ışığını, yani hatırlamalar toplamını aynı potansiyeli taşıyan başka insanlarla paylaşma olgusudur. Burada eğitenden bir şey eksilmemekte, bilakis, her iki tarafta var olan potansiyel, daha güçlü ve gelişmiş vaziyette harekete geçmektedir. Çünkü araştırma, öğretme ve öğrenme ontolojik olarak birbirini tamamlayan alt süreçlerdir. Total bilinç, tekamiül stratejisinin biri olmadan diğeri olmayan parçalarıdır. Bilinç ışığı ve sevgi paylaşıldıkça artan bir özelliktir. Bu bakımdan hatırlama hatırlatmayı; araştırma ve öğrenme, öğretmeyi beraberinde getirir. Tarih boyu insanın önlenemez eğitime çabası, başkasını kendine benzetme ve onda yaşama uğraşı, birbirini tamamlayıcı bu ontolojik dinamiklerle beslenmiştir. Bu anlamda eğitimi en yüksek vericilik yöntemi ve buna simetrik olarak alma yöntemi olarak değerlendirebiliriz. Doğru hedefe yönlendirilmiş eğitim çabası, pozitif vericilik ve alıcılık süreçlerini, yanlış hedeflere yöneltilmiş eğitim çabası ise negatif eğitim süreçlerini tetikler⁶.

Gelişmiş insan ve gelişmiş toplum hiçbir ihtiyaç algılaması olmayan güdüsel ve nevrotik yaşam çizgisini aşmış daha üst varlık düzleminde titreşen bireysel, subtil bilinçler topluluğudur. Ancak bu evrim basamağına gelinmesi illüzyonel ihtiyaçların yaratılmasını, bu ihtiyaçlar yönünde çözüm arayışlarının sürdürülmesini ve tekrar başlanan noktaya dönülüp ihtiyaçsızlığın deneysel farkındalığını yakalamayı gerektirmektedir. İşte eğitim, insan evriminde, evrimsel dürtünün itmesiyle ortaya çıkan bu tür bir illüzyonel ihtiyaç, müessese ve gelenektir⁷.

Sönmez'in eğitime yüklediği misyon Akgündüz'ün ifadelerine paralel olmakla beraber, ona göre eğitim; çağdaş, modern ve mutlu bir toplumda insanın geçimini sağlamanın, aile kurmasının, toplum içerisinde bir yer edinmesinin, iyi bir insan ve vatandaş olmasının yegane yoludur. Bu nedenle, hiçbir toplum, hiçbir zaman eğitimin bu gücünden dolayı onu boşlayamamış, her zaman onunla yakından ilgilenme gereksinimi duymuştur⁸.

Bu kadar önemli bir faaliyet olan eğitim de belli bir program dahilinde icra edilmelidir. Eğitime programlı yaklaşımın başlıca gerekçesi eğitimin bir süreç olarak başından sonuna kadar ciddiye alınması gerektiğidir. Belli bir programa dayanmadan uygulanacak eğitim programı, sonunda ne ürün alacağınızı bilmeden tohum ekmeğe benzer. Eğitim şansa bırakılmayacak kadar hayati ve önemli bir faaliyettir. Çünkü eğitimde şu anda attığınız tohumun ürünlerinin alınması en erken on seneyi bulmaktadır.

⁶ Akgündüz(2005), a.g.e., s.2.

⁷ Akgündüz(2005), a.g.e., s.3.

⁸ Sönmez, Veysel. Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı. Pegem Yayınları, Ankara:1994, s.5.

Gürkan'a göre eğitimde niteliğin geliştirilmesi eğitim kurumlarının en önemli uğraşlarından biri olmuştur. Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında tüm eğitim faaliyetleri önceden hazırlanan bir program çerçevesinde yürütülür. Kurumda bireye hangi davranışların nasıl kazandırılacağı eğitim programlarında yer alır. Bu nedenle eğitimin niteliği büyük ölçüde uygulanan programa bağlıdır. Uygulanan programların aksaklık ve eksiklikleri giderildikçe, toplumdaki ve bilim alanlarındaki değişmelere göre yeniden düzenlendikçe, diğer bir ifade ile, programlar geliştirildikçe eğitimin niteliğinin de artması beklenir⁹.

Eğitim programları gelişi güzel geliştirilemez. “Programları daha etkili hale getirecek doğru kararların alınabilmesi, bu kararların dayanaklarının bilimsel çalışmalarla araştırılmasına ve uygulamaların değerlendirilmesine bağlıdır. İşte bu sebepten dolayı eğitime programlı bir şekilde yaklaşmak gerekir¹⁰.”

Bir toplumda eğitim duruşunun kurumlaşp kurumlaşmaması, kitleleri tümüyle kuşatıp kuşatmamasından ziyade kolektif eğitim durumunun ardındaki itici kök değerlere ve paradigmalara; bu paradigmalara paralel işleyen eğitimin dönüştürücü performansına yani kolektif bilinç evrimine pozitif veya negatif-kısa-orta ve uzun vadeli katkılarına bakmak gerekir. Eğitim nötr nitelikli bir evrim oyunu ve enstrümanıdır.Önemli olan bu enstrümana hangi değerlerin yüklendiği hangi değer alanı ve bilinç özsuyla beslendiği hususudur. Referans alınan değerlere göre eğitimin toplumu kullanması veya toplumun eğitim oyunuyla evrimleşmesi gibi olgular karşımıza çıkmaktadır.

Bu noktada eğitim oyununun toplumsal bilince tahakküm ettiği bir yaklaşım itibariyle tarihte herhangi bir toplumun eğitim geleneğinin olmaması bir eksiklik değil şanstır. Çünkü oyunla özdeşleşme halinde toplumsal bilincin tamiri kolay kolay mümkün olamayacak şekilde deformasyonu ve bloke olması söz konusudur. Kısacası geçmişte ve bugün, eğitsel kurumlaşmanın genişlik ve derinliği toplumların gelişmişlik düzeyini yansıtmaz. Kolektif bilincin büyüme ve olgunlaşması eğitimin nicel kaplayıcılığı ve hacminden ziyade içeriği-kanal olduğu kalıcı değerler ve bu değerlerin deneysel farkındalığına taşıma noktasındaki dönüştürücü gücüdür¹¹.

Bu sebeple her türlü eğitim faaliyetinin bir programa bağlı yürütülmesi gerekir. İşte bu program genel olarak “Eğitim Programı” olarak adlandırılır.

Kısaca eğitim programı, eğitilecek bireylere, öğrenme yaşantılarını kazandırma planıdır. Bu plan;

⁹ Gürkan, Tanju. *Eğitimde Program Geliştirme*. A.Ü.E.B.F.Yayımları, Ankara:1990, s.12.

¹⁰ Gürkan(1990), a.g.e., s.13.

¹¹ Akgündüz(2005), a.g.e., s.3.

- Okul sorumluluğunda öğrencilerin değerlerini, tutumlarını, tavırlarını değiştiren, becerilerini geliştiren, bilgi ve anlayış kazanmalarını sağlayan tüm yaşantılar düzenidir.

- Ayrıca eğitim programı, istendik hedef ve davranışların kazanılması için stratejilerin belirlendiği yazılı doküman ya da eylem planıdır.

Varış, eğitim programını “bir eğitim kurumunun, çocuklar, gençler ve yetişkinler için sağladığı, milli eğitim ve kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesine dönük tüm faaliyetleri kapsar” şeklinde tanımlamaktadır. Öğretim, ders dışı kol faaliyetleri, özel günlerin kutlanması, geziler, kısa kurslar, rehberlik, sağlık vb. hizmetler ve fonksiyonlar bu çerçeve içine girer¹².

Ertürk, eğitim programını *yetişek* olarak nitelemekte ve “Belli esaslara göre tertiplenip örgütlenmiş geçerli öğrenme yaşantıları düzeni” olarak tanımlamaktadır¹³.

Buraya kadar verilen tanımlardan hareket edildiğinde ortaya çıkan görüşleri sentezleyen bir tanım da Demirel tarafından yapılmıştır. Demirel eğitim programını “öğrenene, okulda ve okul dışında planlanmış etkinlikler yoluyla sağlanan öğrenme yaşantıları düzeneği” olarak tanımlamaktadır¹⁴.

Bu tanımda yer alan öğrenen, yaşam boyu devam eden süreçte sürekli öğrenme arzusunda olan bireydir. Bireyi öğrenme sürecinin temeline aldığımızı ve onu bir öğrenen olarak gördüğümüzü kabul edebiliriz.

Okulda ifadesi ile okul içinde yapılan tüm etkinlikler ile sınıfta öğretilen tüm dersleri içine alan öğretimi, okul dışında derken de okul çevresinde ve program dışı etkinlikler olarak dile getirilen örtük program etkinliklerini kapsadığı söylenebilir. Eğitimde planlanmış etkinliklerin önemi büyüktür.

Eğitim bir bakıma kasıtlı kültürleme yolu olarak görüldüğünde eğitim programlarının planlı olması gereği kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Öğrenenlere öğrenme yaşantıları sağlamak eğitim programı aracılığı ile olmaktadır.

¹². Varış(1998), a.g.e., s.6.

¹³. Ertürk(1972), a.g.e., s.95.

¹⁴. Demirel, Özcan. *Eğitimde Program Geliştirme*. Pegem Yayıncılık, Altıncı Baskı, Ankara:2004, s.5.

Bu nedenle öğrenme yaşantıları eğitim programının en önemli boyutu olmak zorundadır. Programın bütününe bir düzenek olarak görülmesinde vurgulanmak istenen, bu düzen içinde sistemli bir yapılanmanın ve sistematik bir sürecin olmasıdır. Bu anlamda düzenek, eğitim programını bir düzen içinde sunmanın gerekliliğini vurgulamaktadır¹⁵.

Eğitim programları tarihsel süreç içinde en uç noktaları deneyimleyerek doğruyu bulma çabasında olmuşlardır. Akgündüz'e göre eğer insanoğlu 'en uç' deneyimleri yaşamasaydı şu anki orta noktayı bulamazdı. Akgündüz'ün de ifade ettiği gibi; tarihsel eğitim hatalarının çoğu, ardındaki felsefi projeksiyonların gerçeği yansıtmaya yetersizliği ile ilişkilidir. İnsana, varlığa, bilgiye indirgemeci veya abartılı yaklaşan felsefi ve ideolojik öğretiler evrimleşmeyi kolaylaştıran değil zorlaştıran faktörler olarak eğitim sistemini insanların değil, eğitim sisteminin insanları kullandığı düzeneklere yol açan yanlış felsefeler yaratmıştır.

Akgündüz eğitime daha çok felsefi açıdan yaklaşmıştır. Ona göre; Bir dönem eğitim gelenekleri insana bölücü yaklaşan, onu belirli kapasitelerini oluş çarkının dışına iten bir tarzda uygulamalar yaratmış ve eğitim sistemi, insanı evrim boyutunda destekleyen değil, kutuplaşma yasasına bağlı olarak yıkıcı deneyimlerle yüzleştiren uç deneyimlere sürüklemiştir. Ayrıca din temelli skolastik doğu ve batı okulları, insanın fiziksel, zihinsel ve ruhsal boyutlarda total gelişimini ıskalayan, yıkıcı eğitim gelenekleri yaratmış, eğitim Hıristiyan ve İslam dünyasında insanı öz doğasına yabancılaştıran bir mekanizma olarak çalıştırılmıştır. Bilinç ve teknolojinin dominant karakter arz ettiği modernist toplumlarda ise felsefe ve eğitimin insan evrimini ıskalaticı, zıt kutupta deneyimlediği uygulamalara rastlanmaktadır. Geçmişte insanın bedensel boyutunu ego düşmanlığıyla yıpratın ve körelten eğitim sistemi, günümüzde pozitif duyguların tatmini sloganı altında, ayna bilinçle egonun şişirildiği adeta sürücünün ata hizmet ettiği bir diğer uç eğitim deneyimi ve uygulama olarak karşımıza çıkmakta ve gözlenmektedir¹⁶.

Varış'a göre, eğitim programı kurumun amaçlarının gerçekleşmesine dönük tüm faaliyetleri kapsamalıdır¹⁷.

¹⁵. Demirel(2004), a.g.e., s.7.

¹⁶. Akgündüz(2005), a.g.e., s.4.

¹⁷. Varış(1998), a.g.e., s.9.

Eğitim programının bu faaliyetler sonunda kurumun amaçlarını gerçekleştirebilmesi sürekli geliştirilmesine, tasarı, uygulama, değerlendirme ve değerlendirme sonucu elde edilen veriler doğrultusunda yeniden düzenlenmesine bağlıdır.

Bir toplumsal kurum olan eğitim kurumları etkililiklerini topluma göstermek zorundadırlar. Sosyal görevlerini yerine getiremeyen kurumlar ile etkililiğine inanılmayan kurumlar zamanla yerlerini kaybederler¹⁸.

Eğitim kurumlarının etkililiği büyük lde uygulanan programa bağlıdır. Uygulanan programların aksaklık ve eksiklikleri giderildikçe, toplumdaki ve bilim alanındaki değişmelere göre yeniden dzenlendike, diğer bir deyişle, programlar geliştirildikçe eğitimin niteliğinin de artması beklenir. Programları daha etkin hale getirecek doğru kararların alınabilmesi, bu kararların dayanaklarının bilimsel çalışmalarla araştırılmasına ve uygulamaların değerlendirilmesine baęlıdır¹⁹.

Bu kapsamda incelendiğinde eğitim araçlarından en önemlisi eğitim programlarıdır. Her eğitim kurumu kendi belirlediği amaçlar doğrultusunda hazırladığı eğitim programlarını kullanır. Kullanılan bu eğitim programlarının amaca ne kadar hizmet ettiğinin belirlenmesi ancak eğitim programlarının değerlendirilmesi ile mümkün olmaktadır. Program değerlendirme, programın etkililiği hakkında karar verme sürecidir.

Ertürk, değerlendirmeyi, yetişek geliştirmenin son ve tamamlayıcı halkası olarak eğitim hedeflerinin gerçekleşme derecesini tayin etme süreci olarak tanımlamaktadır²⁰.

Program değerlendirme, genelde programa dayalı eğitim kaynaklarını kabul etme, değiştirme ya da ortadan kaldırma kararının verilebileceği bilgileri içermektedir. Değerlendirme sonuçları program geliştirme uzmanlarına programa devam, gözden geçirme ya da yeni bir aşamaya geçme konusunda bilgi vermektedir. Bunun yanı sıra karar vermede, sonuç çıkarmada ve programla ilgili kararları bilgiye dayandırmada program geliştirme uzmanına yetki verir.

¹⁸. Varış(1998), a.g.e., s.10.

¹⁹. Kkahmet, Leyla. *Hizmet İçi Eğitim: Teori ve Uygulamaları*. Gazi Üniversitesi İletişim Fak. Matbaası, Ankara:1992, s.12.

²⁰. Ertürk(1972), a.g.e., s.22.

Program değerlendirme, temelde öğretimin değerlendirilmesini içermektedir. Bloom ve arkadaşları öğretim ve değerlendirmenin istendik davranışın oluşmasında eğitim sürecinin ayrılmaz iki ögesi olduğunu bildirmektedir. Değerlendirme olmadan öğretim durumu hakkında karar vermenin olanaksız olduğunu ortaya koymakta ve değerlendirmenin işgörüsünü, hedeflerle belirlenen değişmelerin olup olmadığını, olmuşsa gerçekleşme derecesini belirleyen kanıtların toplanıp yargılanması olarak belirlemektedir²¹.

Bir eğitim programının başarılı olabilmesi için tüm öğrencilerin programda amaçlanan hedeflere ulaşmış olması gerekir, ancak bu her zaman gerçekleşmeyebilir. Bu nedenle, programın uygulanması sonucunda, yetersiz kalan ya da ters işleyen öğeleri olup olmadığı; varsa aksaklıkların programın hangi öğelerinden kaynaklandığını tespit etmek gerekir. Bunun için eğitim programı değerlendirilirken programın tüm öğelerine tek tek bakmak gereklidir.

Eğitim programının birinci ve belki de en önemli ögesi amaçlardır. Eğitimin en büyük amacı, *insanı* eğitim sürecinin başında hedeflediği *davranış değişikliğine* ulaştırmaktır.

*Gerçekte insan, varlık aleminde fizik-metafizik her unsuru tanıma, kavrama ve tutarlı iletişim kurma istidadına sahiptir*²².

Bu potansiyelin harekete geçmesi ancak uygun eğitim formasyonlarının hayata geçirilmesi ile mümkündür.

*Toplumların tarihi başarısı, sistemi besleyen düşünce yakıtının etkin üretimi ve düşünce ürünlerini temel alan insan kaynağı üzerindeki geniş tabanlı ve sistemli eğitim tasarruflarını gerçekleştirme becerisinde düğümlenmektedir. İki temel ihtiyaca dayanan söz konusu becerinin somutlaştığı kurumsal araçlar ise profesyonel düşünce ve eğitim hizmeti üretim servisleridir*²³.

Eğitim hizmeti üreten servislerden biri de araştırmaya temel teşkil eden Bakım Eğitimi Merkezidir. Bakım Eğitim Merkezi, bünyesinde verdiği eğitimler ile harekate yönelik uçuş faaliyetlerinin bakım yönünde desteklenmesi ile uçuş ve yer emniyetine yaptığı katkılar açısından Hava Kuvvetleri eğitim birimlerinden çok ayrı bir misyon üslenmektedir.

²¹. Demirel(2004), a.g.e., s.45.

²². Akgündüz, Hasan. *Klasik Dönem Osmanlı Medrese Sistemi*. İstanbul:1997, s.105.

²³. Akgündüz, Hasan. *Eğitim Sorunlarına Tarihsel Bakış Yöntemi*. Diyarbakır: 1998, s.27.

Hava Kuvvetleri bünyesinde gelişmiş silah sistemlerine sahip uçakların her türlü bakım ve onarımlarını yapan bakım personelinin eğitimlerinden sorumlu başka bir eğitim birimi bulunmamaktadır. Bakım Eğitim Merkezi bu anlamda çok önemli bir misyona sahiptir. Bakım Eğitim Merkezi hizmet içi eğitim veren bir askeri eğitim kurumudur. Araştırmanın bu bölümünde hizmet içi eğitim kavramının daha iyi anlaşılması amacıyla; hizmet içi eğitimin tanımı, genel amacı, nedenleri, gerekliliği, özellikleri, sağladığı yararlar üzerinde ayrıntılı olarak durulacaktır.

Hizmet İçi Eğitim, yaşam boyu eğitimin bir gereği olarak çalışanlara mesleklerinde daha başarılı, üretici ve mutlu olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır²⁴.

Bir işgörenin herhangi bir meslek dalında istenilen niteliklere sahip olarak yetiştirilmesinin gerekliliği ve önemi yadsınamaz, ancak hızla değişime uğrayan çevrenin, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin örgütlerde oluşturduğu yenileşme karşısında uzun süreli bir yeterlilik sağlamayacağını söylemek mümkündür. Örgütler zaman içinde yetersizleşen iş görenin kuruma vereceği zararı ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için çalışanı, iş başında veya iş dışında yetiştirmek mecburiyeti ile karşı karşıya kalmaktadırlar²⁵.

Hizmet içi eğitim yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir. Bir kurumda belirli bir göreve atanan birey işe başladığı günden ayrılıncaya kadar mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak için sürekli olarak eğitime ihtiyaç duyar. Yaşam boyu eğitim, eğitimin süreklilik ve çok boyutluluk özelliklerinin bileşiminden ortaya çıkmıştır. Yaşam boyu eğitim, eğitim sürecinin insan yaşamı boyunca sürmesinden çok, yaşamın her alanında ortaya çıkan eğitim etkinliklerine sistemli bir bütünlük kazandırmaktır²⁶.

Eğitim kavramında olduğu gibi, hizmet içi eğitim de farklı ifadelerle tanımlanmaktadır. Hizmet içi eğitimin amaç ve işlevleri göz önünde bulundurulduğunda şu şekillerde tanımlanabilir.

²⁴. Aytaç, Tufan. *Hizmetiçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar*. Milli Eğitim Yayınları, No:14, Ankara:2000, s.2.

²⁵. Aytaç(2000), a.g.e., s.3.

²⁶. Taymaz, Haydar. *Hizmet İçi Eğitim*. TAKAV Matbaası, Ankara:1997, s.4.

Taymaz'a göre hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir²⁷. Hizmet içi eğitim, kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir²⁸.

Fındıkçı'ya göre hizmet içi eğitim ise, "Sektör ayırımı yapılmaksızın, tüzel ve özel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş ve ücret karşılığı görevlendirilmiş ve çalışmakta olan kişilere yapılan eğitimidir. Hizmet içi eğitimin genel amacı, üretilen mal ve hizmette emek faktörüne düşen payın verimliliğini artırmak üzere insanların gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarınıdır²⁹".

Sabuncuoğlu'na göre "Hizmet içi eğitim yolu ile bireye özellikle işinin gerektirdiği mesleki bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılır." Mesleki eğitimin temel görüşü, çoğunlukla bireyi faydalı bir işe hazırlamak sözü ile ifade edilebilir. Bu görüş, mesleki eğitimden yararlanmış olan bireyin, yararlanmamış olana kıyasla daha iyi bir ekonomik geleceğe ulaşabileceğinin dolaylı bir ifadesidir. Eğitim sisteminde bir slogan haline gelen yaşam boyu eğitim farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Yapılan tanımların ortak olan yönü, sosyal ve ekonomik gelişmelerin, örgün eğitim kurumlarından öğretilenlerin ötesinde bu gelişmelere uygun eğitim gereksinimlerinin yol açtığı, bu olgunun yaşam boyu eğitimi bir seçenek olmaktan çıkarıp bir zorunluluk haline getirdiğidir³⁰.

Planlı yapılacak her etkinlik için amaçların önceden saptanmış olması zorunludur. Amaç belirlenmeden ulaşılması istenilen hedef, elde edilmesi arzulanan sonuç belli olmadan yapılacak çalışmalar hakkında karar verilmesi ve sonunda da bir değerlendirme yapılması zordur ve sonuca güvenilmez. Hizmet içi eğitimin genel amaçları saptanırken aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.

²⁷. Taymaz(1997), a.g.e., s.5.

²⁸. Taymaz(1997), a.g.e., s.6.

²⁹. Fındıkçı, İlhami. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Alfa Basımevi, İstanbul:1999, s.12.

³⁰. Sabuncuoğlu, Zeyyat. *Personel Yönetimi*. Furkan Ofset, Bursa:1997, s.10.

1. Hizmet içi eğitim amaçları, kurumun amaçları içinde yer olmalı ve sistem amaçlarını bütünleştirmelidir.

2.Amaçlar, hizmet içi eğitim yolu ile kazandırılacak davranışları tanımlamalıdır.

3.Hizmet içi eğitim amaçları sağlanabilen ortamla ulaşılabilecek nitelikte olmalıdır.

4.Hizmet içi eğitim amaçları, bireylerin yeteneklerine uygun ve ilginç olmalıdır.

5.Hizmet içi eğitim amaçları, bireylerin gereksinimleri de kapsamlı ve karşılmalıdır.

6.Hizmet içi eğitimin amaçları, birey gereksinimlerini ve kurum hedefleri ile tutarlı ve dengeli olmalıdır.

7.Saptanan hizmet içi eğitim amaçları kendi içinde tutarlı olmalıdır.

8.Amaçlar hizmet içi eğitimin sonuç ve ürününü ortaya koymalıdır.

9.Amaçlar tanımladığı davranışlar bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalıdır.

10.Hizmet içi eğitimin amaçları yenilik ve değişmelere göre geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır³¹.

Bu aşamada bir kurumun veya işletmenin insan kaynaklarını eğitmesinin nedenleri nelerdir? sorusu akla gelebilir. Yüksel'e göre bu sorunun cevabı şöyledir:

1. Yeni iş görenleri işe alıştırmak: İşe yeni başlayanlar her ne kadar bazı becerilere sahip iseler de, yeni iş, yeni bazı becerilerin öğrenilmesini gerektirebilir.

2. Başarıyı artırmak: Özellikle, üretim maliyetleri, işgücü maliyetleri, kalite, verimlilik konularındaki sayısal veriler değerlendirilerek mevcut başarının eğitim yoluyla artırılmasına çalışılabilir.

3. Aynı başarı düzeyini sürekli kılmak: Belirli bir mevkideki birey yeni teknolojilerin gerektirdiği bilgi ve becerileri öğrenmezse zamanla "yetersizleşme" sorunu ortaya çıkar. İnsan kaynağının seçimi, değerlendirilmesi, danışmanlığı iyi uygulandığında ve esnek bir personel politikası izlendiğinde yetersizleşme azalabilir.

4. İnsan kaynağını yeni işlere hazırlamak: Bir bölümdeki açık iş için diğer bölümlerdeki elemanlardan yararlanmak istendiğinde. genellikle bir ek eğitim gerekli olmaktadır³².

³¹. Taymaz(1997), a.g.e., s.8.

³². Yüksel, Öznur. İnsan Kaynakları Yönetimi. Gazi Kitapevi, Ankara:1998, s.179.

Hizmet içi eğitimle ilgili olarak cevaplandırılması gereken bir soru da hizmet içi eğitime neden gereksinim duyulduğudur. Taymaz'a göre bunun başlıca nedeni teknolojinin gelişmesi sonucu kurumun personeline yönelik beklentilerinin değişmesidir. Hizmet içi eğitim gerekliliğini Taymaz altı maddede özetlemiştir³³.

1.Okul eğitimi,bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmede yeterli değildir. Bu nedenle bir çok insanın işe başladıktan sonra gizli kalan yeteneklerini geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri hizmet içinde geliştirilerek kendisine uygun olan işte çalışması ve başarısı sağlanır.

2.Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşılabilir.Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan insan eğitime gereksinme duyar.

3.Toplumun, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. İnsanın bu değişmelere uyumu eğitim yolu ile sağlanabilir.

4.Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetişmeye zorlamaktadır. Bu zorlama kuşkusuz hizmet içi eğitimi gerekli kılar.

5.Teknolojik yeniliklerin uygulandığı işletmelerde kol işçisinin yerini bilgi işçisi almaktadır.Bilgi işçisi gelişmiş toplumların ve ekonomilerin başarılı olmalarını sağlayan önemli bir üretim faktörüdür.Bilgiyi ve kavramsal düşünceleri kullanmayı bilen personel daha etkili olabilmekte ve verimliliği artırmaktadır.

6.Çok pahalı olan makine ve cihazların kullanılmasını gerektiren bir yetiştirme programı, genellikle okullarda tam olarak sağlanamaz. Ayrıca üretim ve hizmet alanı tek ya da az olan endüstri ile ilgili bilgi ve beceri isteklerini karşılayacak programlar örgün eğitim sisteminde yer almaz.Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmet içi eğitim yolu ile giderilebilir.

Eğitim programlarının uygulanması sonunda sağlanacak başarının derecesi, program varlığının belirli nedenlere dayanma ve uygulanmasında ilkelere uyulma durumu ile yakından ilgilidir.

Taymaz'a göre hizmet içi eğitim etkinliklerinde aşağıda yazılı özellikler göz önünde bulundurulur.

1.Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken ve plan hazırlanırken kurumun amaç ve politikası göz önünde tutulur ve uygun olmasına önem verilir.

³³. Taymaz(1997), a.g.e., s.10-11.

2.Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken personelin eğitim ihtiyacı, öğrenim durumları, özgeçmişleri dikkate alınır. Kurumun amaçları ile bireylerin beklentileri dengeli tutulur.

3.Hizmet içi eğitim programları, katılan personelin psikolojik ve sosyolojik gereksinmelere, sorunlarına ve amaçlarına uygun biçimde geliştirilir.

4.Hizmet içi eğitim programlarına katılan personel yetişkin insandır.Yaşları, deneyimleri, öğrenim alan ve seviyeleri farklılık gösterir. Nitelikleri göz önünde bulundurularak küçük ve homojen gruplar oluşturulur.

5.Hizmet içi eğitim programları iş ve hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği sağlayacak veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanır ve uygulanır.

6.Kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları bireyleri hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandıracak ve kanıtlayacak şekilde düzenlenir.

7.Kurumda her alan ve kademedeki çalışan personelin yetiştirilmesi için öğretim programları birey ve birimler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenir.

8.Hazırlanan eğitim programları iş veya görevin gerektirdiği yeterlikleri kazandıracak şekilde kurum içinde veya dışında, iş başında veya iş dışında uygun yerde gerekli ortam sağlanarak uygulanır.

9.Hizmet içi eğitimde uygulanacak öğretim yöntemi, öğretim araçları, personelin durumu ve kurumdaki eğitim ortamı göz önünde tutularak saptanır.

10.Hizmet içi programlarına katılanları tanımak amacıyla ön, program uygulamasındaki eksiklikleri saptamak için ara, katılanların başarıları ve programın yararlık derecesini belirlemek için son değerlendirmeler yapılır. Ayrıca programın yararlı olma derecesini saptamak üzere katılanların işlerine döndükleri üç veya altı ay sonra izleme değerlendirmesi yapılır³⁴.

Bursalıoğlu'na göre; bir kurumda hizmet içi eğitim etkinlikleri personelin eğitim ihtiyacını karşılamak, kurumun saptanmış olan amaçlarına ulaşmada emek faktöründen beklenen verimliliği elde etmek üzere programlanır ve uygulanır. Eğitimden beklenen yararlar amaçların kapsamında yer alır. Kurumlarda hizmet içi eğitim genellikle bireye işiyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak amacı ile yapıldığında mesleki eğitim niteliği taşır. Bu nedenle meslek eğitiminden beklenen yararlarla çok yakın bir ilişkisi olduğu görülür ve değerlendirme de aynı yaklaşımlar yapılır. Eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için kurum ve birey ihtiyaç ve beklentilerinin dengeli olarak karşılanması gerekir.

³⁴. Taymaz(1997), a.g.e., s.12.

Bu nedenle eğitim programının sonunda kurum ve bireylerin aşağıdaki yararları sağlanmaları beklenir³⁵.

Kurumsal Yararlar

1. Ürünün miktarı artar
2. Ürünün maliyeti azalır
3. Ürünün kalitesi yükselir
4. Üretim zamanında yapılır
5. Verimlilik artışı sağlanır
6. Sağlanan kazanç artar
7. İş güvenliği sağlanır
8. Malzeme ve enerji tasarrufu sağlanır
9. Üretimde zayıflıklar azalır
10. Makine ve araçlar az yıpranır
11. Bakım, onarım giderleri azalır
12. Kurum kendisini kolaylıkla yeniler
13. Teknoloji üretilir ve uygulanır
14. Gelişmelere uyum sağlanır
15. İş kazaları azalır
16. Meslek hastalıkları önlenir
17. İş metodları geliştirilir
18. Kusurlu üretim azalır
19. Personel şikayetleri azalır
20. Disiplin sorunları halledilir
21. Personel tanınır
22. Anlaşmazlık azalır
23. İletişim kolaylıkla sağlanır
24. Sosyal ilişkiler gelişir
25. İşten ayrılmalar azalır
26. Kaliteli işgücü sağlanır

Bireysel Yararlar

1. Güven duygusu gelişir
2. İşinden memnuniyet artar
3. Huzurlu olarak çalışır
4. Morali yükselir
5. Güdülendir
6. Kazancı artabilir
7. Ortama uyum kolaylaşır
8. Mutluluk duyar
9. Yeterlik kazanır
10. Ufkunu genişletir
11. Çekingenliği azalır
12. Yenilikleri izler
13. İşine yatkınlığı artar
14. Ünvan elde eder
15. İş kazalarından korunur
16. Sağlığını korur
17. Sınama süresi azalır
18. Kendini yetiştirir
19. Yakınması azalır
20. İşyerine uyum sağlar
21. Personelin değeri artar
22. Kültürünü artırır
23. Anlaşma sağlar
24. İnsan ilişkileri artar
25. İşinde devamlı olur
26. Başarısını artırır

Her iki boyuttaki yararlar incelendiğinde ve karşılaştırıldığında kuramsal yararlar daha çok maddi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının çoğunlukla sayısal olarak belirlenebilecek şekilde olduğu, buna karşın bireysel yararların daha çok manevi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının değer yargıları ile belirtilebilecek durumda olduğu görülür³⁶. Kurumlar geleceğe yönelik yapmış oldukları hizmet içi eğitim etkinliklerinin amacına ulaşmış olmadığı konusunda bir değerlendirme yapmak durumundadır. Değerlendirmenin amacı, düzenlenen eğitim etkinliklerinin başarı derecesi ile ilgili olarak varılacak yargıların objektif olmasını sağlamaktır.

³⁵. Bursalıoğlu, Ziya. *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. A.Ü.E.B.F.Yayımları, Ankara:1985, s.23.

³⁶. Bursalıoğlu(1985), a.g.e., s.24.

Hizmet içi eğitim programları; verimlilik ve kalite artışı, moral yükselmesi, şikayetleri azaltması gibi birtakım somut amaçlar için yapılır. Bu değerlerin eğitimden sonra oluştuğunu görmek için mutlaka sonuçların değerlendirilmesi gerekmektedir.

Günümüzde hizmet içi eğitim artık isteğe bağlı olmaktan çıkmış, planlı, programlı ve zorunlu olarak yapılan maliyeti yüksek eğitim etkinliği durumuna gelmiştir. Bu nedenle uygulanan hizmet içi eğitim programlarının etkililik düzeyinin artırılmasına yönelik çalışmalar sürekli olarak gözden geçirilmeli ve değerlendirilmelidir. Hizmet içi eğitim etkinliği değerlendirilirken bir takım değerlendirme göstergeleri kullanılmaktadır. Bunlar; sınavlar ya da testler, devam ya da ilgi derecesi, öğretilenlerin uygulama derecesi, eğitimden sonra görevlendirme, eğitilenlerin yükselme durumu, maliyet giderlerinde düşme olarak sıralanmaktadır. Bu göstergeler, eğitimin amacının başarıya ulaşip ulaşmadığını, yani eğitimin başarı derecesini saptamada üzerinde durulan bir takım belirleyicilerdir.

Hizmet içi eğitimler özel ve resmi eğitim kurumlarında yürütüldüğü gibi resmi kanadın içerisinde yer alan askeri eğitim kurumlarında da yürütülmektedir. Askeri eğitim kurumlarını; Kara, Deniz, Hava Kuvvetleri Komutanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığına bağlı eğitim kurumları oluşturmaktadır.

Askeri eğitim kurumlarının kendi kuvvet yapısına uygun bir eğitim sistemi ve eğitim felsefesi bulunmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, Hava Kuvvetleri eğitim sistemi, hareket ve eğitim ortamlarının gelecekte kazanacağı boyuta uygun, Hava Kuvvetlerinin halen mevcut ve gelecekte olası görevleri, teknolojik, askeri, politik ve sosyal alanda yaşanan ve yaşanabilecek gelişmeler dikkate alındığında aşağıda belirtilen vizyonu içermektedir.

“Gerçek muharebe ortamına benzer koşullarda zaferi kazanmak için eğitim yaparak, personeli ve birlikleri, günümüz ve gelecekteki muharebe sahasının gerekli kıldığı standartlara ulaştırmak ve bu standartların devamını sağlamaktır³⁷”.

Bu vizyon;

- a. Göreve yönelik,
- b. Uygulamaya ve tatbikata dayalı,
- c. Gerçek hareket ortamına benzer koşullarda,
- ç. Ferdi eğitimden toplu eğitime uzanan bütünlük içinde,

³⁷. HKT 369-3 (A). Hava Kuvvetleri Eğitim Konsepti. Ankara:2002, s.11.

- d. *Kaynak ve imkanlara göre dengelenmiş,*
- e. *Davranış değişikliğini öngören,*
- f. *Öğrenci merkezli,*
- g. *Sürekli geliştirilen, dinamik,*
- ğ. *Birlik ve karargahları her an göreve hazır bulunduracak şekilde düzenlenmiş,*
- h. *Sistem bütünlüğü içinde ele alınmış bir eğitimi gerekli kılmaktadır.*

Askeri eğitim kurumları da sivil eğitim kurumları gibi eğitimlerini kapsamlı eğitim programlarına göre yürütmektedir. Çağı yakalamak amacıyla güden her eğitim kurumu eğitim programlarını zaman içinde sürekli olarak geliştirmek, yenilemek zorundadır.

Dünyadaki hızlı gelişmeler, tehdit ve güvenlik algılamalarındaki yenilikler Silahlı Kuvvetleri de aynı hızda bir değişime zorlamaktadır. Bu değişimin sonucu olarak kuvvet yapıları, kullanılan silah platformları ve sistemleri ile birlikte personelin nitelikleri de değişmektedir. Modern bir silahlı kuvvetlerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek personelin yetiştirilmesi, bu değişime ayak uydurabilmenin birinci koşuludur.

Hava Kuvvetleri, kullandığı teknolojiye uygun olarak personeli emsallerinden üstün kılabilecek bir eğitim ve öğretim modeli uygulamaktadır. Bu model, bireysel ve yüz yüze eğitimin yanında personeli meslek hayatı boyunca hizmet içi, uzaktan eğitim ve öğretimle geliştirerek, onları görev yerinden mümkün olduğu kadar ayırmamayı hedeflemektedir.

Yukarıda vurgulanan vizyon ve hedefler doğrultusunda hizmet içi eğitim faaliyetlerini sürdüren Hava Kuvvetleri eğitim kurumlarından biri de Ana Üs Komutanlıklarında konuşlu Bakım Eğitim Merkezi (BEM) Amirlikleri'dir. Üs Komutanlıkları içinde BEM Amirlikleri dışında Destek Grup Komutanlığına bağlı alt komutanlıklar ile Oto Ulaştırma Tabur Komutanlığı da kendi görev sahalarına yönelik konularda hizmet içi eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir.

BEM Amirliği eğitim programlarının değerlendirilmesi ve BEM eğitimlerinin etkililiğinin saptanması amacıyla yapılan araştırmanın başlıca gerekçesi; Türk Hava Kuvvetlerinde ilk F-16 savaş uçağının uçmasından bu yana yaklaşık 20 yıllık bir süre geçmiş bulunmaktadır. Bu süre zarfında bilimsel ve teknolojik alanda gelişmeler, yenilikler, değişimler yaşanmıştır. Hızlı değişimlerin yaşandığı çağımızda Hava Kuvvetleri de tüm bu değişikliklere ayak uydurmak zorunluluğundadır. Bu aşamada en

önemli rol eğitim faaliyetlerine düşmektedir. Bu çalışma ile 1996 yılında kurulan BEM Amirliği bünyesinde verilen eğitimlerin eğitim programlarının geçen süre içerisinde günü ve günceli yakalama konusunda ne kadar başarılı olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada, BEM eğitim programları, program değerlendirme süreçleri süzgecinden geçirilerek; “BEM eğitim programlarının eksik veya noksan yanları ile geliştirilmesine ihtiyaç duyulan yönleri nelerdir?” sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır.

Amaç

Araştırmanın amacı; BEM eğitim programlarının değerlendirilmesidir. Başka bir ifade ile BEM bünyesinde uygulanan eğitim programlarının etkililik düzeyinin saptanmasıdır. Araştırmanın alt amaçları ise BEM eğitimlerinden yararlanan ve veri toplama aracı uygulanan 40 kursiyerin;

1. Amaçlar,
2. İçerik(kapsam),
3. Öğrenme-öğretme süreçleri,
4. Ölçme-değerlendirme,
5. 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı içerisinde bulunan eğitim ünitelerinin tek bir eğitim merkezinde (*Birlik Eğitim Merkezi*) toplanmasına ilişkin görüşleri nelerdir?

Önem

1. Sivil ve özel eğitim kurumlarının sürdürdüğü hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesine yönelik birçok araştırma yapılmasına rağmen hem sivil hem de askeri literatürde Bakım Eğitim Merkezi eğitimleri daha önce her hangi bir araştırmaya konu olmamıştır.

2. Araştırma ile Bakım Eğitim Merkezi eğitim sisteminin mevcut durumunun ortaya konarak sistemin etkililiği ile ilgili bilimsel düzeyde değerlendirme yapılabilecektir.

3. Bakım Eğitim Merkezi eğitim sisteminin işleyiş sorunlarının belirlenerek etkililiğinin artırılmasına yönelik çözüm önerileri geliştirilebilecektir.

4. Benzer hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi konusunda çalışma yapacak araştırmacılara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

5. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilecek veriler doğrultusunda Hava Kuvvetleri Komutanlığı bünyesindeki tüm BEM Amirliklerinin yeniden yapılandırılması ve ortaya çıkacak sinerjinin Hava Kuvvetleri eğitim sistemine olumlu yönde ivme kazandırabileceği beklenmektedir.

Varsayımlar

1. Araştırma konusu bilimsel süreçlerle araştırılabilir niteliktedir.
2. Araştırmada kullanılacak bilgilerin tespiti amacıyla betimsel bir çalışma yapılmış olup, betimsel çalışma araştırma için en uygun yöntemdir.
3. Kursiyerlerin BEM eğitimlerine yönelik fikirlerinin tespiti amacıyla kullanılan veri toplama aracı bu araştırma için uygundur.
4. Araştırmada veri toplama aracı uygulanan tüm denekler soruları içtenlikle cevaplamışlardır.

Sınırlılıklar

1. Hava Kuvvetleri bünyesinde eğitim veren birçok eğitim kurumu olmasına rağmen, araştırma konu olarak 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı Bakım Eğitim Merkezi Amirliği ve bu amirliğin sorumlu olduğu eğitim programları ile sınırlandırılmıştır.
2. Araştırma; ölçme aracı olarak 2 bölüm toplam 25 sorudan oluşan veri toplama aracının 40 kursiyere uygulanması ve uygulama neticesinde elde edilen verilerle sınırlıdır.

Tanımlar

Araştırmanın tanımlar bölümü Hava Kuvvetleri Komutanlığı Eğitim Terimleri Sözlüğünden yararlanılarak hazırlanmış olup, tanımlar bölümünün çok kapsamlı olması sebebiyle anahtar terimler takip eden sayfalarda, diğer tanımlar '*Terimler Sözlüğü*' başlığı altında araştırmanın en sonunda sunulmuştur.

Bakım Eğitim Standardı (BES): Hv.K.K.lığı tarafından yayımlanmış İhtisas Eğitim Standardı (İES) ve Kurs Eğitim Standardı (KES) olmayan ve Bakım Eğitim Merkezinde açılacak kurslar için birlikler tarafından çıkartılan özelleştirilmiş bir kurs eğitim kontrol dokümanıdır.

Eğitim Direktifi (ED): Hv.K.K. lığının eğitim ihtiyaçlarını ve ihtisas yönergelerinde belirtilen ihtisas gereklerini karşılamak üzere çıkarılan, eğitim standartlarının hazırlanmasında esas teşkil eden bilgileri kapsayan direktiftir.

Eğitim Kontrol Dokümanları (EKD): Hv.K.K.'lığında teknik eğitimlerle ilgili program geliştirme faaliyetlerinde kullanılan ve birbirleriyle olan ilişkileri düzenlenerek gösterilen özel dokümanlardır. Eğitim Kontrol Dokümanları; Eğitim Standardı, Eğitim Programı, ğretim Planı (Ders Planı 1) ve ğretim Rehberi (Ders Planı 2) olmak üzere dört ana dokümandan meydana gelir.

Görevbaşı Eğitimi: Öğrenci veya eğitim gören personelin, onaylanmış bir programa uygun olarak, görevleri, yetkili gözetim altında, uygulamalı yapmak suretiyle bilgi ve meleke kazanmaları için uygulanan bir eğitim türüdür.

İhtisas: Temel hizmetler içinde özel eğitim ve tecrübe ile kazanılan yeterlidir. Hava Kuvvetlerinde mevcut bütün ihtisaslar (Hava Kuvvetleri Subay ve Astsubay ihtisasları yönergelerinde) bir unvan ve kod numaraları ile gösterilir.

Kurs Eğitim Standardı (KES): Subay Temel Eğitimleri ile Subay, Astsubay, Er ve Sivil Personel Kurslarında hangi bilgi ve becerilerin, hangi seviyede kazandırılacağını gösteren ve eğitimin nitelik kontrolünü sağlayan eğitim standardıdır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma ***betimsel modelli*** bir çalışmadır.

Evren ve rnekleme

Araştırmanın evrenini 8 nci Ana Jet s Komutanlığı Bakım Eğitim Merkezi ve bu merkezde eğitim gören personel oluşturmaktadır. Araştırmada BEM bünyesinde verilen farklı konularda eğitim gören 40 kursiyer örnekleme olarak seçilmiştir.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması amacıyla HKY 187-27 (A) Hava Kuvvetleri Komutanlığı Eğitimin Kontrolü ve Değerlendirilmesi Yönergesi'nde belirtilen hususlar dikkate alınarak 2 bölüm toplam 25 sorudan oluşan bir “**Veri Toplama Aracı**” hazırlanmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümü dört alt bölümden oluşan çoktan seçmeli, ikinci bölümü ise açık uçlu iki sorudan oluşturulmuştur. Veri toplama aracının ilk bölümü BEM eğitim programlarının değerlendirilmesine yönelik olarak program değerlendirme basamaklarını oluşturan amaçlar, içerik(kapsam), öğrenme-öğretme süreçleri ve ölçme-değerlendirme boyutlarını sorgulayacak sorulardan oluşturulmuştur. Bu amaçla beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır.

Hazırlanan veri toplama aracı önce ön deneme (pilot uygulama) amacıyla BEM eğitimleri içerisinde yer alan ‘Hydrazine Emniyeti’ eğitimine katılan 5, ‘Genel Motor İşlemleri’ eğitimine katılan 10 olmak üzere toplam 15 astsubay kursiyere uygulanmış, yapılan inceleme neticesinde kursiyerlerin görüşlerini serbestçe belirtebilecekleri ‘İkinci Bölüm-Önerileriniz’ kısmının veri toplama aracına ilave edilmesi ve soru sayısının artırılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Bu değişikliklerle 23 çoktan seçmeli, 2 adet doldurmalı olmak üzere toplam 25 sorudan oluşturulan veri toplama aracı kursiyerlere uygulanmak üzere hazır hale getirilmiştir. (Veri Toplama Aracı EK-I’de sunulmuştur.) Uygulanmaya hazır hale getirilen veri toplama aracının Uçak Bakım Komutanlığında görevli personele uygulanması amacıyla Uçak Bakım Komutanlığından izin alınmıştır. (İzin belgesi EK-II’de sunulmuştur.)

Yapılan bu düzeltmeler ve eklemelerle son şekli verilen veri toplama aracı; ‘Teknik Neşriyat’ eğitimine katılan 10, ‘Kablo Donanım/Chaffing’ eğitimine katılan 10, ‘BBS Kullanımı’ eğitimine katılan 6, ‘Korozyon Kontrol Usulleri’ eğitimine katılan 10 ve ‘Elektrostatik Deşarj’ eğitimine katılan 4 personel olmak üzere toplam 40 kursiyere iki aylık süre (Mart-Nisan 2005) içerisinde uygulanmıştır. Veri toplama aracı uygulanan 40 kursiyerin tamamı astsubay rütbesinde, 25-33 yaşları arasında ve astsubay üst çavuş ve başçavuş rütbelerindedirler. Ayrıca tüm kursiyerler aynı eğitim seviyesindedirler. (Astsubayların hepsi Hava Sınıf Okulları ve Teknik Eğitim Merkezi Komutanlığından mezun olmuşlardır.)

Veri toplama aracı, ‘Programın Öğelerine İlişkin Bilgiler’ ve ‘Öneriler’ olmak üzere iki bölüm olarak düzenlenmiştir. Veri toplama aracı uygulanan kursiyerlerin BEM eğitimlerine ilişkin algıları beşli dereceleme ölçeği kullanılarak tespit edilmiştir. Bu amaçla, olumlu yargılarda ‘tamamen katılıyorum’ 5, ‘katılıyorum’ 4, ‘kararsızım’ 3, ‘katılmıyorum’ 2, ‘kesinlikle katılmıyorum’ 1 şeklinde, olumsuz yargılarda ise tam tersi şekilde puanlanarak bir değerlendirmeye gidilmiştir.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Verilerin çözümlemesi aşamasında veri toplama aracında sorulan ifadelere olumlu veya olumsuz görüş bildiren kursiyer sayısının (n), görüşe katılan kursiyer sayısına oranı (%) şeklinde hesaplanmış, elde edilen değerler sayısal tablolar haline getirilmiş olup, bulgular yorumlanmıştır. Yorumlama neticesinde elde edilen veriler problem durumunun net olarak ortaya konmasında, amaçların tespitinde, varsayım ve sınırlılıkların çerçevesinin çizilmesinde kullanılarak araştırmanın anlamlı bir bütün oluşmasında katkı sağlamıştır.

1. HAVA KUVVETLERİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNİN KURAMSAL ÇÖZÜMLEMESİ

Eğitim, insanlığın hem en yüksek icadı hem de onun bilinç tekamülünün en önemli engeli olabilmektedir. Bu iki sonuç uygarlığı deneyimleyen toplumların eğitimi hangi amaçla kullandıkları ile ilgilidir. Bu durumda okulu en yüksek insan icadı kabul etmek ona tarihi tekerrür ettiren değil tarihle en dengeli yüzleşmeyi ve bilinç bakımından sürekli kendini aşmayı hem birey hem de toplum ölçeğinde kılavuzlatacak bir enstrüman olarak kullanma olgusuyla ilgilidir. Aksi takdirde eğitim bir aldatmaca ve okulsuz toplum dediğimiz olgu birey ve toplum için tercihe şayan bir seçenek ve imkan olarak karşımıza çıkar³⁸.

Akgündüz'ün de belirttiği gibi eğitim, amacınıza bağlı olarak insanlığın yararına kullanılabilceği gibi, insanın bilinç gelişiminin en önemli engeli de olabilir. Bu, insanlığın eğitime yüklediği misyonla, bakış açısı ile ilgilidir.

Eğitim bütün halinde toplumların kalıcılık arzusunu tatmine ilişkin geliştirdiği inanç düşünce ve eylemleri içerir. Bileşik bir kültürel duruştur. Bir üst yapı kurumu olarak eğitimin örgütlü çabaya dönüşmesi, toplumsal sistemde ön koşul niteliğinde bazı dokuların oluşmasını gerektirir. Bu bakımdan bazı uygarlık deneyimlerinde alt yapı kurumları dediğimiz ön koşul niteliğindeki dokular teşekkül etmediği için eğitim örgütlü çabaya dönüşmemiştir. Burada hem bünye eksikliği hem de eğitim ihtiyacını algılama derinliğinin, istenen kıvama gelmemesi söz konusudur. Bu nedenle bir uygarlık deneyiminde eğitimin örgüt ve geleneğe dönüşmesi, hem ihtiyacı algılama düzeyi, hem de bu ihtiyacı gidermeye yönelik bünyesel donanım yeterliliği ile ilişkilidir. Vücutta bazı stratejik organların ön koşul niteliğinde birkaç organın teşekkülüne bağlı oluşması niteliğinde olduğu gibi. Örgütlü eğitim kurumlarından biri olan askeri eğitim kurumları Türk Eğitim Sistemi içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Osmanlı İmparatorluğundan günümüze kadar geçen tarihsel süreç incelendiğinde, ülkeye ithal edilen her türlü yeni teknik, araç ve gerecin kullanılmasına yönelik eğitimler askeri eğitim kurumları vasıtasıyla sağlanmıştır. Çünkü güçlenen Avrupa devletleri XVII. yüzyıl sonlarından itibaren Osmanlı Devleti'ni yenmeye ve topraklarını işgale başlamışlardı.

³⁸. Akgündüz(2005), a.g.e., s.6.

Zamanla yenilgilerin nedenlerinin askeri ıslahatlarla ortadan kaldırılamadığı görüldükçe diğer alanlarda da değişiklikler yapılması gerektiği anlaşılmıştır. Lale devrinden itibaren açık bir biçimde ortaya çıkan batı modeli yenileşmede göze çarpan ilk hareket, matbaanın kurulması sayılabilir. I. Mahmut ve III. Mustafa dönemlerinde askeri eğitim kurumları olan Humbaracı ve Topçu Ocakları batı tarzında örgütlendirilmişti.

Avrupa'dan uzmanlar getirilmişti. Osmanlı medreseleri XVII. yüzyıldan itibaren kendini, bilgi üretmediği, dünyadaki gelişmeleri takip edemediği için verimsiz bir hale getirmişti.

Osmanlı Devleti, eski eğitim kurumlarının ıslahı ile pek fazla uğraşmamış ve onların yanlarına mektepler kurmaya başlamıştır. Türk tarihindeki medrese ve mektep ikiliği bu şekilde ortaya çıkmıştır. Bu ikilik, 1924 yılında çıkarılan "Tevhid-i Tedrisat" kanunu ile ortadan kaldırılmıştır³⁹.

Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) eğitim kurumları günümüzde sahip olduğu eğitim imkan ve kabiliyetleri ile bir çok resmi ve özel eğitim kurumunun önünde yer almaktadır. TSK eğitim kurumlarının eğitim felsefesi kısaca; Kendisine tevdi edilen her türlü vazifenin en iyi şekilde başarılmasının ancak çok iyi eğitilmiş ve yetiştirilmiş personel ve birlikler ile sağlanabileceği şeklinde özetlenebilir. TSK'nde eğitim kavramı ile tüm eğitim-öğretim faaliyetleri ifade edilmektedir. Tek erin eğitilmesinden en yüksek seviyedeki Harp Akademileri eğitimine, küçük bir birliğin harbe hazırlık eğitiminden büyük çaplı müşterek tatbikatlara kadar tüm eğitim faaliyetleri aynı felsefe altında icra edilmektedir.

TSK'nde uygulanan eğitimin temel özellikleri ise 4 ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar;

- Uygulama (pratiğe yönelik),
- Rekabet,
- İdeale ulaşma çabası,
- Eğitimde etkinlik olarak sıralanabilir⁴⁰.

³⁹. Yılmaz, Veli. *Siyasi Tarih*. Harp Akademisi Yayınları, İstanbul:1998, s.11.

⁴⁰. Genelkurmay Başkanlığı *Prensip Emri*, Genelkurmay Basımevi, Ankara:1999, s.12.

Uygulama ile eğitim ve öğretimin görev merkezli olması, uygulamaya yönelik olması ve başarıyı geliştirici olması,

Rekabet ile eğitim için belirlenen ve devamlı güncelleştirilerek yükseltilecek standartlara ulaşma konusunda yarışma,

İdeale ulaşma ile eğitimde devamlı mükemmelle ulaşmanın hedef alınması, ideale en fazla yaklaşan askerin ya da birliğin başarıya ulaşmış kabul edilmesi,

Eğitimde etkinlik kavramı ile birey ve birlik eğitimini birlikte düşünme, arzu edilen başarıya ulaşmak için iyi eğiticiler, imkanlar ve yeteneklerin dengeli olarak bir araya getirilmesi kast edilmektedir.

TSK'nde her türlü eğitim faaliyetinin planlama ve uygulamasında izlenen prensipler genel hatları ile şunlardır;

- *Birinci hedef; muharebeye her an hazır olmak, muharebe eder gibi eğitim yapmak,*
- *Göreve yönelik eğitim yapmak,*
- *Kusursuz planlanmış, verimli, etkili ve gerçekçi eğitim yapmak,*
- *Uygun doktrinle icraya yönelik eğitim yapmak,*
- *Muhtelif silah ve sınıflarla müşterek eğitim yapmak,*
- *Rekabet ortamı içinde eğitim yapmak,*
- *En mükemmel şekilde personel ve birlik yetiştirmek,*
- *Ulaşılan seviyeyi muhafaza etmek,*
- *Eğitimde ulaşılan sonuçlardan ders çıkarmak ve müteakip planlamalara ithal etmek,*
- *Komutanların eğitiminde her seviyede liderlik nitelikleri ile inisiyatifin geliştirilmesine önem vermektir.*

TSK eğitim sistemi; subay, astsubay, erbaş ve erlere askerlik sanatını öğretmek amacıyla oluşturulmuş okul ve okul sonrasını da içeren bir eğitim-öğretim sistemidir. TSK eğitim sistemi Türk milli eğitim sistemi ve yüksek öğretim sistemi ile paralel bir yapı içerisinde yer almaktadır.

Araştırmanın bundan sonraki bölümünde araştırmaya konu olan Bakım Eğitim Merkezi Amirliğinin yapısının anlaşılmasını kolaylaştırmak ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı eğitim sisteminin tanıtılması amacıyla Hava Kuvvetleri bünyesinde yer alan en önemli eğitim kurumlarından;

- 1.1. Hava Harp Okulunda Eğitim ve,
- 1.2. Hava Sınıf Okullarında Eğitim konuları ana hatları ile,
- 1.3. Bakım Eğitim Merkezi ve BEM eğitim sistemi ise daha ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.1. Hava Harp Okulunda Eğitim

1.1.1. Hava Harp Okulunun Genel Amacı

04 Ocak 1961 tarihli ve 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu ve Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Yönetmeliği'nde belirtilen ve asker kişilerde bulunması gereken niteliklere sahip, liderlik özellikleri gelişmiş, yeterli fiziki yeteneği kazanmış, Hava Kuvvetleri Komutanlığının ihtiyacına göre belirlenen bilim dallarında lisans eğitim ve öğretimini görmüş muvazzaf hava subayı yetiştirmek ve Hava Kuvvetleri Komutanlığının ihtiyaç duyması halinde, lisansüstü eğitim ve öğretim sağlamaktır.

1.1.2. Hava Harp Okulunun Özel Amacı

Havacılığın ve Hava Kuvvetlerinin günümüzde ve gelecekteki hızlı gelişiminin paralelinde taktik, teknik ve yönetim faaliyetlerini yeterlikle uygulayabilecek, onları geliştirebilecek ve daha ileri görevleri yapmaya temel olacak yönelişi kazanmış pilot adayı ve ihtiyaç halinde diğer sınıflarda istihdam edilmek üzere muvazzaf hava subayı yetiştirmektir.

1.1.3. Eğitim Öğretimin Süresi ve Şekli

Hava Harp Okulunda lisans eğitim ve öğretim süresi dört yıldır. Ancak, ihtiyaç halinde Hava Kuvvetleri Komutanlığının teklifi, Genelkurmay Başkanlığının onayı ile Hava Harp Okulunda bir yıl süreli hazırlık sınıfı açılabilir. Hava Harp Okulu öğrencileri; açıldığı takdirde hazırlık sınıfını bir yılda, lisans eğitim ve öğrenimini ise sağlık nedenleri hariç olmak üzere beş yılda, sağlık nedenleri dahil olmak üzere azami altı yılda tamamlamak zorundadırlar.

Hava Harp Okulu, Hava Kuvvetlerinde muvazzaf subay olarak görev yapabilecek, zihnen, ruhen ve bedenen havacı subay olabilme kıstaslarına sahip personel yetiştiren, TSK'nın ihtiyaç duyduğu ve uzmanlaşma gerektiren alanlarda lisansüstü akademik eğitim veren bir eğitim kurumudur. Bu amaçla Hava Harp Okulu, havacı subay olma

potansiyeline sahip askeri ve sivil lise mezunu gençleri seçerek, onlara havacılığın ve Hava Kuvvetlerinin günümüzdeki ve gelecekteki ihtiyaçlarına cevap verebilecek eğitim ve öğretim verir. Verilen bu eğitim ve öğretimin akademik, ahlaki ve askeri olmak üzere üç boyutu vardır:

Akademik boyutta; subayların Hava Kuvvetlerindeki mesleki kariyerleri boyunca ihtiyaç duyabilecekleri bilgi alt yapısını ve araştırmacı kimliğini kazandırmak amacıyla; teknoloji ve havacılığın gereklerine uygun, lisans seviyesinde havacılık, bilgisayar, elektronik ve endüstri ana bilim dallarında mühendislik ve ileri derecede lisan eğitimi verilmesi amaçlanır.

Askeri boyutta; gerek psikolojik gerekse fiziksel olarak hareket ortamının ağır şartlarına direnebilecek, ulusal ve uluslar arası ortamlarda görev yapabilecek, liderlik özelliğine sahip, inisiyatifli gelişmiş, sorumluluk almaktan çekinmeyen ve doğru hareket tarzlarını geliştirebilen havacı subay yetiştirilmesi amaçlanır.

Ahlaki boyutta; ülke çıkarlarını daima şahsi çıkarlarının önünde tutan, doğruluk, dürüstlük ve güvenilirlik gibi ahlaki ve kültürel değerlerden hiçbir şekilde taviz vermeyen, davranışlarıyla çevresindekilere örnek olabilen subay yetiştirilmesi amaçlanır⁴¹.

1.2. Hava Sınıf Okullarında Eğitim

1.2.1. Sınıf Okullarının Görevleri

Hava Sınıf Okullarının görevleri; yürüttükleri temel eğitim ve kurslara katılan personele Hava Kuvvetleri Komutanlığının sınıf, branş ve ihtisasların özellikleri dikkate alınarak;

- a. *Sınıf, branş ve ihtisas ile ilgili taktik-teknik ve idari bilgileri, sevk ve idare usullerini öğretmek,*
- b. *Hava Kuvvetleri envanterinde yer alan her türlü uçak, silah, araç, gereç ve teçhizatın taktik ve teknik kullanma yöntem ve kurallarını, bakım ve ikmal usullerini öğretmek,*
- c. *Eğitim-öğretiminden sorumlu bulunduğu sınıf, branş ve ihtisaslarla ilgili doktrin, taktik, teknik ve idari usulleri geliştirmek,*
- ç. *Sorumlu buldukları her türlü toplu ve ferdi eğitim için gerektiğinde eğitim desteğini sağlamak,*

⁴¹. HKY 178-2 (A). Hava Harp Okulu Ana Yönergesi. Ankara:2002, s.4-6.

- d. *Hava Kuvvetleri Komutanlığının ihtiyaç duyduğu subay, astsubay, sivil, uzman erbaş, erbaş ve er ihtisas kurslarını açmak,*
- e. *Olağanüstü hallerde kısaltılmış eğitim programını uygulamak,*
- f. *Harekat birliklerine olağanüstü durumlarda personel, makine ve teçhizat takviyesi yapmak,*
- g. *İkili anlaşmalarla belirlenen dost/müttefik ülke subay-astsubay, sivil personelinin eğitimini yürütmektir.*

Hava Sınıf Okulları şu okullardan oluşmaktadır:

(1) Sınıf Okulları

- (a) *Uçak Bakım Okul Komutanlığı,*
- (b) *Muhabere Elektronik ve Bilgi Sistemleri Okul Komutanlığı,*
- (c) *Hava İstihkam Okul Komutanlığı,*
- (ç) *Hava Savunma Okul Komutanlığı,*
- (d) *Hava İkmal ve İdari Okul Komutanlığı,*
- (e) *Hava Ulaştırma Okul Komutanlığı,*
- (f) *Hava İstihbarat Okul Komutanlığı,*
- (g) *Hava Güvenlik Okul Komutanlığı,*
- (ğ) *Hava Mühimmat Tahrip Okul Komutanlığı.*

(2) Akademik Eğitim Veren Okullar

- (a) *Eğitim Yöneticisi ve Öğretmen Yetiştirme Okul Komutanlığı,*
- (b) *Harekat İdari ve Lojistik Yönetim Okul Komutanlığı'dır.*

Hava Sınıf Okulları, Hava Kuvvetleri Komutanlığının en büyük eğitim kurumudur. Gerek fiziki imkanları gerekse mezun ettiği personel sayısı diğer eğitim kurumlarından oldukça gelişmiş imkan ve kabiliyetlere sahiptir. Hava Sınıf Okulları, Hava Kuvvetlerinin ihtiyaç duyduğu tüm yer subayları (pilot olmayan) ile astsubayları bünyesinde bulundurduğu onbir okul vasıtasıyla eğitmektedir.

1.2.2. *Hava Sınıf Okullarında Yürütülen Eğitim ve Öğretimin Amacı*

a. Subay Temel Eğitimi

- (1) *Bu eğitime tabi tutulan bütün subayların sınıf, branş ve ihtisas özelliklerine göre kabiliyetlerini ve önderlik vasıflarını uygulamalı olarak geliştirmek, sınıf, branş ve ihtisas görevlerini yapabilecek hale getirmek,*
- (2) *Mensup olduğu sınıf, branş ve ihtisasın bütün silah araç-gereç ve teçhizatına ait taktik ve teknik bilgileri vererek takım komutanlığı ve kısım amirliği yapabilecek şekilde yetiştirmek, bölük komutanlığına hazırlamak,*
- (3) *Liderlik vasıfları ile yöneticilik yeteneklerini geliştirmek,*
- (4) *Daha üst komutanlık ve karargah subaylığı görevlerine hazırlamaktır.*

b. Tekamül Eğitimi

- (1) *Eğitime katılan subayları sınıf, branş ve ihtisasları ile ilgili gelişen ve değişen harp silah, araç ve gereçleri hakkında bilgili kılmak,*
- (2) *Daha üst komutanlık ve karargah görevleri yapabilecek seviyeye ulaştırmak,*
- (3) *Hava Kuvvetleri Komutanlığı gelişimine yönelik yürütülmekte olan projeler hakkında bilgili kılmaktır.*

c. Astsubay Aday Temel Eğitimi

(1) Astsubay adaylarına sınıf özelliklerine göre kendileri için gerekli olan ve sınıflarına ait silah, araç ve gereçler hakkında taktik ve teknik bilgiler vererek, onları sınıf, branş ve ihtisaslarında kadro, silah, araç, gereç ve malzemesini kullanan ve bakımlarını yapan, takım komutanı yardımcısı olarak görev yapacak personel olarak yetiştirmektedir.

(2) Hava sınıf okullarında astsubay aday öğrenciler;

- (a) Askeri yönden,
- (b) Mesleki yönden eğitilirler.

(3) Astsubay Aday Temel Eğitiminin Kapsamı

Astsubay Aday Temel eğitimi, Temel Askerlik eğitimi ve Temel Teknik eğitim olmak üzere iki ana bölümden oluşur.

(a) Temel Askerlik Eğitimi

Temel Askerlik eğitimi, astsubay aday öğrencilere askerlik mesleğine ruhsal ve bedensel yönden uyum sağlayabilmeleri için görev özelliklerine uygun genel askeri bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandırmayı amaçlar. Yürütülen bu eğitim aşağıdaki ders konularını kapsar.

- (i) *Atatürkçülük,*
- (ii) *İç Hizmet Kanun ve Yönetmeliği,*
- (iii) *Askeri Ceza,*
- (iv) *Genel Askeri Kültür;*
- (v) *Piyadecilik,*
- (vi) *Temel Beden Eğitimi,*
- (vii) *Savaş Beden Eğitimi.*

(b) Temel Teknik Eğitim

Astsubay adaylara ihtisaslarının gerektirdiği temel mesleki bilgi ve becerileri üç ehliyet seviyesinde (yarı ehil) kazandırmayı amaçlar.

Astsubay aday temel eğitimi (Temel Askerlik ve Temel Teknik Eğitim) sonucunda aday belli bir ihtisas kazanır.

ç. Kurslar

(1) Günün gelişen bilim ve teknolojisine uygun düzeyde bulunmayan veya mesleki gelişimi yeterli olmayan subay, astsubay ve sivil memurlara teknik ve idari alanlarda yeni bilgi ve beceriler kazandırmak,

(2) Hava Kuvvetleri Komutanlığı envanterine giren yeni silah, araç ve gereçlerin kullanımını ve bakımını üstlenecek personele gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak,

(3) Personele görevleri ile ilgili yan ve tamamlayıcı nitelikteki bilgileri vermek,

(4) Açılmış bulunan veya açılması planlanan yeni kuruluşlara ihtiyaç duyulan sahalarda personel yetiştirmek,

(5) 3269 Sayılı Kanuna göre istihdam edilen uzman erbaşlara sınıf, branş ve ihtisasları ile ilgili temel bilgi ve becerileri kazandırabilmektir.

Sonuç olarak; Hava Sınıf Okulları Komutanlığının ana amacı subay ve astsubay eğitimleridir. Aşağıda bu amaç doğrultusunda;

Subay eğitim ve öğretimi; harp okullarını, fakülte ve yüksekokulları bitirerek subay olarak alınan veya yedek subaylıktan muvazzaf subaylığa geçen subaylar ile temel askerlik eğitimi almış olan sözleşmeli subaylara, subay olmak için seçilen astsubaylara, sağlık ve diğer nedenlerle sınıf değiştiren subaylara verilen eğitim ve öğretimdir. Bu eğitimin amacı; subay ve subay adaylarına genel kültür, mesleki bilgi ve mesleki beceri kapsamında teknik seviye eğitim ve öğretim vermektir.

Eğitimin sonunda, kendi alanlarında çağdaş eğitim teknolojisinin gerekli kıldığı tüm eğitim ortamlarını kullanarak gerekli mesleki bilgi ve beceriyi kazanmış ve yapılan ölçme-değerlendirmelerle temel ehliyet seviyesinde ihtisasları belgelenmiş olan subaylar, kendilerinden beklenenden daha iyisini vermek üzere uzaktan öğretimle sürekli yenilenme bilincine ulaşmış olarak kıt'alara gönderilir. Personel kıt'alarda sürekli eğitim ve öğretim programları ile mesleki bilgi ve beceri yönünden lider komutan ehliyet seviyesine yükseltilir.

Astsubay Eğitim ve Öğretimi, havacı astsubay olma potansiyeline sahip lise mezunu gençlere, sözleşmeli astsubay adaylarına ve astsubay olmak için seçilen uzman erbaşlara verilen eğitim ve öğretimdir. Bu eğitimin amacı; adaylara genel kültür, askeri kültür ile mesleki bilgi kapsamında teknik seviye eğitim ve öğretim vermektir.

Eğitimin sonunda, kendi alanlarında çağdaş eğitim teknolojisinin gerekli kıldığı tüm eğitim ortamlarını kullanarak gerekli mesleki bilgi ve beceriyi kazanmış ve yapılan ölçme-değerlendirmelerle temel ehliyet seviyesine ulaşmış astsubaylar, kendinden beklenenden daha iyisini vermek üzere uzaktan öğretimle sürekli yenilenme bilincine ulaşmış olarak kıt'alara gönderilir. Personel kıt'alarda sürekli eğitim ve öğretim programları ile mesleki bilgi ve beceri yönünden lider komutan ehliyet seviyesine yükseltilir⁴².

1.3. Bakım Eğitim Merkezlerinde Eğitim

Bu araştırmanın temel amacı araştırmanın başında da ifade edildiği gibi 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde Uçak Bakım Komutanlığı personeline yönelik hizmet içi eğitimler veren Bakım Eğitim Merkezi eğitim programlarının **amaçlar, içerik(kapsam), öğrenme-öğretme süreçleri ve ölçme-değerlendirme** bakımından incelenerek, kuruluş amaçları doğrultusunda eğitim verilip verilmediğinin belirlenmesidir. Bakım Eğitim Merkezinin askeri bir kurum olması sebebiyle işleyiş tarzı, amacı, vazifesinin tanıtılması amacıyla araştırmanın bu bölümünde BEM A.liği ile ilgili bilgiler Hava Kuvvetlerinin diğer eğitim kurumlarına oranla daha ayrıntılı olarak aşağıda sunulmuştur.

1.3.1. Bakım Eğitim Merkezi Amirliğinin (BEM A.liği) Amacı

Bakım Eğitim Merkezi hizmet içi eğitim veren bir eğitim kurumudur. BEM A.liğinin amacı, Uçak Bakım Komutanlıkları personelinin atandığı görev yerlerinin gerektirdiği hizmetleri yerine getirebilmelerini, kalifiye olmalarını, kazandıkları bilgi ve becerilerini dengeli bir şekilde muhafaza etmelerini sağlamak ve tüm eğitim faaliyetlerinin yürütülmesine yönelik ihtiyaçları belirleme, araştırma, geliştirme, koordine, planlama, icra, ölçme değerlendirme usul ve esaslarını belirlemektir.

⁴² *HKY 180-1 (A). Hava Kuvvetleri Sınıf Okulları Yönergesi. Ankara:1999, s.2-6.*

BEM Amirliği eğitim öğretim faaliyetlerini aşağıda belirtilen birimler vasıtasıyla icra etmektedir.

1.3.2. Bakım Eğitim Öğretim Kısım Amirliği

a. Eğitim Geliştirme Kısmı

(1) Akademik ve uygulamalı eğitimleri;

(a) Birlik Komutanları, Birlik Eğitim Temsilcileri ve Atölye Őefleri ile görüşmeler yaparak,

(b) Denetleme sonuç raporlarını inceleyerek,

(c) Klt.Güv.A.liği ve Bkm.Hrk.Anlz. ve Koor.A.liğinin aylık ve yıllık analiz raporlarını inceleyerek,

(ç) Envantere yeni giren araç-gereç ve teçhizatı dikkate alarak,

(d) Komutan emir ve direktiflerini göz önüne alarak yeni dönem eğitim ihtiyaçlarını belirler.

(2) Kurs Eğitim Standardı (KES) olmayan ve ihtiyaç duyulan alanlarda verilecek eğitimler için kursiyerlere kazandırılacak bilgi ve beceriler ile bunların düzeylerini gösteren Bakım Eğitim Standartlarını (BES) Eğitim Öğretim Kısım Amirliğinin ilgili ihtisas öğretmenleri ile birlikte hazırlar ve Malzeme Komutanına onaylatır,

(3) Onaylanan Bakım Eğitim Standardına (BES) uygun, kursun yürütölme sırasını, eğitim blokları ve kursun içeriğini eğitim üniteleri olarak belirleyen Bakım Eğitim Programını (BEP) hazırlayıp Uçak Bakım Komutanına onaylatır,

(4) Onaylanan Bakım Eğitim Standardı (BES) ve Eğitim Programına (BEP) bağlı olarak Öğretim Planı (ÖP) ve Öğretim Rehberini (ÖR) ilgili ihtisas öğretmenlerine hazırlatır ve öğretim planının Bakım Eğitim Merkezi Amiri tarafından onaylanmasını sağlar.

(5) Aylık faaliyet raporunu hazırlayarak yayımlar. Aylık faaliyet raporunda; eğitimlerin/kursların aritmetik ortalama olarak başarı durumları, kurslara katılmayan personel kimlikleri gibi önemli eğitim faaliyetleri yer alır.

- (6) Eğitim dönemi sonunda yıllık faaliyet raporunu hazırlayarak yayımlar,
- (7) Uçak Bakım Birlik K.lıkları tarafından özel bir kişi veya grup için Eğitim Teklif Formu ile teklifi yapılan eğitimleri değerlendirir.
- (8) Eğitimi gelecek dönemlerde daha etkili biçimde yürütebilmek için gerekli duyulan düzeltici işlemleri saptar,
- (9) Ek Ders Ücret Çizelgesini hazırlayarak takibini yapar.
- (10) Eğitim faaliyetlerini geliştirmek amacıyla yöntem ve teknikler geliştirip önerir.
- (11) Ölçme ve Değerlendirme işlemlerinin yapılmasını sağlar.
- (12) Birlik envanterine yeni giren silah, mühimmat, teçhizat hakkında inceleme yapar ve gerekli eğitim ihtiyacını tespit eder.

b. Eğitim Öğretim Kısmı

- (1) Aşağıda belirtilen Eğitim Kontrol Dokümanlarının (EKD) hazırlanmasını ve güncelliğini sağlar;
 - (a) ES (Eğitim Standardı),
 - (b) EP (Eğitim Programı),
 - (c) ÖP (Öğretim Planı),
 - (ç) ÖR (Öğretim Rehberi),
 - (d) Değerlendirme Soruları.
- (2) Eğitimi planlandığı şekilde asil ve bağlı öğretmenler ile onaylı EKD'lere uygun olarak yürütür.
- (3) Eğitimlerle ilgili ortaya çıkan/çıkabilecek aksaklıkları veya olumlu faaliyetleri Eğitim Geliştirme Kısmına bildirir.
- (4) Eğitimde kullanılacak eğitim yardımcılarının, malzeme ve teçhizatın planlanan zamanda ve yerde bulundurulmasını sağlar.

(5) Yıllık planda yer almayan plansız kurslar için belirli bir program dahilinde eğitim verilmesini sağlar.

(6) BEM.A.liğine nokta ataması yapılmayan kadro görev yerleri ve özel ihtisas gerektiren kurslar için eğitim yılı başlamadan bağlı öğretmen isimlerini tespit eder, eğitimlerde derse girecek olan öğretmen kimlikleri ile yıllık eğitim planlarını onaylanmak üzere ana başlısı olduğu Komutanlığa onaya gönderilmesini sağlar.

(7) Asil ve bağlı öğretmenlerin öğretmenlik formasyonu içeren bir kursa tertip edilmesini teklif eder.

(8) Eğitim toplantılarına katılarak eğitim planlarının hazırlanmasında eğitimlerle ilgili görüş, öneri ve değerlendirmeler sunar.

1.3.3. Eğitim Planlama ve Koordinasyon Kısmı

a. Eğitim Geliştirme Kısmından aldığı verilere dayanarak yıllık, aylık ve haftalık eğitim planlarını hazırlar.

b. BEM Amirinin başkanlığında Eğitim Planlama ve Koordinasyon Kısmı, GBE Kısmı, Eğitim-Öğretim Kısmı ve ast birlik eğitim temsilcilerinin katılımı ile aylık eğitim toplantısı her ayın ikinci haftasında yapılır. Toplantı sonucu, Aylık Eğitim Toplantı Tutanağında belirtilerek Uçak Bakım Komutanı onayı ile tüm Uçak Bakım Komutanlığının bağlı birimlerine yayımlanır. Toplantıda öncelikli olarak açılacak eğitimler, eğitimlere ilişkin aksaklıklar ve çözümleri, eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesine ilişkin görüş ve öneriler ile varsa diğer konular karara bağlanır.

c. Bakım Harekat Analiz ve Koordinasyon Amirliği koordinesinde yapılan aylık ve haftalık plan program toplantılarına katılır. Bu toplantılarda ilgili aya ve haftaya ait uçak, malzeme ve teçhizat ihtiyaçlarını bildirir.

ç. Eğitim gören personeli HVBS ortamında kayıt altına alır.

d. Yıllık Eğitim Akış Tablosunu varsa bilgisayar ortamında, yoksa manuel ortamda güncel olarak işler.

e. Uçak Bakım Komutanlığının eğitim ihtiyaçlarını her yıl uçuş eğitim döneminden önce Yıllık Eğitim Planı adı altında hazırlar.

f. Yurt dışı ve yurt içi eğitim ihtiyaçlarını planlar, takip eder ve bilgisayar ortamında kayıt altına alır.

g. BEM.A.lıklarında verilen eğitimler birlik içi eğitim kapsamında olduğu için kurs maliyet hesaplaması yapılmaz. Kalite Güvence Kursu, İhtisas Kazandırma Kursları dışındaki eğitimler için Eğitim Başlangıç Durum Raporu (BAŞDURRAP) ve Eğitim Sonuç Durum Raporu (SONDURRAP) hazırlanmaz.

h. HKY 66-5 (B) Teknik Emir Okuma-Anlama ve Uygulama Esasları Yönergesi gereği verilmesi eğitimlerin planlanmasını yapar.

ı. 7 ehliyet seviyesine (tam ehil) ulaşmış tüm bakım personelini iki yılda asgari bir defa olmak üzere çalıştığı görev yerinin özelliğine göre tazeleme, hatırlatma veya oryantasyon eğitimine planlar.

1.3.4. Görevbaşı Eğitim Kısmı

Uçk.Bkm.K.lıklarının GBE faaliyetleri Bakım Eğitim Merkezi (BEM) Amirliğinin sorumluluğunda yürütülür. Astsubay meslek içi eğitimin önemli bir unsuru olan GBE'deki uygulama fonksiyonlarını üstlenecek şekilde faaliyet göstermesi sağlanır, kontroller sonucu eğitim faaliyetleri kıymetlendirilir ve aksaklık görülen hususlar GBE'de öncelik kazanır.

GBE ile ilgili uygulanacak tüm esaslar HKY 164-16 (B) GBE Yönergesine göre yürütülür.

1.3.5. Bakım Eğitim Merkezi Eğitim Çeşitleri

a. Hatırlatma /İntibak Eğitimleri

Personelin zamanla tamamen veya kısmen unuttuğu bilgileri ve kaybettiği becerileri yeniden kazandırmaya yönelik eğitimlerdir. Bu eğitimler; personelin geçici görev, lisan kursu, hava değişimi ve benzeri nedenlerle bir yıl ve daha uzun süre ile fiilen ihtisasına yönelik çalışmalarda bulunmaması durumunda Eğitim Geliştirme Kısmı tarafından tespit edilecek ihtiyaca göre verilir. Eğitim sonunda personel birliğinde ihtisasına yönelik Yetenek Artırma Eğitimine (YAE) alınır.

b. Tazeleme Eğitimleri

İşin emniyetli olarak yapılabilmesini temin etmek amacıyla periyodik olarak tazelenmesinde, Eğitim Geliştirme Kısmı tarafından fayda görülen bilgi ve becerilere ilişkin eğitimlerdir. Bu eğitimlerin periyodu iki yıldan az olmamak üzere belirlenir.

c. Sertifikasyon Eğitimleri

Fiilen ihtisas alanında çalışırken bilgi ve beceri seviyesinin düşmesine tahammül edilemeyecek iş alanlarında personelin bilgi ve beceri seviyelerini istenen seviyede muhafaza etmeyi amaçlayan eğitimlerdir. Sertifikasyon eğitimleri ilgili yönerge esaslarına göre yürütülür. HKF:147 (Hv.K. Teçhizatı Operatör Ehliyeti) Kalite Güvence Amirliği tarafından düzenlenerek verilir.

d. Oryantasyon Eğitimleri

Uçak Bakım Komutanlığına yeni atanan subay, astsubay ve sivil memurlara yönelik, birliğin görevi, teşkilatı, tesisleri, uçak tehlikeli sahalarını, yer emniyet ve YAMAHA gibi konuları tanıtıcı bir defaya mahsus verilen eğitimlerdir.

e. Karşılıklı Hizmet Eğitimleri

HKY 22-1 (A) Uçak Karşılıklı Hizmet ve Yurtiçi Seyrüsefer Yönergesi gereği her yıl verilmesi gereken eğitimlerdir.

f. Özel Amaçlı Eğitimler

Personelin kendi ihtisası ile ilgili işlerin dışındaki işleri de yapabilmesini sağlayan eğitimlerdir. Bu eğitimler, personelin az bir yardım veya yardımsız olarak iş yapabilmesine imkan verecek bilgi ve beceriye sahip olabilecekleri şekilde programlanmalıdır.

g. Çapraz Kullanma Eğitimleri

Personelin kendi ihtisasında hat ve atölye bakım faaliyetlerini yürütebilmesi için gerekli olan bilgi ve becerilerini muhafaza etmelerini amaçlayan eğitimlerdir. (Örnek: Jet Uçak Teknisyenine çalıştığı görev yerinin özelliğine göre Uçuş Hattı Jet Uçak Teknisyeni veya Periyodik Atölye Eğitimleri verilmesi gibi).

ğ. Diğer Eğitimler

Yukarıdaki eğitimlerin kapsamına girmeyen ve komutanlık emirleri gereği verilen eğitimlerdir. Fark eğitimleri ve birliklerde verilen bazı temel eğitimler bu tür eğitimlere örnek gösterilebilir.

1.3.6. Eğitim Planları

1. Yıllık Eğitim Planlarının Hazırlanması

Eğitim Planlama ve Koordinasyon Kısmı tarafından yıllık eğitim planlarının hazırlanması aşağıdaki esaslara göre yapılır.

a. Komutanlık eğitim direktif ve emirleri, önceki yıla ait eğitim faaliyetlerinin analizi, uçak bakım birlik komutanlıkları tarafından yapılan eğitim istekleri yıllık plana yansıtılır.

b. Her bir kursun; kodu, adı, süresi, kontenjanı, dönem ihtiyacı, planlanan personel miktarı ve ihtisas numarası belirtilir. HKY 164-16 (B) Görev Baş Eğitim Yönergesine göre verilen Görev Baş Eğitimleri (GBE) bu planlamanın dışında tutulur. Hazırlanan plan, birliğin ana başlığı olduğu komutanlığa onay için gönderilir. 10 ncu Tanker Üs K.lığı, 11 Hv.Ulş.Ana Üs K.lığı ve 12 Hv.Ulş.Ana Üs K.lığının eğitim planları Üs Komutanı tarafından onaylanır.

2. Aylık Eğitim Planlarının Hazırlanması

Eğitim Planlama ve Koordinasyon Kısmı tarafından aylık eğitim planlarının hazırlanması aşağıdaki esaslara göre yapılır;

a. Yıllık eğitim planları referans alınarak hazırlanır.

b. Yıllık eğitim planında her bir kurs için belirlenen toplam dönem ihtiyacının aylara uygun şekilde dağıtılmasından sonra elde edilir ve Bakım Eğitim Merkezi Amirliğinde yapılan aylık plan toplantısı kararları da göz önünde bulundurularak hazırlanır.

c. Uçak Bakım Komutanının onayı ile ilgili birimlere yayımlanır. Söz konusu planda meydana gelecek değişiklikler (kursiyer, yer ve zaman gibi) Bkm.Eğt.Mrk. Amiri tarafından, kurs iptalleri ise Uçak Bakım Komutanı tarafından yapılır.

3. Haftalık Eğitim Planlarının Hazırlanması

Eğitim Planlama ve Koordinasyon Kısmı tarafından haftalık eğitim planlarının hazırlanması aşağıdaki esaslara göre yapılır;

- a. Aylık eğitim planı referans alınarak hazırlanır.
- b. Aylık plandaki eğitimlerin haftalara uygun şekilde dağıtılması sonucunda ortaya çıkan plandır.
- c. Eğitim malzeme ve teçhizat ihtiyaçları Bkm.Hrk.Anlz. ve Koor.A.liği ile koordine kurularak haftalık eğitim planında belirtilir.
- ç. Haftalık plan üç nüsha hazırlanır ve Bakım Eğitim Merkezi Amiri tarafından onaylanır. Hazırlanan planın iki nüshası Bkm.Hrk.Anlz. ve Koor.A.liğine gönderilir, bir nüshası ise Bkm.Eğt.Mrk.A.liğinde dosyalanır.

1.3.7. Eğitimlerin/Kursların Uygulanmasına İlişkin Esaslar ve Faaliyet Raporları

1. Genel Esaslar

- a. Kurslarda uygulanacak günlük ders saatleri, sayısı ve süresi, kursun özellikleri dikkate alınmak suretiyle bakım eğitim programlarında veya kurs eğitim programlarında belirlenir.
- b. Kursların başlama ve bitiş tarihleri saptanırken bayram ve tatiller dikkate alınır.
- c. Kurs dönemleri Uçak Bakım Komutanlıklarının eğitim ihtiyacı ve BEM A.lıklarının fiziksel imkanları ile öğretmen personel durumları göz önünde bulundurularak saptanır.

2. Eğitim Teklifinin Yapılması

- a. Yıllık Eğitim Planı hariç her türlü eğitim ihtiyacı Klt.Güv.A.liğine bildirilir. Klt.Güv.A.liği tarafından yapılan değerlendirme sonucu uygun görülen eğitimler Bkm.Eğt.Mrk.A.liğine Eğitim Teklif Formu ile bildirilir.
- b. Eğitim Geliştirme Kısmı tarafından incelenip uygun olarak değerlendirilen eğitim istekleri, Eğitim Plan ve Koordinasyon Kısmı tarafından planlamaya (öğretmen, kursiyer, teçhizat, kurs yeri ve zamanı) alınır.

c. Eğitimin sonucu eğitim isteyen birliğe ve Klt.Güv.A.liğine tekrar yazı ile bildirilir.

ç. Her eğitim sonucunda Eğitim Sonuç Bildirim Formunu öğrencilere imzalatılır ve kayıt altına alınır.

3. Devam Zorunluluğu

a. Kursiyerler geçerli mazeretleri bulunmadıkça, kursun bitimine kadar derslere girmek, eğitime devam etmek zorundadırlar. Kursiyerlerin devam durumlarını tespit etmek amacıyla Kurs Yoklama Formu doldurularak 1 yıl süreyle saklanır.

b. Geçerli mazereti de olsa, kurs süresinin 1/5'ine devam edemeyen kursiyerlerin kursla ilişkileri kesilir. Kursla ilişkisi kesilen personel bir sonraki ilgili eğitim dönemine yeniden planlanır.

c. Devamsızlık süresinin saptanmasında bilfiil ders/eğitimin yapıldığı günler esas alınır. İki (2) derse kadar girmeyenler 1/2 gün, üç (3) ve daha fazla derse girmeyenler bir (1) gün derse girmemiş sayılırlar.

ç. Derslere ve eğitimlere geçerli bir mazereti olmadan katılmayanlar için gerekli disiplin işleminin uygulanması amacıyla Bakım Eğitim Merkezi Amirliklerince ilgili personelin birliğine bildirilir.

4. Aylık Faaliyet Raporu

Bakım Eğitim Merkezi Amirliğinin bir aylık eğitim-öğretim faaliyetlerine ilişkin analizler Eğitim Araştırma ve Geliştirme Kısmı tarafından takip eden ayın ilk haftası içinde yapılarak Uçak Bakım Komutanlığının bağlı birimlerine "Aylık Faaliyet Raporu" olarak yayımlanır.

Aylık faaliyet raporunda; eğitimlerin/kursların aritmetik ortalama olarak başarı durumları, başarısız öğrenci durumu, kursa katılmayan personel kimlikleri ve varsa önemli GBE faaliyetleri yer alır.

5. Yıllık Faaliyet Raporu :

Bakım Eğitim Merkezi Amirliğinin bir yıllık eğitim-öğretim faaliyetlerine ilişkin analizlerin yer aldığı rapordur. Eğitim Araştırma ve Geliştirme Kısmı tarafından geçmiş bir yıllık eğitim-öğretim faaliyetlerine ilişkin analizler "Yıllık

Faaliyet Raporu" olarak Eylül ayı içerisinde Uçak Bakım Komutanlığının bağlı birimlerine yayımlanır.

Yıllık faaliyet raporunda; uçuş eğitim yılında sağlanan yenilik ve gelişmeler, niceliksel-sayısal analizler (aritmetik olarak başarı düzeyi, eğitimlere katılma oranları gibi.) ve değerlendirmeler ile sonuç bölümleri yer alır.

1.3.8. Ölçme Değerlendirme

1. Bu bölümde yer almayan ölçme değerlendirme faaliyetleri HKY 164-32 (A) Ölçme Değerlendirme Yönergesi esaslarına göre yürütülür.

2. Bkm.Eğt.Mrk.A.liğinde verilen eğitimlerin kısa süreli ve hizmet içi eğitim kapsamında olması nedeniyle;

a. Soru analiz kartı hazırlanmaz.

b. 20 kişiden az katılımcı olan eğitim/kurslarda test ve madde analizi yapılmaz.

3. Başarı ve başarısızlık durumu :

a. Bkm.Eğt.Mrk.A.liğinde verilen eğitimler için sınavlarda notlar 100 tam puan üzerinden verilir, kursiyerlerin başarılı sayılabilmeleri için asgari 70 puan almaları gereklidir. Özellik arz eden kurslar için Eğitim Programının açıklama bölümünde belirtilen başarı kriteri esas alınır. Başarısız olan kursiyer bütünleme sınavına alınır. Bütünleme sınavında da başarısız olan kursiyer bir sonraki dönem için aynı eğitime planlanır. Tekrar başarısız olan kursiyer aynı Uçuş Eğitim Yılı içinde tekrar eğitime planlanmaz, Aylık Eğitim Raporunda başarısız kursiyer durumu yayımlanır ve başarısız kursiyer hakkında idari müeyyide yapılması için ilgili birlik komutanı karar verir.

b. Bir dersin süresi 40 saati geçiyorsa ara sınav yapılır.

c. Sınav sonuçları bir yıl süreyle saklanır.

4. 6 ders saatini geçmeyen eğitimlerde sınav uygulanmaz⁴³.

⁴³. HKY 164-34 (B). Bakım Eğitim Yönergesi(Taslak). Ankara: 2005, s.3.

1.3.9. BEM Amirliği Bñnyesinde Verilen Eğitimler ve BEM A.liği Eğitimlerine İlişkin Sayısal Veriler

Bakım Eğitim Merkezi, hizmet içi eğitim kapsamında Tablo-1'de sunulan eğitimleri icra etmektedir.

Tablo-1 BEM Bñnyesinde Verilen Eğitimler Tablosu

S/N	KURSUN ADI	AMACI	SÜRESİ (SAAT)
1.	TEKNİK NEŞRİYAT	TAZELEME	18
2.	KABLO DONANIMI/CHAFFING	TAZELEME	12
3.	UÇK.TEH.SAH./HYDRAZINE EMNİYETİ	TAZELEME	6
5.	YER DESTEK CİHAZ KULL.	SÖRTİFİYE	6
6.	YER EMNİYET/YAMAHA	TAZELEME	6
7.	ER ORYANTASYON	ORYANTASYON	6
8.	BBS KULLANIMI	TAZELEME	18
9.	BAKIM İKMAL USÜLLERİ	TAZELEME	6
10.	UÇAK HARP HASAR TAMİR ONARIM	ÇAPRAZ KULLANMA	6
11.	GENEL MKNS.İŞLEMLERİ	TAZELEME	18
12.	GENEL SİLAH İŞLEMLERİ	TAZELEME	18
13.	GENEL MOTOR İŞLEMLERİ	TAZELEME	18
14.	MOTOR ÇALIŞTIRMA	SÖRTİFİYE	12
15.	MÜH.FÜZE MONTE EĞİTİMİ	SÖRTİFİYE	12
16.	KATILIŞ ORYANTASYON	ORYANTASYON	6
17.	KOROZYON KONT.USÜLLERİ	TAZELEME	6
18.	TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ	TAZELEME	12
19.	RİSK YÖNETİMİ	TAZELEME	6
20.	ICT SİLAH İŞLEMLERİ	SÖRTİFİYE	12
21.	ICT MAKİNİST İŞLEMLERİ	SÖRTİFİYE	6
22.	GBE ORYANTASYON	ORYANTASYON	6
23.	EOR/EOD EĞİTİMİ	TAZELEME	3
24.	F-16 KAZA KIRIM MÜDAHALE USÜLLERİ	TAZELEME	12
25.	F-16 UÇK.TEH.SAH.I/ PLT.KURT. USÜLLERİ	TAZELEME	6
26.	ÖĞRETİM YÖNTEM VE TEKNİKLERİ	ORYANTASYON	12
27.	F-16 "A" TİPİ K/H (ANA MYD.)	K/H	32
28.	F-16 "A" TİPİ K/H (YDK.MYD.)	K/H	40
29.	F-16 "B" TİPİ K/H	K/H	32
30.	UÇAK ÇEKİM USÜLLERİ	SÖRTİFİYE	18
31.	GÖREVE İNTİBAK EĞİTİMİ	HATIRLATMA	30
32.	MOTOR ÇALIŞTIRMA EĞİTİMİ (CASA)	SÖRTİFİYE	6
33.	BORESCOPE	ORYANTASYON	6
34.	DE-BRIFING	ORYANTASYON	18
35.	MY75-1 (ASKERİ YAZIŞMA USULLERİ)	TAZELEME	2
36.	İLK YARDIM USULLERİ	TAZELEME	2
37.	NBC KORUNMA USULLERİ	TAZELEME	2
38.	UÇAK YIKAMA EĞİTİMİ	ORYANTASYON	4
39.	ELEKTROSTATİK DEŞARJ EĞİTİMİ	TAZELEME	4
40.	SAĞLIKLİ İNSAN İLİŞKİLERİ VE STRES	TAZELEME	2
41.	HELİKOPTER TEHLİKELİ SAHALARI	ORYANTASYON	4
42.	KALİTE GÜVENCE EĞİTİMİ	ORYANTASYON	60
43.	YARDIMCI MAKİNİST EĞİTİMİ	ORYANTASYON	6

Bakım Eğitim Merkezi ağırlıklı olarak teknik eğitim veren bir hizmet içi eğitim kurumudur. Bakım Eğitim Merkezi tarafından 2003-2004 uçuş eğitim yılı içerisinde; 27 farklı konuda, 2404 personele, 2322 saat eğitim verilmiştir. 2004-2005 uçuş eğitim yılında ise 40 farklı konuda, 2639 personele, 2642 saat eğitim verilmiştir. Bakım Eğitim Merkezi Amirliği eğitim öğretim faaliyetlerini halihazırda 3 dersane, 1 bilgisayar dershanesi, 2 projeksiyon cihazı, 3 bilgisayar ve 2 tepegöz ile sürdürmektedir. BEM Amirliği eğitici personel sayısı ise toplam 63 personeldir. 63 personelin 6 adedi BEM A.liği içerisinde *asil*, 57 adedi ise 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı içerisinde *bağlı* öğretmen olarak görev yapmaktadır. (Asil ve bağlı tüm öğretmenlerin sorumlu oldukları ve BEM A.liği bünyesinde verilen eğitimler bir önceki sayfada, Tablo-1'de sunulmuştur.)

Sonuç olarak; BEM A.liğinin vizyonu; Türk Hava Kuvvetlerinin belirlediği vazife anlayışı doğrultusunda, 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığının Uçak Bakım faaliyetlerini, sahip olduğu itibarlı seviyesinin daha da ötesine taşımak ve örnek seviyede muhafazası amacıyla ihtiyaç duyulan eğitimleri, Atatürkçü Düşünce Sistemi ve Toplam Kalite anlayışı içerisinde icra etmektir.

2. BAKIM EĞİTİM MERKEZİ PROGRAMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı Örneği

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın evrenini teşkil eden ve bu amaç doğrultusunda örnek olarak seçilen 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı Bakım Eğitim Merkezinde uygulanan eğitim programları, eğitim programlarının öğelerinden olan **amaçlar, içerik(kapsam), öğrenme-öğretme süreçleri ve ölçme-değerlendirme** kriterleri bakımından incelenecektir.

2.1. Amaçlar

Bakım Eğitim Merkezi eğitim programlarının **amaçlar bakımından** incelenmesi amacıyla BEM eğitimlerinden yararlanan 40 kursiyere, veri toplama aracı uygulanarak aşağıdaki toplam 5 adet ifade sorulmuştur.

Tablo-2 BEM Eğitimlerinin Amaçlar Açısından Değerlendirilmesi Tablosu

S/N	BEM EĞİTİM SİSTEMİ	TAMAMEN KATILYORUM		KATILYORUM		KARARSIZIM		KATILMIYORUM		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	AMAÇLAR										
1.1	Uçk.Bkm.lığının gereksinim duyduğu nitelikte personeli yetiştirecek düzeydedir.	31	78	4	10	3	7	1	2	1	2
1.2	Kursiyerlerin ihtisaslarına ait eğitim gereksinimlerine yöneliktir.	33	83	5	13	-	-	2	5	-	-
1.3	Kursiyerlerin hazırbulunuşluk düzeylerine uygun değildir.	-	-	1	2	3	7	9	23	27	68
1.4	İlgili ihtisasın konu özelliklerine uymamaktadır.	-	-	2	5	-	-	6	15	32	80
1.5	Kapsamda yer alan konular ile tutarlı değildir.	2	5	3	8	1	3	5	13	29	73

Veri toplama aracı sonucunda ortaya çıkan veriler aşağıda sunulmuştur.

‘Uçk.Bkm.lığının gereksinim duyduğu nitelikte personeli yetiştirecek düzeydedir.’ yargısına verilen cevaplar incelendiğinde; veri toplama aracı uygulanan 40 personelden 37’si (%93’ü) BEM eğitimlerinin kuruluş amaçları doğrultusunda ve Uçak Bakım

Komutanlığının gereksinim duyduğu nitelikte bakım personeli yetiştirdiğini ifade etmişlerdir.

'Kursiyerlerin ihtisaslarına ait eğitim gereksinimlerine yöneliktir.' yargısıyla ilgili olarak kursiyerlerin büyük çoğunluğu (%95'i) BEM eğitimlerinin kendilerinin ihtiyaç duyduğu eğitim gereksinimlerinin giderilmesine yönelik eğitim verildiğini belirterek görev başında ihtiyacını duydukları/duyacakları bilgilere BEM eğitimleri sayesinde ulaşabildiklerini belirtmişlerdir.

'Kursiyerlerin hazırbulunuşluk düzeylerine uygun değildir.' yargısına katılmayanların oranının %90 olarak gerçekleşmesi göstermiştir ki BEM eğitimleri personelin hazırbulunuşluk seviyesi dikkate alınarak uygulanmaktadır.

'İlgili ihtisasın konu özelliklerine uymamaktadır.' ve *'Kapsamda yer alan konular ile tutarlı değildir.'* olumsuz yargılarına katılmayanların oranı %90 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, BEM eğitimlerinin personelin ihtisasına yönelik olduğunu, eğitim kapsamında yer alan konularla eğitim amaçlarının doğru orantıda olduğunu göstermektedir.

Eğitim programının birinci ögesi amaçlardır. Amaçlar yetiştirilen bireyde bulunması gereken ve eğitim yoluyla kazandırılabilir nitelikteki istendik özellik gösteren ifadelerdir. Program değerlendirme çalışmalarında amaçlar bir ölçütler takımı olarak ele alınmaktadır. Bir eğitim programının genel ve özel amaçları değerlendirilirken hem programda yer alan amaçların yerindeliğinin sorgulanması hem de mevcut hedeflerden öğrenme eksikliği ve güçlüğü olanların belirlenmesi gerekir⁴⁴.

Bu kapsamda; çağdaş eğitimin en büyük handikabı; eğitim bilimleri desteğinde yaratılan araç ilizyonudur. Yani ifade içeriği, amaçlar ve yetiştirilmesi öngörülen insan modeli yerine ifade üslubu ve araçlar teorik, sosyal, teknik donanım yani görgül ve ritüel boyuttur. Amaç gerçekleştirme başarısının can alıcı noktası, eğitimin dönüştürücü gücünü belirleyen çevresel enstrümanlar değil, merkezdeki ifade içeriğinin niteliğidir. İnsanın duyuşsal, zihinsel ve duygusal kapasiteleriyle sınırlı teorik bilgi yükleme ve beceri geliştirmeyi hedefleyen varlığa, insana ve bilgiye indirgemeci bir üslupla yaklaşan insanı evrimin hazırlık programı dediğimiz güdüsel ve tepkisel programlamaya

⁴⁴. Erden, Münire. *Eğitimde Program Değerlendirme. Geliştirilmiş Baskı. AnıYayıncılık, Ankara:1998, s.22.*

tabi tutan ve tutmayı öngören bir ifade içeriğinin ve kuraklığının enstrümantal bir zenginlikle telafi edilemeyeceği aşıkardır⁴⁵.

Amaçlar yetiştirilmesi öngörülen insan tipini tanımlar. Model insan tipi ortaya konmadan hangi aracın tercih edileceği ve nasıl konuları muallakta kalır. Amaç tutarsızlığı ile Akgündüz şu yorumu yapmıştır:

Parlak iddialarla ortaya çıkan pek çok hacimli eğitim deneyimleri amaç tutarsızlığı nedeniyle hezimete dönüşmüştür. Bu durumda eğitimin can alıcı noktası insanın amacına ve varlık yapısına tutarlı yaklaşımında gizlenmektedir. İnsanın duyuşsal, zihinsel, duygusal ve ruhsal kapasiteleri ile tam mekanize işlevlik kazandırarak doğa aklıyla uyumlu bir davranış moduna taşıyamayan ona zihin, duygu veya ruh ağırlıklı yaklaşarak bütünlüğünü bozan amaçlarla yola çıkmış her eğitim deneyimi başarısızlığını işin başında ilan etmiş olmaktadır. Çünkü eğitim bir enstrüman olarak insanı kendine değil kendini insana uyarlamak durumundadır. İnsanın varlık yapısı ve vizyonu ile çelişen eğitim amaçları ve formatları amacı araca uyarlama zorlamasıdır⁴⁶.

İster resmi ister özel her eğitim kurumu her türlü eğitim faaliyetlerinde amaç tutarlılığını ön planda tutmalıdır. Tarih sayfaları bu tutarlılığı göz önünde bulundurmadığı için çöpe atılmış birçok eğitim deneyimi ile doludur.

Günümüzde özellikle bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler, bir yandan var olan bilgilerin bir kısmını geçersiz hale getirirken, diğer yandan da bilinmeyen pek çok bilgiyi de ortaya çıkarmaktadır. Dünyamızdaki otomasyon, iletişim araçları, bilgisayarlar, uluslar arası ilişkiler, yeni buluşlar, teknik alandaki ilerlemeler kişi ve kurumları bu ilerlemelere ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu ilerlemelere uyum sağlamanın en etkin ve temel aracı eğitimidir. Eğitimi şekillendirecek olan eğitim programları, eğitim programları şekillendirecek olan en önemli şey ise amaçların tespit edilmesidir⁴⁷.

Bütün bu gelişmeler, “değişimlere uyum” sağlayabilecek, ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasi beklenti ve çıkarlarına cevap verebilecek eğitim sistemlerinin, daha nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

⁴⁵. Akgündüz(2005), a.g.e., s.15.

⁴⁶. Akgündüz(2005), a.g.e., s.15.

⁴⁷. Burns, R.M. *Curriculum Development. Faculty Development Flight, 81st Training Support Squadron, Keesler Air Force Base, Mississippi:2003, s.21.*

Çünkü her alanda bilgiye ulaşmanın ve bilgiyi en kısa zamanda uygulamanın önem kazanması, “kurumları devamlı öğrenen organizasyonlar” olmaya, bireyleri ise, “yaşam boyu” öğrenme gayreti içerisine girmeye zorlamaktadır⁴⁸.

Tekin tarafından yapılan ‘Kimya Öğretmenlerine Yönelik Bir Hizmet İçi Eğitim Kursunun Yansımaları: Akçaabat Örneği’ konulu araştırma sonucunda, kimya öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim kursunda eğitimin başında vurgulanan amaçlar ile eğitim içeriğinin tutarlı olmaması sebebiyle kursa katılan yüz öğretmenin doksanının kursun kendileri için bir anlam taşımadığı tespit edilmiştir. Katılımcılar kursun kendilerinin meslek hayatlarına her hangi bir katkıda bulunmaktan uzak olduğunu ifade etmişlerdir⁴⁹.

Bilge tarafından Hava Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde uygulanan ve hizmet içi eğitim kapsamında değerlendirilen ‘Görev Başı Eğitim’ (GBE) sistemine yönelik yapılan araştırma neticesinde, GBE’ye alınan astsubayların GBE’nin başında vurgulanan amaçlar ile eğitim süreci içinde ve sonuçta gelinen nokta arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir⁵⁰.

Aytekin’in “PTT Kurumunun Eğitim Merkezinde uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi” konulu araştırmasının sonucunda; kurumun personel ve eğitim politikasından dolayı hizmet içi eğitimin hedeflerini gerçekleştirmediği, eğitim amaçları ve gereksinimlerinin bilimsel esaslara göre saptanmaması sebebiyle, hizmet içi eğitim etkinliklerinin yeterli düzeyde değerlendirilmediği, etkinliklerle kazanılan becerilerin işyerlerinde uygulanmadığı ve mevcut uygulamaların araştırmalarla geliştirilmediği belirlenmiştir⁵¹.

⁴⁸. Burns R.M. *Counseling Faculty Development Flight, 81st Training Support Squadron, Keesler Air Force Base, Mississippi:2003, s.7.*

⁴⁹. Tekin, Seher. *Kimya Öğretmenlerine Yönelik Bir Hizmet İçi Eğitim Kursunun Yansımaları: Akçaabat Örneği. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fatih Eğitim Fakültesi, Araştırma Çalışması: 2003.*

⁵⁰. Bilge, Arif. *Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulanmakta Olan Görev Başı Eğitim Sistemi ve Değerlendirilmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İzmir:2003.*

⁵¹. Aytekin, Necdet. *‘PTT Kurumunun Eğitim Merkezinde Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi.’ Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara:1978.*

Gümüşeli'nin "Türkiye Halk Bankası A.Ş.'de yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi" konulu araştırmasının sonucunda, Eğitim Müdürlüğü çalışanlarının nitelik ve nicelik açısından bankanın eğitim gereksinimini karşılayacak yeterlikten uzak olduğu, eğitim gereksiniminin belirlenmesi için yeterli araştırmanın yapılmadığı ve bu yüzden eğitim etkinlikleri ile kurumsal ve bireysel eğitim gereksinimlerinin karşılanamadığı, bankanın tüm kademesinde çalışan personeli kapsayacak bir eğitim planlamasının yapılmadığı, öğretim programlarının hazırlanmasında toplumsal, ekonomik, teknolojik yenilik ve gelişmelerin yeterince göz önünde bulundurulmadığı belirlenmiştir⁵².

Sonuç olarak; veri toplama aracı uygulanan kursiyerlerin tamamına yakınının da ifade ettiği gibi BEM eğitim programlarının amaçlar bağlamında hedef ve uygulama açısından oldukça tutarlı olduğu söylenebilir.

2.2. İçerik (Kapsam)

Bakım Eğitim Merkezi eğitim programlarının *içerik (kapsam) bakımından* incelenmesi amacıyla veri toplama aracı kullanılarak aşağıda belirtilen toplam 4 adet ifade kursiyerlere sorulmuştur.

Tablo-3 BEM Eğitimlerinin İçerik Açısından Değerlendirilmesi Tablosu

S/N	BEM EĞİTİM SİSTEMİ	TAMAMEN KATILYORUM		KATILYORUM		KARARSIZIM		KATILMIYORUM		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
		n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
2.	İÇERİK (KAPSAM)										
2.1	Personelin görevini etkin olarak yapmasını sağlayacak düzeydedir.	29	73	7	18	2	5	2	5	-	-
2.2	Her ihtisasın konu alanındaki temel bilgileri içermemektedir.	2	5	3	8	-	-	11	28	24	60
2.3	Çağdaş bilimsel bilgileri yansıtmaktadır.	30	75	8	20	-	-	2	5	-	-
2.4	Günlük iş yaşamında kullanılabilir bilgileri içermektedir.	30	75	8	20	1	3	1	3	-	-

⁵². Gümüşeli, Zafer. 'Türkiye Halk Bankası A.Ş.'de Yapılan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi' Ankara Ü. Sos.Bil. Ens.,Yayınlanmamış Yüksek .Lisans Tezi. Ankara:1985.

Veri toplama aracı sonucunda ortaya çıkan veriler aşağıda sunulmuştur.

'Personelin görevini etkin olarak yapmasını sağlayacak düzeydedir.' yargısıyla ilgili olarak kursiyerlerin %90'ı BEM eğitimlerinin uçak bakım faaliyetlerinin etkin olarak yapılmasını sağlayacak düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir.

'Her ihtisasın konu alanındaki temel bilgileri içermemektedir.' yargısıyla ilgili olarak kursiyerlerin %85'i bu görüşe katılmadıklarını, BEM eğitimlerinin içerik olarak hem temel hem de tekamül eğitimlerine yönelik olduğunu belirtmişlerdir.

'Çağdaş bilimsel bilgileri yansıtmaktadır.' yargısıyla ilgili olarak kursiyerlerin %95'i BEM eğitimlerinin çağdaş bilimsel bilgileri yansıttığını söylemişlerdir. Halihazırda BEM eğitimlerinin çoğu Teknik Emir (Technical Order) denilen çeklistlere dayanmaktadır. Bu çeklistler F-16 uçaklarını üreten yurtdışı kaynaklı firma tarafından devamlı olarak gözden geçirilerek yenilenmekte, yenilenen bilgiler BEM Amirliği tarafından eğitim kontrol dokümanlarına zaman bekletilmeden yansıtılmaktadır.

'Günlük iş yaşamında kullanılabilir bilgileri içermektedir.' sorusuna kursiyerlerin %95'i olumlu görüş bildirmişlerdir. BEM eğitimleri daha önce ifade edildiği gibi teknik eğitim ağırlıklı programlardır ve personelin işi yaparken bizzat kullandığı bilgilerle donatılmıştır. Kursiyerlerin aynı doğrultuda görüş bildirmeleri içerik (kapsam) açısından BEM eğitim programının oldukça tutarlı olduğunun bir göstergesidir.

Her eğitim programının, deseni ya da program geliştirme modeli ne olursa olsun açık ya da örtük biçimde belirlenmiş bir kapsamı vardır. Kapsam (content), bir eğitim programının içerdiği belirli olguları, kavramları, ilkeleri, genellemeleri, yöntemleri vb. ifade eden bir terimdir⁵³.

Öğretim sürecinde öğrencilere kazandırılacak bilgiler kapsamı oluşturur. Kapsam seçiminde, kapsamın hedeflere ve öğrencilerin giriş davranışlarına uygunluğu önem taşır⁵⁴.

⁵³. Erden(1995), *Eğitimde Program Değerlendirme*. s.69.

⁵⁴. Erden(1998), *a.g.e.*, s.22.

Programın etkili olabilmesi için her şeyden önce kapsamın hedeflerle tutarlı ve tüm hedefleri kapsayacak şekilde seçilmiş olması gerekir. Kapsamda yer alan bilgilerin önemli olması konu alanındaki temel bilgileri içermesi ile mümkündür. Kapsamın öğrenciler için anlamlı olması onların ilgilerine ve ihtiyaçlarına uygun olmasına bağlıdır. Yani kapsam, bir eğitim programının içerdiği belirli olguları, kavramları, ilkeleri, genellemeleri, yöntemleri ifade eden bir terimdir⁵⁵.

Eğitim kurumlarının en önemli işlevlerinden biri kültürel mirası bir sonraki nesile aktarmaktır. Ancak günümüz toplumlarında bilim ve teknolojiye hızlı gelişmeler sonucu bu bilgi birikiminin hangi kısmının, ne derinlikte verileceği önem kazanmıştır. Bu nedenle hem genel hem de özel hedeflerin belirlenmesi sırasında kapsamın seçilmesi ve bu kapsamın amaçlarla uygun olması gerekir.

Ayrıca eğitim programı tasarımı sırasında kapsamın seçimi ve örgütlenmesi programın başarısı açısından büyük önem taşır. Bu nedenle kapsamın değerlendirilmesi sırasında da bu işlemlerin yerindeliği hakkında veri toplamak ve elde edilen verileri yorumlamak kapsamın etkililiği hakkında bir yargıda bulunmak gerekir⁵⁶.

Tekin tarafından yapılan ‘Kimya Öğretmenlerine Yönelik Bir Hizmet İçi Eğitim Kursunun Yansımaları: Akçaabat Örneği’ konulu araştırma neticesinde uygulanan hizmet içi eğitimin içeriğinin öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap vermekten çok uzak olması sebebiyle hizmet içi eğitim faaliyetinden yeteri kadar verimin alınmadığını tespit etmiştir⁵⁷. Sonuçta kapsam geçerliliği olmayan hiç bir eğitimin başarısından söz etmek mümkün değildir.

Hizmet içi eğitimlerin kapsam (içerik) açısından değerlendirilmesine yönelik iki çalışmada Özyurt ve Erki tarafından yapılmıştır.

Özyurt tarafından yapılan, “Hizmet içi eğitimde kazanılan yeterliklerin iş başında kullanımı-PTT hizmetleri memur temel kursu örneği” araştırmasında; hizmet içi eğitimde kazanılanların işte kullanım düzeyini belirlemek ve olası değişkenlerin etkileşimini ortaya koymak amaçlanmıştır.

⁵⁵. Erden(1998), a.g.e., s.24.

⁵⁶. Erden(1998), a.g.e., s.29.

⁵⁷. Tekin(2003), a.g.e., s.6.

Özyurt'un araştırma bulgularına göre; kursta kazanılanların işte kullanılmakla birlikte, eğitilenlerin yarısına yakın bir kısmının bazı görev alanlarında çalıştırılmamalarından dolayı kursta kazandıklarını işte hiç kullanmadıkları görülmüştür⁵⁸.

Erki'nin "Bankalarda personel yetiştirme sorunları ve bir hizmet içi eğitim modeli" araştırmasında ise bankalarda yürütülen hizmet içi eğitim etkinliklerinin mevcut durumunu saptamak ve yabancı bankalardaki eğitim etkinlikleri ile araştırmada elde edilen bulgular dikkate alınarak bankaların yapı ve işleyişlerine uygun bir eğitim modeli geliştirmek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini kamu ve özel bankalardaki yönetici, eğitimci, müfettiş, eğitim programına katılmış personel ve müşteri gruplarından oluşan toplam 610 kişi oluşturmaktadır. Söz konusu araştırmada aşağıda özetlenen bulgulara ulaşılmıştır:

1. *Bankaların belirgin bir eğitim politikaları bulunmamaktadır.*
2. *Hizmet içi eğitim planları, eğitimci personel tarafından hazırlanmamakta ve bu durum yapılan eğitimleri olumsuz yönde etkilemektedir.*
3. *Hizmet içi eğitim programlarında banka ve personel amaçları yeterince dikkate alınmamaktadır.*
4. *Banka yöneticilerinin eğitim etkinliklerine yaklaşımları olumlu bir düzeydedir.*
5. *Banka müşterileri sunulan hizmetlerden yeterince memnun görünmemektedirler.*
6. *Hizmet içi eğitim etkinlikleri yeterince amacına ulaşmamaktadır.*
7. *Bankaların mevcut eğitim sistemi, gereksinime yanıt vermemektedir⁵⁹.*

Sonuç olarak, ismi veya amacı ne olursa olsun kurs veya eğitim içeriklerinin eğitilenlerin günlük hayatlarında kullanabilecekleri konulardan seçilmesi önem arz etmektedir. Veri toplama aracı göstermiştir ki; BEM eğitim programlarına dayalı olarak uygulanan eğitimlerin personelin günlük iş yaşamında kullanılabilir seviyede olması, personelin görevini etkin bir şekilde yerine getirecek şekilde desenlenmesi ve her ihtisastan konu alanındaki temel bilgileri içermesi nedeniyle içerik (kapsam) açısından yeterli olduğu söylenebilir.

⁵⁸. Özyurt, Aysun. *Hizmet İçi Eğitimde Kazanılan Yeterliklerin İş Başında Kullanımı (PTT Hizmetleri Temel Memur Kanunu Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, H.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara:1993.

⁵⁹. Erki, Bekir Sıtkı. *Bankalarda Personel Yetiştirme Sorunları ve Hizmet İçi Eğitim Modeli*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, A.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara:1998.

2.3. Süreç (Öğrenme-Öğretme Süreci)

Bakım Eğitim Merkezi eğitim programlarının *Süreçler bakımından* incelenmesi amacıyla veri toplama aracı kullanılarak aşağıda belirtilen toplam 8 adet ifade sorulmuştur.

Tablo-4 BEM Eğitimlerinin Süreçler Açısından Değerlendirilmesi Tablosu

S/N	BEM EĞİTİM SİSTEMİ	TAMAMEN KATILYORUM		KATILYORUM		KARARSIZIM		KATILMIYORUM		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
3.	ÖĞRENME-ÖĞRETME SÜRECİ										
3.1	Öğrenilmesinde güçlük çekilen konular yer almaktadır.	-	-	3	8	2	5	11	28	24	60
3.2	Planlanan öğretim programı ile uygulama tutarlı değildir.	1	3	1	3	1	3	6	15	31	78
3.3	Eğitimin amacına ulaşabilmesi açısından eğitimlerin süresi yeterli değildir.	5	13	22	55	1	3	3	8	9	23
3.4	Öğretmenler, kendi ihtisasında uzman personelden oluşmaktadır.	31	78	5	13	2	5	1	3	1	3
3.5	Öğretmenler, öğretme becerisine sahip değildir.	8	20	25	63	2	5	3	8	2	5
3.6	Öğretmenler, öğretim ilkelerine (ipucu, pekiştirici, eğitilen katılımı, dönüt vb.) önem vermektedir.	9	23	5	13	1	3	10	25	15	38
3.7	Eğitimde kullanılan eğitim yardımcılarının niteliği (kalitesi) eğitim konularına çok uygundur.	8	20	22	55	-	-	7	18	3	8
3.8	Eğitimde kullanılan laboratuvar, teçhizat ve malzeme kolaylıklarının yeterlilik düzeyleri düşüktü.	3	8	7	18	1	3	17	43	12	30

Veri toplama aracı sonucunda ortaya çıkan veriler aşağıda sunulmuştur.

‘Öğrenilmesinde güçlük çekilen konular yer almaktadır.’ yargısıyla ilgili olarak, kursiyerlerin %88’i BEM eğitimlerine katılan personelin hazırbulunuşluk düzeylerinin yüksek olması sebebiyle (kursiyerler Hv.Snf.Ok. ve Tek.Eğt.Mrk.K.lığı bünyesinde verilen temel eğitimleri bitirerek Uçak Bakım Komutanlığına atanmaktadırlar) eğitim kapsamındaki konuların öğrenilmesinde herhangi bir zorlukla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir.

'Planlanan öğretim programı ile uygulama tutarlı değildir.' yargısına katılmama oranı %93 olarak gerçekleşmiştir ki BEM eğitimlerinin hemen hemen hepsi aylık bazda planlanarak uygulanmaktadır. Beklenmedik durumlarda planlanmasına rağmen uygulanamayan eğitimler en kısa zamanda telafi edilmektedir.

'Eğitimin amacına ulaşabilmesi açısından eğitimlerin süresi yeterli değildir.' görüşüne katılanların oranı %68, katılmayanların oranı ise %30 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak BEM eğitim programlarının süre bakımından tekrar incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

'Öğretmenler, kendi ihtisasında uzman personelden oluşmaktadır.' yargısına yönelik olarak BEM Amirliğinde öğretmen olarak çalışacak personelin mesleğinde temayüz etmiş, bilgi ve görgüsü ile meslektaşları arasından sivrilmiş personel arasından seçilmesine dikkat edilmektedir. Kursiyerlerin bu konudaki verdikleri cevapların %90 gibi yüksek bir değer çıkması da bu sonucu doğrulamaktadır.

'Öğretmenler, öğretme becerisine sahip değildir.' Bir önceki soruda kursiyerler; Öğretmenler, kendi ihtisasında uzman personelden oluşmaktadır, ifadesinde bulunmalarına rağmen öğretmenlerin öğretme becerileri için aynı görüşü ifade etmemişlerdir. Veri toplama aracına bu soru ile ilgili verilen görüşler incelendiğinde, kursiyerlerin 33'ü (%83) BEM öğretmenlerinin öğretme becerileri açısından yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Bir konuda uzman olmak ile uzman olunan konuyu aynı beceri ile aktarabilme ayrı şeylerdir. En iyi bilen en iyi anlatır mantığı sınıf ortamında her zaman işlememektedir. Veri toplama aracının bu yargıyla ilgili sonuçları göstermiştir ki konularında uzman olan BEM öğretmenleri aynı beceriyi öğretmenlik performansında gösterememektedirler. Bu olumsuzluğu gidermek üzere her eğitim dönemi BEM öğretmenlerinden 8-10 personel öğretim tekniklerini öğrenmeleri amacıyla Hava Sınıf Okulları bünyesinde verilen 'Teknik Öğretmen Kursu'na tertip edilmektedirler.

'Öğretmenler, öğretim ilkelerine (ipucu, pekiştireç, eğitilen katılımı, dönüt vb.) önem vermektedir.' Veri toplama aracından elde edilen veriler ve zaman zaman yapılan öğretmen değerlendirmeleri göstermiştir ki Teknik Öğretmen Kursunu bitiren öğretmenlerin ders uygulama şekilleri öğretim ilke ve yöntemlerine daha uygundur.

Ancak bu kursu almadan eğitimcilik yapan öğretmenlerin dersin icrası esnasında öğretim ilkelerine uymadıkları kursiyerler tarafından ifade edilmiştir.

‘Eğitimde kullanılan eğitim yardımcılarının niteliği (kalitesi) eğitim konularına çok uygundur.’ ve *‘Eğitimde kullanılan laboratuvar, teçhizat ve malzeme kolaylıklarının yeterlilik düzeyleri düşüktü.’* yargıları ile ilgili olarak görüşmeciler BEM’in eğitim kolaylıklarına yönelik imkan ve kabiliyetlerin kısmen yeterli olduğunu ancak eğitim imkanlarının artırılması ile eğitimlerden beklenen verimin daha da artacağını vurgulamışlardır.

Öğrenme bireyin kendi yaşantıları yoluyla gerçekleşen içsel bir süreçtir ve doğrudan gözlenemez. Ancak bu içsel süreç dışarıdan düzenlenecek çeşitli etkinliklerle yönlendirilir. İşte ‘belli bir zaman süresi içinde bireyi etkileme gücünde olan dış şartlar’ eğitim durumu olarak ifade edilmektedir. Eğitim durumu öğrenci ve öğretmenin, öğrenme öğretme sürecinde gerçekleştirdiği tüm etkinlikleri kapsar⁶⁰.

Öğretme öğrenme süreci, bir eğitim programı içinde incelenmesi en güç alanlardan biridir. Özellikle sınıf içi etkileşimin net bir biçimde çözümlenmesi öğretme öğrenme içindeki çözümsüz bir çok sorununun da çözülebilmesine olanak tanıyacaktır. Öğretme öğrenme sürecinin temel elemanları öğretmen ve öğrencidir. Gerçekte tüm süreç önceden saptanmış hedefler doğrultusunda, belirli bir içeriğin aktarılması ya da paylaşılması üzerine kurulmuştur. Sonuçta istenilen düzeyde bir ürün elde edildiği anda da öğretme öğrenme sürecinin etkili olduğu ifade edilir. Belki de bu süreç içinde en kritik eleman ise süreç üzerine düşümlenmektedir⁶¹.

Yöntem ise süreç bileşenleri içinde en geniş biçimde kapsamaktadır. Bilindiği üzere bir hedefe erişmek ya da bir amacı gerçekleştirmek üzere izlenen yol olarak tanımladığımız yöntem de uygulanış biçimi olarak adlandırılan teknikler bir düşünüldüğünde anlam kazanmaktadır. Yöntem ile teknik arasındaki ilişki örüntüsü, strateji ve taktik arasında bulunmaktadır. Strateji, yöntemin üzerinde daha geniş bir şemsiye oluşturmaktadır. Strateji; yöntemi kapsamakla birlikte alınacak önlemleri de içinde barındırır. Bu bağlamda strateji ve taktikler, öğreticiye yöntem ve tekniklere göre daha geniş bir hareket alanı çizer. Stil ise bu iki kavramsal yapıyı yönlendiren, bireysel

^{60.} Erden (1998), a.g.e, s.32.

^{61.} Erden(1998), a.g.e., s.33.

özellikler takımı olarak ortaya çıkmaktadır. Öğreticinin yöntem seçimini etkileyen faktörler incelendiğinde, öğreticinin yönetime yatkınlığı; maliyet, zaman, öğrenen özellikleri gibi diğer özelliklere oranla daha önemli bir hale gelmektedir⁶².

Öğrenme-öğretme süreci, içeriğin "nasıl kazandırılacağı"na yönelik öğrencinin "hazır bulunuşluk düzeyi"ne uygun, istenilen davranışları gerçekleştirici nitelikte "ipucu", "pekiştireç" (dönüt-düzeltilme), "öğrenci katılımı" değişkenlerine yer verildiği bir süreçtir.

Bu süreç içerisinde öğretmen, öğretme fundamentalitesine sahip olmalıdır. Öğrenmede başarı ancak öğrencisiyle aynı frekansta konuşabilen öğretmenlerindir⁶³.

Tekin, kimya öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim kursunun öğrenme-öğretme süreçleri bakımında yeterli doygunlukta olmaması sebebiyle anılan kursun katılımcılar açısından yararlı olmadığını tespit etmiştir. Özellikle kurs öğretmenin öğretmenlik becerileri açısından yetersizliği, kursta kullanılan eğitim yardımcılarının niteliğinin uygunsuzluğu ve eğitim süresinin yeterli olmaması kurstan beklenen verimi düşürmüştür⁶⁴.

Yavuz tarafından "Sosyal Sigortalar Kurumundaki hizmet içi eğitim etkinliklerinin incelenmesi"ne ilişkin yapılan araştırma sonucunda ise; kurumdaki eğitim biriminde görevli personelin nitel ve nicel yönden yetersiz olduğu, eğitim uygulamalarının günün son saatinde yapılması derslerde zaman darlığına, kursiyerlerde ise yorgunluğa yol açmasından dolayı uygulamalardan istenen verimin alınmadığı, eğitim sonunda yapılan sınavların gerçek bilgi ve beceriyi ölçmekten uzak olduğu bulgularına ulaşılmıştır⁶⁵.

⁶². Babadoğan, Cem. *Modern Öğretim Stratejilerinin Öğretim Öğrenim Süreçlerine Yansımaları*. Ankara: 1996, s.24.

⁶³. Burns, R.M. *Fundamental of Teaching. Faculty Development Flight, 81st Training Support Squadron, Keesler Air Force Base, Mississippi:2003, s.21.*

⁶⁴. Tekin, S.(2003), a.g.e., s.7.

⁶⁵. Yavuz N. *Sosyal Sigortalar Kurumundaki Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara:1982.*

Babadoğan'ın "Kamu kesimindeki hizmet içi eğitim programlarının etkinliğinin değerlendirilmesi" ile ilgili araştırmasında; eğitim programlarının yürütülmesinde eğitim araç ve gereçlerinin, eğitici personelin nicel ve nitel yönünün, eğitim için genel bütçeden ayrılan payın yetersiz olduğu ve programlarda teorik bilgilere daha çok ağırlık verildiğinden uygulamada kopukluklar görüldüğü belirlenmiştir⁶⁶.

Sonuç olarak BEM Amirliği bünyesinde verilen eğitimlerin icrasından sorumlu öğretmen kadrosunun özellikle öğretmenlik becerileri yönünden geliştirilmesinin eğitimlerden beklenen azami verimi artıracığı düşünülmektedir.

2.4. Ölçme-Değerlendirme

BEM eğitim programlarının *ölçme-değerlendirilme* boyutu ile ilgili olarak veri toplama aracı kullanılarak 6 adet ifade sorulmuştur.

Tablo-5 BEM Eğitimlerinin Ölçme-Değerlendirme Açısından Değerlendirilmesi

S/ N	BEM EĞİTİM SİSTEMİ	TAMAMEN KATILYORUM		KATILYORUM		KARARSIZIM		KATILMIYORUM		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
4.	ÖLÇME- DEĞERLENDİRME SÜRECİ										
4.1	Sınavlarda yer alan soru sayısı öğretilen bilgiyi kapsamaktadır.	22	55	18	45	-	-	-	-	-	-
4.2	Sınavların süreleri yeterli değildir.	-	-	4	10	2	5	16	40	18	18
4.3	Sınavların yapıldığı ortamın fiziksel koşulları (ses, ısı, ışık vb.) uygundur.	28	70	8	20	-	-	3	8	1	3
4.4	Sınav soruları bilgiyi ölçecek nitelikte değildir.	-	-	2	5	2	5	15	38	21	53
4.5	Bilgi sınavları objektif bir biçimde değerlendirilmektedir.	40	100	-	-	-	-	-	-	-	-
4.6	Sınavlarda karşılaşılan soruların anlaşılabilirlik düzeyi yeterli değildir.	-	-	4	10	-	-	13	33	23	58

⁶⁶. Babadoğan, C. *Kamu Kesimindeki Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara:1989.

Veri toplama aracı sonucunda ortaya çıkan veriler göstermiştir ki;BEM eğitimleri sonunda uygulanan sınavların kapsamı, sınav süreleri, sınavların anlaşılabilirlik düzeyleri ve sınavların objektif olarak değerlendirilmesinde her hangi bir sorun yaşanmamaktadır. Kısaca BEM eğitimleri ölçme değerlendirme boyutu bakımından oldukça yeterli seviyededir.

Eğitim programının hedeflere ulaşp ulaşılmadığının tespiti ancak ölçme değerlendirme faaliyetleri ile gerçekleşebilir. Elde edilen veriler ışığında programın sağlıklı olarak yürütülüp yürütülmediği, programın etkinlik derecesi saptanır.

Bir öğretmenin ne kadar iyi öğrettiği veya öğrencinin ne kadar iyi öğrendiğini bilmenin yolu ölçme ve değerlendirmedir. Ölçme ve değerlendirme, eğitimin etkililiğini belirlemek ve nasıl iyileştirilebileceğine yönelik kararlar alabilmek amacıyla gerekli bilgilerin toplanmasını ve incelenmesini içeren bir süreçtir. Ölçme bir betimleme, değerlendirme ise karar verme sürecidir.

Battal'ın "TRT kurumunda teknik personel yetiştirme sürecinin değerlendirilmesi" ile ilgili tarama modelinde yürütülen araştırması; hizmet içi eğitim gereksiniminin belirlenmesi, eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi olmak üzere beş alt bölümden oluşmaktadır. Araştırma bulguları kısaca özetlenecek olursa:

1. Hizmet içi eğitim gereksiniminin belirlenmesi konusunun yeterli düzeyde dikkate alınmadığı,
2. Eğitim programlarının TRT'nin uzun dönemli amaçlarına yeterli düzeyde yönelik olarak hazırlanmadığı,
3. Eğitim programlarının uygulanmasında; yurt dışında yapılan eğitimlerin yeterli ve yararlı seviyede olduğu, ancak sosyal etkinliklere yeterince yer verilmediği,
4. Eğitim programlarının değerlendirilmesi boyutunda; teknolojik gelişmelerin eğitim programlarına yeterince yansıtılmadığı,
5. Eğitim programlarının geliştirilmesi konusunda; eğitimle kazanılan yeterliliklerin uygulamadaki başarı derecesini belirlemek için izleme değerlendirmesi yapılmadığı saptanmıştır. Battal araştırmasında özellikle hizmet içi eğitime yönelik

faaliyetin ölçme ve değerlendirme boyutuyla yetersiz olduğunu vurgulamış bu durumu eğitim programlarının geliştirilmesine ket vuran bir faktör olarak tanımlamıştır⁶⁷.

Ölçme ve değerlendirme sürecinde en çok göz ardı edilen, ölçmenin yapılış amacının açık olarak tanımlanmamasıdır. Eğitimde ölçme sonuçlarına öğrencileri tanımak ve onlara en uygun öğretme-öğrenme etkinlikleri tasarlamak; süreç içerisinde ve sonunda öğrencilerin ulaştığı bilgi ve beceri düzeyini belirlemek; öğrencilerin bu bilgi ve becerilere nasıl ulaştıklarını veya eğer ulaşamamışlarsa bunun nedenlerini saptamak gibi farklı amaçlar için gereksinim duyarız.

Ölçme; öğretmenlere, verdikleri eğitimin iyi ve kötü yönlerinin belirlenmesi konusunda önemli bilgiler sağlar: Hangi öğretim yöntemleri, araçları, stratejileri öğrenme üzerinde etkili olmuştur? Diğer bir ifadeyle öğretmen, ölçme ve değerlendirme ile sadece öğrencilerin öğrenme düzeylerini saptamakla kalmaz; öğretim hedeflerini, öğrenme ortamını, ölçme araçlarını, öğretim stratejileri, yaklaşım, yöntem ve tekniklerini yeniden gözden geçirir; gerektiğinde alternatif materyal, strateji ve etkinlikler geliştirir.

Kuşkusuz, ölçme ve değerlendirmenin öğrenenler ve yöneticiler açısından da önemi büyüktür. Ölçme, öğrencinin öğrenme sürecine aktif katılımı ile öğrenme eksiklik ve yanlışlarını görme ve düzeltmesine imkan sağlar. Yöneticiler ise, kaynak tahsisi, fiziki kapasite, personel gelişimi, araç-gereç gibi konularda kararlar alabilmek için ölçme sonuçlarına ihtiyaç duyarlar.

Ölçme ve değerlendirme sürecinin yukarıda açıklanan amaçlara hizmet edebilmesi için dikkate alınması gereken ilkeler vardır. Bunlardan bazıları şunlardır:

Ölçme ve değerlendirme;

- Amaçlı olmalıdır.
- Öğrenme sonuçları yanında öğrenme sürecini de dikkate almalıdır.
- Yeterlik, yetenek, beceri gibi ölçüt veya standartlara dayanmalıdır.
- Bütün öğrencilerin sürece aktif katılımını sağlamalıdır.

⁶⁷. Battal, Haşmet. *'TRT Kurumunda Teknik Personel Yetiştirme Sürecinin Değerlendirilmesi.'* *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Ü. Sos.Bil.Enst, Ankara: 1994.*

- Öğrencinin gelişimi ve öğrenmesi hakkında bilgi sağlamalıdır.
- Bireysel performansa olduğu gibi grup performansına da imkan sağlamalıdır.

Sonuç olarak, ölçme ve değerlendirme; sadece öğrencinin başarısını ölçmek için yapılmaz. Öğretim sistemindeki tüm değişkenler (öğrenci, kursiyer, öğretmen, eğitim destek malzemeleri, öğretim metot ve teknikleri, eğitim teknikleri, eğitim programları) de tespit edilen aksaklık ve noksanlıklar araştırılır ve bunların giderilmesi için tedbirler alınması sağlanır⁶⁸.

Ayrıca bir sistemin yaşatılması ve geliştirilmesi genel olarak sağlıklı işleyen bir geri besleme mekanizması ile mümkündür. Ölçme sonucunda yapılacak değerlendirme, sistemin arzu edilen sonuçları doğurup doğurmadığını belirleyen bir süreç olup, elde edilen sonuçlara ilişkin değerlendirmeler geri besleme mekanizmasının ana unsurlarını oluşturmaktadır. Ölçme ve değerlendirmenin bireysel, bilimsel ve kurumsal olarak tüm aşamalarda sayısal temellere dayalı olarak yapılması gerekmektedir. Elde edilecek sonuçlardan yola çıkarak yapılacak oransal karşılaştırmalarla; birey, birim ve kurumun, zaman boyutunda nasıl değiştiği ve geliştiği ortaya çıkarılır. Özellikle bu süreç, Türk Silahlı Kuvvetlerinde icra edilen her türlü faaliyetin yüksek standartlara ulaştırılması ve eğitim etkinliğinin artırılması bakımından son derece önemlidir.

Veri toplama aracınınun ikinci bölümünde 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde farklı birimlerce verilen eğitimlerin tek bir eğitim kurumu çatısı altında toplanmasına yönelik olarak kursiyerlere aşağıdaki 2 adet açık uçlu soru sorulmuştur.

1. Bakım Eğitim Merkezi Eğitim Programlarına yönelik görüşleriniz nelerdir.

2. Kurulması önerilen Birlik Eğitim Merkezi'ne yönelik görüşleriniz nelerdir.

⁶⁸. K.K.K.lığı. Ölçme ve Değerlendirme El Kitabı. Ankara: 2003, s.22-23.

Sorulan soruların değerlendirilmesi neticesinde;

40 adet kursiyerden 35 adedi (%88) BEM eğitimlerinin **amaçlar, içerik(kapsam), öğrenme-öğretme süreçleri ve ölçme-değerlendirme** öğeleri bakımından yeterli olduğunu beyan etmişlerdir. 5 adet kursiyer ise (%13) BEM eğitimlerinin süresinin artırılması ve öğretmen kadrolarının öğretmenlik formasyonu sahibi personelden seçilmesi yönünde görüş bildirmişlerdir.

Veri toplama aracının son bölümünde kursiyerlere 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde farklı birimler tarafından verilen eğitimlerin tek bir çatı altında, *Birlik Eğitim Merkezi* adı altında verilmesine yönelik görüşleri sorulmuştur. Veri toplama aracı uygulanan 40 kursiyerin tamamı (%100), 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde farklı eğitim üniteleri sorumluluğunda icra edilen eğitimlerin tek bir çatı altında birleştirilmesi ile bir sinerjinin oluşacağı, oluşacak bu sinerji ile 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı eğitim birimlerinin kurumsallaşabileceği, dolayısıyla uygulanan eğitimlerde olumlu yönde ivme yaşanabileceği ifade edilmiştir.

Ayrıca denekler kurulacak eğitim merkezinin daha etkin bir yapıya kavuşması amacıyla; Birlik Eğitim Merkezi'nin direk olarak 8 nci Ana Jet Üs Komutanına bağlanması gerektiğini, bu merkezde çalışacak eğitici (öğretmen) personel ihtiyacının karşılanmasını ve eğitici olarak çalışacak personelin Teknik Öğretmen Kursu görmüş, mesleğinde temayüz etmiş personelden seçilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak; Hava Kuvvetlerinin sahip olduğu muharebe imkan ve kabiliyetlerinin kaynağı, eğitilmiş nitelikli personeldir. Nitelikli personel silah ve destek sistemlerinin etkinlikle kullanılmasını, hareket ortamında kuvvetlerin komuta ve kontrolünün sağlanmasını, teknolojinin ve askeri stratejinin hayata geçirilmesini mümkün kılar. Harekat ortamı ve kullanılan silah sistemlerinin özellikleri gereği, iyi yetişmiş personel Hava Kuvvetlerinin en önemli yatırımıdır. Bu nedenle personel havacılığa adımını attığı andan itibaren bilgi ve beceri seviyesiyle emsallerine üstünlük sağlayacak şekilde eğitim ve öğretimle donatılır. Bu kapsamda havacı personelin ulaştığı seviyenin muhafazası ve geliştirilmesi için fırsatlar sunulur. Hava Kuvvetlerinin, tüm faaliyet alanlarında kendisinden bekleneni, sahip olduğu teknoloji seviyesine uygun olarak yerine getirebilmesi, dayanışma içinde yeteneklerini ortaya koyabilen profesyonel havacı personelin varlığına bağlıdır.

TARTIŞMA

Eğitim programının değerlendirilmesinin temel amacı; programın etkililiği hakkında yargıya varmak, programdaki eksiklikleri saptayarak düzeltilmesi yoluna gitmektir. Günümüzde program değerlendirme sürecinde programların tüm yönleri ile ele alınıp incelenmesi görüşü kabul grmektedir⁶⁹.

Program değerlendirme çalışmalarında yanıtı aranan temel soru; “Eğitim programındaki temel aksaklık ve eksiklikler nelerdir?” sorusudur.

Bu soruyu yanıtlamak için programın öğelerinin tek tek incelenmesi gerekmekte ve bu tür değerlendirme “ğelere dönük değerlendirme” olarak adlandırılmaktadır⁷⁰.

Kapsamlı bir program değerlendirme çalışmasında programın tüm öğelerinin ve uygulama sürecinin incelenmesi gerekliliğinden yola ıkılarak⁷¹, bu çalışmada öğelere dönük değerlendirme temel alınmıştır.

Eğitim bilimciler, programın eğitim hedeflerini gerçekleştirmek için öğrencilerin karşı karşıya geldikleri düzenli öğrenme yaşantılarının tümü olduğunda birleşmektedirler.

Genel olarak bir eğitim programı öğeleri içinde; amaçlar, kapsam, öğrenme-öğretme ve lme-değerlendirme süreçleri bulunmaktadır⁷².

Ayrıca bir eğitim programının etkililik derecesinin belirlenmesinde, değerlendirilecek olan programın planlanması ve uygulanmasından sorumlu örgütün de değerlendirilmesi gerekmektedir. Örgütün değerlendirilebilmesi için ise; örgütte uygulanan yönetim süreçlerinin işleyişine ilişkin verilere ihtiyaç duyulmaktadır.

⁶⁹. Erden(1998), a.g.e., s.14.

⁷⁰. Balcı, Ali. *Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler*. A..Yayınları, Ankara: 1997.

⁷¹. Erden(1998), a.g.e., s.22.

⁷². Bilen, Mürüvvet. *Plandan Uygulamaya ğretim*. Anı Yayıncılık, Ankara:1999, s.10.

Sonuçta BEM eğitim sisteminin etkililiğinin değerlendirilmesinde kullanılan öğeler:

1. Amaçlar,
2. Kapsam,
3. Öğrenme-Öğretme Süreci,

4. Ölçme-Değerlendirme Süreci olmak üzere dört boyutta oluşturulmuştur. Böylece, uygulanan eğitim programının etkililiğine ilişkin verilerin tüm boyutlarıyla ortaya konulabileceği değerlendirilmiştir.

Araştırmanın ilgili bölümlerinde, sorunun daha anlaşılır kılınabilmesi amacıyla soruna temel dayanak oluşturan konunun teorik alt yapısı incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla; konu ile ilgili yapılan ilgili araştırmalar ile BEM eğitimleri ve hizmet içi eğitim süreçlerine ilişkin kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

Hizmet içi eğitim, kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir.

Hava Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten Hizmet İçi Eğitim kurumlarından birisi de Ana Jet Üs Komutanlıklarında kurulan Bakım Eğitim Merkezleridir.

Bu araştırma ile 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde Uçak Bakım Komutanlığı personeline F-16 uçak sistemlerine yönelik hizmet içi eğitimler uygulayan Bakım Eğitim Merkezi eğitim programlarının **amaçlar, içerik(kapsam), öğrenme-öğretme süreçleri ve ölçme-değerlendirme** bakımından incelenmesi, kuruluş amaçları doğrultusunda eğitim uygulanıp uygulanmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Başka bir ifade ile BEM eğitim programlarının etkililiği saptanmaya çalışılmıştır. BEM eğitim programlarının etkililiğinin saptanması amacıyla özel olarak hazırlanan veri toplama aracı hazırlanmıştır.

Veri toplama aracı kullanılarak elde edilen bulgular yorumlandığında;

1. Bakım Eğitim Merkezi bünyesinde verilen eğitimlerin Uçak Bakım Komutanlığı personeline yönelik olması sebebiyle dar kapsamlı olduğu,

2. BEM eğitim programlarının yalnızca uçak bakım personeline yönelik olması (sınıf ve ihtisasa yönelik eğitim vermesi) sebebiyle kendisini akademik olarak yenileyemediği,

3. 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı envanterinde bulunan uçakların yurtdışı kaynaklı olması, dolayısı ile uçakların bakım-onarımları ile bakım ve onarımlara yönelik eğitim programlarının da yabancı kaynaklı olmasının eğitim programlarının geliştirilmesine engel olduğu,

4. BEM Amirliği bünyesinde eğitmen olarak görev yapan öğretmenlere öğretmenlik nosyonu kazandırılması gerektiği,

5. Özellikle uygulamaya yönelik konularda eğitim sürelerinin artırılmasının uygun olacağı ortaya konmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

Bakım Eğitim Merkezi Amirliği eğitim programları, eğitimlerden yararlanan 40 kursiyere veri toplama aracı uygulanarak değerlendirilmiş ve aşağıdaki sonuçlara varılmıştır.

1. Kursiyerler, BEM eğitim programlarının Uçk.Bkm.lığının gereksinim duyduğu nitelikte personeli yetiştirecek düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. (Tablo-1)

2. Kursiyerler, eğitimlerin ihtisaslarına ait eğitim gereksinimlerine yönelik olduğunu belirtmişlerdir. (Tablo-1)

3. Kursiyerler, eğitim konularının hazırbulunuşluk düzeylerine uygun olduğunu ifade etmişlerdir. (Tablo-1)

4. Kursiyerler, eğitim konularının ilgili ihtisasın konu özelliklerine uyduğu görüşündedirler. (Tablo-1)

5. Kursiyerler, eğitim içeriklerinin kapsamda yer alan konular ile tutarlı olduğunu belirtmişlerdir. (Tablo-1)

6. Kursiyerler, BEM eğitim programlarının görevlerini etkin olarak yapmasını sağlayacak düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. (Tablo-2)

7. Kursiyerler, eğitim programlarının her ihtisasın konu alanındaki temel bilgileri içerdiğini belirtmişlerdir. (Tablo-2)
8. Kursiyerler, eğitim programlarının çağdaş bilimsel bilgileri yansıttığını belirtmişlerdir. (Tablo-2)
9. Kursiyerler, konu içeriklerinin ihtisasa yönelik olması sebebiyle günlük iş yaşamında kullanılabilecek bilgileri içerdiğini ifade etmişlerdir. (Tablo-2)
10. Kursiyerler, ders içeriklerinin öğrenilmesinde güçlük çekilen konulardan oluşmadığını belirtmişlerdir. (Tablo-3)
11. Kursiyerler, planlanan öğretim programı ile uygulamanın tutarlı olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır. (Tablo-3)
12. Kursiyerler, eğitimin amacına ulaşabilmesi açısından eğitim programlarının eğitim sürelerinin artırılması yönünde yeniden gözden geçirilmesinin uygun olacağını belirtmişlerdir. (Tablo-3)
13. Kursiyerler, BEM öğretmen kadrosunun kendi ihtisaslarında uzman personelden oluştuğunu belirtmişlerdir. (Tablo-3)
14. Kursiyerler, BEM öğretmenlerinin bir kısmının öğretme becerisine sahip olmadığını ifade etmişlerdir. (Tablo-3)
15. Kursiyerler, öğretmenlerin öğretim ilkelerine (ipucu, pekiştireç, eğitilen katılımı, dönüt vb.) pek önem vermediklerini belirtmişlerdir. (Tablo-3)
16. Kursiyerler, BEM A.liğinde kullanılan eğitim yardımcılarının niteliğinin (kalitesi) eğitim konularına uygun olduğunu ancak geliştirilmesi halinde eğitimlerden beklenen verimin artacağını ifade etmişlerdir. (Tablo-3)
17. Kursiyerler, eğitimde kullanılan laboratuvar, teçhizat ve malzeme kolaylıklarının yeterli olduğunu ancak bu kolaylıkların geliştirilmesi halinde eğitimin daha etkin olabileceğini belirtmişlerdir. (Tablo-3)
18. Kursiyerler, sınavlarda yer alan soru sayısının öğretilen bilgiyi kapsadığını belirtmişlerdir. (Tablo-4)
19. Kursiyerler, sınav sürelerinin yeterli olduğu konusunda hem fikirdirler. (Tablo-4)

20. Kursiyerler, sınavların yapıldığı ortamın fiziksel koşullarının (ses, ısı, ışıklandırma vb.) uygun olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır. (Tablo-4)

21. Kursiyerler, sınav sorularının bilgiyi ölçecek nitelikte olduğunu belirtmişlerdir. (Tablo-4)

22. Kursiyerler, bilgi sınavlarının objektif bir biçimde değerlendirildiğini ifade etmişlerdir. (Tablo-4)

23. Kursiyerler, sınavlarda karşılaşılan soruların anlaşılabilirlik düzeyinin uygun ve yeterli olduğu konusunda hem fikir olmuşlardır. (Tablo-4)

24. Kursiyerler, açık uçlu olarak sorulan Bakım Eğitim Merkezi Eğitim Programlarına yönelik görüşleri ile ilgili olarak;

a. BEM eğitimlerinin **amaçlar, içerik(kapsam), öğrenme-öğretme süreçleri ve ölçme-değerlendirme** öğeleri bakımından kendi eğitim ihtiyaçlarına yönelik olarak yeterli olduğunu beyan etmişlerdir.

b. Ayrıca BEM eğitimlerinin özellikle Uçak Bakım personelinin ihtisasına yönelik mesleki gelişimlerine çok büyük katkıları olduğunu belirtmişlerdir.

25. Kursiyerlere son olarak alt amaçlarda yer alan Birlik Eğitim Merkezinin kurulmasına yönelik açık uçlu bir soru sorulmuştur. Deneklerin tamamı (%100), böyle bir oluşumun 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığında verilen eğitimlerin ve eğitim birimlerinin kurumsallaşması açısından bir devrim niteliği taşıyacağını, eğitimlere yeni bir ivme kazandıracığını belirtmişlerdir.

Sonuç olarak araştırma göstermiştir ki Bakım Eğitim Merkezi eğitim programları amaçlar, içerik ve ölçme değerlendirme faaliyetleri açısından yeterli, öğrenme-öğretme süreçleri açısından ise geliştirilmeye açık bir resim çizmektedir. BEM eğitim programlarının öğrenme-öğretme süreçleri kapsamında ortaya çıkan sorunların giderilmesi amacıyla araştırmanın “Öneriler” bölümünde belirtilen hususların hayata geçirilmesi ile anılan sorunların giderilebileceği düşünülmektedir.

ÖNERİLER

a. Uygulayıcılara yönelik öneriler:

1. Özellikle BEM Amirliği bünyesindeki eğitici olarak görevlendirilecek personelin seçiminde; yeterlilik ve gönüllülük kriterlerinin göz önünde bulundurulması, öğretmen seçim envanteri vb. seçim işlemlerinin uygulanması, tüm eğitimcilerin göreve başlamadan önce Eğitim Yöneticisi ve Öğretmen Yetiştirme Okulu'nda verilmekte olan ve öğretmenlik formasyonu kazandırmayı amaçlayan “Teknik Öğretmen Kursu” nu görmeleri, başarısız olan personelin ise öğretmen olarak görevlendirilmemesi uygun olacaktır.

2. Her yıl düzenli olarak ve tüm BEM amirleri ve eğitim temsilcilerinin katılacağı BEM Seminerlerinin düzenlenerek, sistemin sorunlarının ve bu sorunlara ait çözüm önerilerinin tartışılacağı bilimsel bir ortamın sağlanması, ayrıca BEM’de görevli tüm personelin sürekli yararlanabilmesi amacıyla Hava Kuvvetleri Komutanlığı içerisinde BEM’lerden sorumlu bir birimin kurulması uygun olacaktır. Eğitim uzmanlarının da bulunduğu bu birimde BEM Sisteminin değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik kararlar alınmalı ve biran önce uygulamaya geçirilmelidir.

3. Bununla beraber 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde verilen eğitimlerin kurumsallaşması açısından bu komutanlık bünyesinde eğitim veren tüm eğitim birimleri yeni oluşturulacak “Birlik Eğitim Merkezi Amirliği” içerisinde yeniden teşkil edilmelidir. Üs’ün tüm eğitim faaliyetlerinden sorumlu olacak bu yeni eğitim merkezi, Üs Komutanına bağlı olacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.

b. Araştırmacılara yönelik öneriler:

1. Bakım Eğitim Merkezinin Birlik Eğitim Merkezine dönüştürülmesi ve Üs Komutanlığı içerisinde eğitim veren birimlerin bir merkezde toplanmasından sonra Birlik Eğitim Merkezinin eğitim amaç ve etkinlikleri yeniden değerlendirilmeli, bu yeni oluşumun 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığına hangi açılardan ve ne kadar katkı sağladığı hususunda yeni bir araştırma yapılabilir.

2. 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığında kurulan Birlik Eğitim Merkezinin diğer Üs Komutanlıklarında da kurulmasının sisteme olacak katkılarının incelenmesi konusunda yeni bir araştırma yapılabilir.

3. 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığının Birlik Eğitim Merkezi kurulmadan önce ve kurulduktan sonraki eğitim harcamalarının (kurs/eğitilmelere gönderilen personele ödenen harcırahlar, sağlık giderleri, personelin yokluğundan kaynaklanan adam/saat gideri vb.) ortaya çıkarılmasına yönelik bir araştırmanın yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

a.Belgeler

- Genelkurmay Başkanlığı (1999). **Prensip Emri**. No:23-7, Ankara.
- HKY 164-34(A) (2005). **Bakım Eğitim Yönergesi (Taslak)**. Hv.K.leri Basımevi, Ankara.
- HKY 178-2(A) (2001). **Hv. H. O. Ana Yönergesi**. Hv.K.leri Basımevi, Ankara.
- HKY 180-1(A) (1999). **Sınıf Okulları Yönergesi**. Hv.K.leri Basımevi, Ankara.
- HKYY 164-19-1(A) (2000). **Eğitim Terimleri Sözlüğü**. Hv.K.leri Basımevi, Ankara.
- HKT 369-3 (A) (2002). **Hava Kuvvetleri Eğitim Konsepti**. Ankara.
- K.K.K.(2003). **Ölçme ve Değerlendirme El Kitabı**. Ankara.

b.Diğer Kaynaklar

- Akgündüz, Hasan (1997). **Klasik Dönem Osmanlı Medrese Sistemi**. Ulusal Yayınları. İstanbul.
- _____ (1998). **Eğitim Sorunlarına Tarihsel Bakış Yöntemi**. Zafer Matbaası. Diyarbakır.
- _____ (2005). **Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözümlemeler**. Yüksek Lisans Ders Notları. Diyarbakır.
- Aytaç, Tufan (2000). **Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar**. Milli Eğitim Yayınları, No:14, Ankara.
- Aytekin, Necdet (1978). **PTT Kurumunun Eğitim Merkezinde Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi**. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Babadoğan, Cem (1989). **Kamu Kesimindeki Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- _____ (1996). **Modern Öğretim Stratejilerinin Öğretim Öğrenim Süreçlerine Yansımaları**. A.Ü.E.B.F. Yayınları, Ankara.
- Balcı, Ali (1997). **Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler**. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Yayınları, Ankara.
- Battal, Haşmet (1994). **TRT Kurumunda Teknik Personel Yetiştirme Sürecinin Değerlendirilmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilen, Mürüvvet (1999). **Plandan Uygulamaya Öğretim**. Anı Yayıncılık, Ankara.

- Bilge, Arif (2003). **Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulanmakta Olan Görev Baş Eğitim Sistemi ve Değerlendirilmesi**. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Burns R.M. (2003). **Counseling**, Faculty Development Flight, 81st Training Support Squadron, Keesler Air Force Base, Mississippi.
- _____ (2003). **Curriculum Development**. Faculty Development Flight, 81st Training Support Squadron, Keesler Air Force Base, Mississippi.
- _____ (2004). **Fundamentals Of Teaching**. Faculty Development Flight, 81st Training Support Squadron, Keesler Air Force Base, Mississippi.
- Bursalıoğlu, Ziya (1985). **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama**. A.Ü.E.B.F.Yayımları, Ankara.
- Demirel, Özcan (2004). **Eğitimde Program Geliştirme**. Pegem Yayıncılık. Altıncı Baskı, Ankara.
- Erden, Münire (1995). **Eğitimde Program Değerlendirme**. Anı Yayıncılık, Ankara.
- _____ (1998). **Eğitimde Program Değerlendirme**. Geliştirilmiş Baskı. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Erki, Bekir Sıtkı (1998). **Bankalarda Personel Yetiştirme Sorunları ve Hizmet İçi Eğitim Modeli**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, A.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, Selahattin (1972). **Eğitimde Program Geliştirme**. H.Ü. Basımevi, Ankara.
- Fındıkçı, İlhami (1999). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Alfa Basımevi, İstanbul.
- Gümüşeli, Zafer (1985). **Türkiye Halk Bankası A.Ş.'de Yapılan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi**. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Gürkan, Tanju (1990). **Eğitimde Program Geliştirme**. A.Ü.E.B.F.Yayımları, Ankara.
- Küçükahmet, Leyla (1992). **Hizmet İçi Eğitim: Teori ve Uygulamaları**. Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Matbaası, Ankara.
- Özyurt, Aysun (1993). **Hizmet İçi Eğitimde Kazanılan Yeterliklerin İş Başında Kullanımı (PTT Hizmetleri Temel Memur Kanunu Örneği)**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, H.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özyürek, Leyla (1981). **Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği**. Ankara Üniversitesi Yayını, No:102, Ankara.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (1997). **Personel Yönetimi**. Furkan Ofset, Bursa.
- Sönmez, Veysel (1994). **Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı**. Pegem Yayınları, Ankara.
- Taymaz, Haydar (1997). **Hizmet İçi Eğitim**. TAKAV Matbaası, Ankara.

- Tekin, Seher (2003). **Kimya Öğretmenlerine Yönelik Bir Hizmet İçi Eğitim Kursunun Yansımaları: Akçaabat Örneği**. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fatih Eğitim Fakültesi, Araştırma Çalışması.
- Varış, Fatma (1998). **Eğitimde Program Geliştirme**. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, No:157, Ankara.
- Yavuz, N.(1982). **Sosyal Sigortalar Kurumundaki Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, Veli (1998). **Siyasi Tarih**. Harp Akademisi Yayınları, İstanbul.
- Yüksel, Öznur (1998). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Gazi Kitapevi, Ankara.

EK-1
**BAKIM EĞİTİM MERKEZİ EĞİTİMLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK VERİ TOPLAMA ARACI**

Değerli Silah Arkadaşım;

Hava Kuvvetleri Komutanlığı Ana Jet Üs Komutanlıkları bünyesinde yer alan ve Uçak Bakım personelinin eğitilmesi amacıyla kurulan Bakım Eğitim Merkezi Amirliği eğitimlerinin geliştirilmesi ve 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde farklı alanlarda eğitim veren tüm birimleri Birlik Eğitim Merkezi çatısında toplamak amacıyla oluşturulan elinizdeki bu veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır; **birinci bölümde** programın bazı öğelerine ilişkin belirtilen yargılara katılma düzeyiniz, **ikinci bölümde** ise; programın geliştirilmesi ve yukarıda bahsedilen yeni oluşum hakkındaki görüşleriniz öğrenilmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın amacına ulaşması için veri toplama aracında yer alan ifadeleri ve soruları içtenlikle cevaplamanız gerekmektedir. Yanıtlarınızdan elde edilecek veriler, öncelikle araştırmacının yüksek lisans tezinde kullanılacak olup, 8 nci Ana Jet Üs Komutanlığı bünyesinde kurulması önerilen yeni eğitim kurumunun da alt yapısının oluşturulması yönünde bilimsel veri sağlayacaktır.

Sağlayacağımız katkınız için içten teşekkürlerimi sunarım.

M. Ayhan YAZGANARIKAN
Hava Öğretmen Yüzbaşı
Dicle Ü. Yüksek Lisans Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM

PROGRAMIN ÖGELERİNE İLİŞKİN BİLGİLER

AÇIKLAMA: Bu bölümde size Bakım Eğitim Merkezi eğitim programlarının amacına, içeriğine, yöntem, teknik ve ders materyallerine, öğrenci destek hizmetlerine ve ölçme değerlendirme sürecine ilişkin bazı yargılar sorulacaktır. Sizden istenen bu yargıları dikkatlice dinleyip, verilen yargıya katılma durumunuzu içtenlikle belirtmenizdir.

S/N	BEM EĞİTİM SİSTEMİ	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1.	AMAÇLARI					
1.1	Uçak Bakım Komutanlığının gereksinim duyduğu nitelikte personeli yetiştirecek düzeydedir.	()	()	()	()	()
1.2	Kursiyerlerin ihtisaslarına ait eğitim gereksinimlerine yöneliktir.	()	()	()	()	()
1.3	Kursiyerlerin hazırbulunuşluk düzeylerine uygun değildir.	()	()	()	()	()
1.4	İlgili ihtisasın konu özelliklerine uymamaktadır.	()	()	()	()	()
1.5	Kapsamda yer alan konular ile tutarlı değildir.	()	()	()	()	()
2.	İÇERİK (KAPSAM)					
2.1	Personelin görevini etkin olarak yapmasını sağlayacak düzeydedir.	()	()	()	()	()
2.2	Her ihtisasın konu alanındaki temel bilgileri içermemektedir.	()	()	()	()	()
2.3	Çağdaş bilimsel bilgileri yansıtmaktadır.	()	()	()	()	()
2.4	Günlük iş yaşamında kullanılabilir bilgileri içermektedir.	()	()	()	()	()
3.	ÖĞRENME-ÖĞRETME SÜRECİ					
3.1	Öğrenilmesinde güçlük çekilen konular yer almaktadır.	()	()	()	()	()
3.2	Planlanan öğretim programı ile uygulama tutarlı değildir.	()	()	()	()	()
3.3	Eğitimin amacına ulaşabilmesi açısından eğitimlerin süresi yeterli değildir.	()	()	()	()	()

3.4	Öğretmenler, kendi ihtisasında uzman personelden oluşmaktadır.	()	()	()	()	()
3.5	Öğretmenler, öğretme becerisine sahip değildir.	()	()	()	()	()
3.6	Öğretmenler, öğretim ilkelerine (ipucu, pekiştireç, eğitilen katılımı, dönüt vb.) önem vermektedir.	()	()	()	()	()
3.7	Eğitimde kullanılan eğitim yardımcılarının niteliği (kalitesi) eğitim konularına çok uygundur.	()	()	()	()	()
3.8	Eğitimde kullanılan laboratuvar, teçhizat ve malzeme kolaylıklarının yeterlilik düzeyleri düşüktü.	()	()	()	()	()
4.	ÖLÇME-DEĞERLENDİRME SÜRECİ					
4.1	Sınavlarda yer alan soru sayısı öğretilen bilgiyi kapsamaktadır.	()	()	()	()	()
4.2	Sınavların süreleri yeterli değildir.	()	()	()	()	()
4.3	Sınavların yapıldığı ortamın fiziksel koşulları (ses, ısı, ışıklandırma vb.) uygundur.	()	()	()	()	()
4.4	Sınav soruları bilgiyi ölçecek nitelikte değildir.	()	()	()	()	()
4.5	Bilgi sınavları objektif bir biçimde değerlendirilmektedir.	()	()	()	()	()
4.6	Sınavlarda karşılaşılan soruların anlaşılabilirlik düzeyi yeterli değildir.	()	()	()	()	()

İKİNCİ BÖLÜM

ÖNERİLERİNİZ

AÇIKLAMA:Bu bölümde sizden istenen Bakım Eğitim Merkezi eğitim programlarına yönelik görüşleriniz ile eğitimlerin tek bir merkezde toplanmasına amacıyla Birlik Eğitim Merkezi'nin kurulmasına yönelik değerlendirmelerinizi ortaya koymanızdır.

1.Bakım Eğitim Merkezi Eğitim Programlarına yönelik görüşleriniz:

2. Kurulması önerilen Birlik Eğitim Merkezi'ne yönelik görüşleriniz.

EK-2

TASNİF DIŞI

**T.C.
HAVA KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI
8 NCİ ANA JET ÜS KOMUTANLIĞI
DİYARBAKIR**

UÇK.BKM. : 1800- 45-05/BEM.132

01 MART 2005

KONU : Veri Toplama Aracının Uygulanması

UÇAK BAKIM KOMUTANLIĞINA

Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı bünyesinde yapmakta olduğum “Bakım Eğitim Merkezi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi” konulu araştırmamda kullanılmak üzere Mart-Nisan 2005 tarihleri arasında EK’te sunulan veri toplama aracının uygulanması konusunda gereğini arz ederim.

**M. Ayhan YAZGANARIKAN
Hava Öğretmen Yüzbaşı
Bakım Eğitim Merkezi Amiri**

EKİ :
(2 Sayfa Uygulanacak Veri Toplama Aracı)

U Y G U N D U R

02 / MART / 2005

**Murat ISLİOĞLU
Hv.Uçk.Bkm.Bnb.
Uçak Bakım Komutanı**

TASNİF DIŞI

TERİMLER SÖZLÜĞÜ

Akademi: Bilim dallarında, güzel ya da uygulamalı sanatlarda orta ve yüksek öğretim yapan kimi okullara verilen addır.

Akademik Gün (Eğitim-Öğretim Günü): Bir eğitim-öğretim yılı içinde eğitim/ders yapılan günlerin herbiridir.

Akademik Yıl: a) *Yüksek Öğretim için:* Eğitim-öğretim yılı içinde eğitim-öğretimin başlamasından itibaren normal olarak 32 haftalık süreyi, yarıyıl ve yıl sonu sınavlarını kapsayan süredir. b) *Orta Öğretim için:* Eğitim-öğretimin başlamasından itibaren en az 170 eğitim gününü kapsayan süredir. c) Hv.K.K.lığında 01 Eylül- 31 Ağustos tarihleri arasında geçen süredir.

Astsubay Aday: Hava Sınıf Okullarında astsubay temel eğitim ve öğretiminde bulunan ve temel eğitim ve öğretimi başarı ile bitirmesi halinde astsubay çavuşluğa nasbedilecek öğrencilerdir.

Bilişsel Alan: Bilgiyi tanıma, hatırlama, onun üzerinde akıl yürütme, kavramlar, genellemeler, kuramlar ve bunları denetleme gibi süreçlerde kendini gösteren yeterlikler bütünüdür. Bilişsel alanla ilgili eğitim amaçları ;

- a) Bilgileri belleye bilme
- b) Kavrayabilme
- c) Uygulayabilme
- d) Analiz edebilme
- e) Sentez yapabilme
- f) Değerlendirme şeklinde sıralanabilir.

Branş: Sınıfları meydana getiren temel hizmetlerden biridir.

Çeklist: 1. Herhangi bir işte yapılan/yapılacak işlemlerin sıralandığı kontrol listesidir. 2. İki uçlu dereceleme ölçeği. (var/yok, evet/hayır). Özellikle bir dizi işin sırasıyla yerine getirilebilme becerisini dereceleme için çok kullanılan bir yöntemdir.

Eğitbilim: 1. Eğitimin amaçlarını, ilkelerini, yöntem ve düzgülerini ve eğitim çalışmalarını kurallara bağlayan bilimdir. 2. Öğretmenlik sanatı, uygulaması ya da mesleği için gerekli bilgi ve becerileri kazandıran bilim dalıdır.

Eğitim: 1. Harp etmek için gerekli askeri beceri, kendine güven, bedeni ve fikri yeterlik ve moral konularında, bir askerin bilgi ve yeteneğini artıracak askeri faaliyetlerin tümüdür. 2. Önceden belirlenmiş amaçlara göre insan davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizisidir. 3. Yeni kuşakların toplum yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken, gerekli beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme etkinliğidir. 4. Belli bir konuda, bir bilgi ya da bilim dalında yetiştirme ve geliştirmedir. 5. Her kuşağa, geçmişin bilgi ve deneyimlerini düzenli bir biçimde aktarma ya da kazandırma işidir. 6. Bir birey ve ya birliği bulunduğu düzeyden daha yüksek bir düzeye çıkarmak amacıyla kuramsal ve uygulamalı geliştirme yöntemlerinin tümünü içeren eylemlerdir.

Eğitimci: 1. Eğitimde uzmanlaşmış kişidir. 2. Öğretmenlik, eğitim yöneticiliği ya da eğitim uzmanlığı yaparak eğitim çalışmalarına katkıda bulunan kimsedir. 3. Eğitimin kuramsal ya da uygulamalı bir alanında yaptığı öğrenimle akademik yeterlik elde eden ve özellikle üniversitelerin eğitim bölümlerinde öğretim üyeliği görevinde bulunan kimselere verilen addır.

Eğitim-Öğretim Yılı: Eğitim-öğretimin başlamasından itibaren geçen 12 aylık süredir.

Eğitim Standardı(ES): Hv.K.K.'lığı bünyesinde sürdürülen eğitimlerden geçen Subay, Astsubay, Sivil ve Erlerin, ilgili ihtisasları kapsamındaki bilgi-beceriler açısından hangi düzeylere ulaşmaları gerektiğini belirleyen Eğitim Kontrol Dokümanıdır. İhtisas Eğitim Standardı ve Kurs Eğitim Standardı şeklinde ikiye ayrılır.

Eğitim Uzmanı: Bireylerin (okullarda öğrencilerin, kurumlarda personelin) izledikleri eğitim programlarında ne ölçüde başarılı olduklarını saptamak için konu alanı uzmanları ile birlikte ölçme araçları (testler) geliştirilmesi, mevcut araçların yönergelerine uygun biçimde uygulanması, sonuçların yorumlanması ile ilgili çalışmaları planlayıp yürütmek, özellikle hizmet içi eğitim programlarını hazırlayıp, bu programları uygulayıp, sonucu değerlendirmekle görevli, bu alanda yüksek öğrenim görmüş uzman kişidir.

İç Değerlendirme: Akademik, uçuş, teknik eğitim ve kursların sürdürüldüğü okul, birlik ve kurumlardaki eğitim kontrol dokümanlarının, kaynakların, eğitim kolaylıklarının, öğretmen etkinliğinin ve ölçme-değerlendirme programının değerlendirilmesidir.

İhtisas Eğitim Standardı (İES): Hv.K.K.'lığı bünyesinde yürütülmekte olan Astsubay Aday Temel Eğitimleri ve Görevbaşı Eğitiminde hangi bilgi ve becerilerin hangi seviyede kazandırılacağını gösteren ve eğitimin nitelik kontrolünü sağlayan eğitim standardıdır.

İş Başında Eğitim: Kurumlarda çalışan görevlilere, günlük çalışma saatleri içinde, görevin ya da işin edimli olarak yapıldığı yerde ya da öğretmenin birim içindeki görev yerinde, kimi zaman bireysel, kimi zamanda kümeler halinde uygulanan eğitimidir.

Kursiyer: Eğitim kurumlarında açılan her türlü kurslara iştirak eden subay, astsubay ve sivil personeldir.

Öğretim Planı(ÖP): Eğitim standartlarında belirtilen eğitim ihtiyaçlarının eğitim programında gösterilen süreler içinde, öğrenme düzeyi amaçlarına ve ölçüt amaçlara dönüştürüldüğü (EKD) Eğitim Kontrol Dokümanıdır.

Öğretim Programı: 1. Bir okulu bitirmek ya da bir alanda uzmanlaşmak için okunması gereken ders ve konuları kapsayan programdır. 2. Öğretilmesi istenen ders ya da konuların amaçlar, yönergeler ve ders gereçleri ile birlikte sıralı olarak düzenlenmesi sonucu ortaya çıkan kılavuzdur. 3. Bir plana göre, öğrencilere kazandırılması istenilen öğrenim yaşantılarının tümünü içine alan programdır.

Öğretim Rehberi: Eğitim programında gösterilen süreler içinde, Öğretim Planında geliştirilen öğrenme düzeyi amaçlarına ve/veya ölçüt amaçlarına uygun olarak dersin, öğretmen tarafından verilme şekil ve yöntemlerini açıklayan Eğitim Kontrol Dokümanıdır.

Program Geliştirme: Toplumdaki yeni gelişmeler gözönünde tutularak belli bir öğretim programının ya da tüm programların genel ve özel amaçları, ders konuları, öğretim yöntemleri ve değerlendirme yolları vb. bakımından araştırma yoluyla

düzeltilmesi, yenileştirilmesi ve önerilen değişikliklerin denedikten sonra genelleştirilmesi işidir.

Yaygın Eğitim: Örgün eğitim olanaklarından hiç yararlanmamış olanlara, gittikleri okuldan erken ayrılanlara ya da örgün eğitim kurumlarında okumakta olanlara ve meslek dallarında daha yeterli duruma gelmek isteyenlere uygulanan eğitimidir.

Yıllık Plan: Öğretmenin, bir öğretim yılı süresince ders vermekle yükümlü bulunduğu sınıflarda, program uyarınca belli üniteleri ya da konuları hangi aylarda, yaklaşık olarak ne kadar zamanda işleyeceğini gösteren ve öğretmence hazırlanarak ders yılı başında okul idaresine verilen çalışma planıdır.