



**ALMAN SİLAHLI KUVVETLERİ ÜNİVERSİTELERİ, ALMAN
KARA HARP OKULU VE ALMANYA'DA SUBAY EĞİTİMİ**

Şaban Özdemir

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ALMANCA ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

AĞUSTOS, 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 36 (otuz altı) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Şaban

Soyadı : ÖZDEMİR

Bölümü : Almanca Anabilim Dalı

İmza :

Teslim tarihi : 23 Ağustos 2019

TEZİN

Türkçe Adı : Alman Silahlı Kuvvetleri Üniversiteleri, Alman Kara Harp Okulu ve Almanya’da Subay Eğitimi

İngilizce Adı : German Armed Forces Universities, German Military Academy and German Officer Training

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Şaban ÖZDEMİR

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Şaban ÖZDEMİR tarafından hazırlanan “Alman Silahlı Kuvvetleri Üniversiteleri, Alman Kara Harp Okulu ve Almanya’da Subay Eğitimi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Almanca Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Altan ALPEREN
Almanca Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

.....

Başkan: Doç. Dr. Lokman TANRIKULU
Almanca Eğitimi Ana Bilim Dalı
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

.....

Üye: Dr. Öğ. Üyesi Yusuf Kenan ÖNCÜ
Almanca Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

.....

Tez Savunma Tarihi: 22/08/2019

Bu tezin Almanca Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

Anneme, Halam Mahruze Korkmaz'a, eşime ve kızıma

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında değerli katkı ve eleştirileriyle yol gösteren, sonsuz sabırla beni her zaman dinleyen, çalışmaya teşvik eden ve güven veren tez danışmanım Prof. Dr. Altan ALPEREN'e, önemli yorum ve değerlendirmeleri ile katkıda bulunan, her daim desteğini hissettiğim Doç. Dr. Muhammet KOÇAK'a, akademik yaşamım için ufkumu açarak beni sürekli çalışmaya teşvik eden Yrd.Doç.Dr.E.Öğ.Alb. Hasanbey ELLİDOKUZOĞLU'na ve her türlü desteği veren, çalışmamın her aşamasında, her şekilde yanımda olan sevgili eşim Emine ÖZDEMİR'e ve kızım Zeynep ÖZDEMİR'e en hissi ve içten duygularıyla teşekkür eder, şükranlarımı sunarım.

**ALMAN SİLAHLI KUVVETLERİ ÜNİVERSİTELERİ, ALMAN
KARA HARP OKULU VE ALMANYA’DA SUBAY EĞİTİMİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Şaban ÖZDEMİR
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Ağustos, 2019**

ÖZ

Bu çalışmada Alman Askeri Üniversiteleri, Alman Kara Harp Okulu çatıları altında subay eğitimi incelenmiştir. Subay, her ülke ve ordusu için özel bir konumdur. Subay yönetici, eğitici ve uygulatıcıdır. Subay, ordu içerisindeki hiyerarşinin en tepe noktasıdır. Ordu, genel itibariyle subaylara göre şekillenmektedir. Güçlü bir ordu oluşturabilmek için; iyi eğitilmiş, yüksek donanımlı, yeterliliği üst seviyede olan ve gelişmelere ayak uydurabilen subaya ihtiyaç duyulacaktır. Güçlü orduyu inşa edecek olan subay; akademik, askeri, spor, askeri branş ve mesleğin icrasında ihtiyaç duyabileceği tüm eğitimlerle donatılmalıdır. Devletin özel okullarında yetişen subaylar, sadece bir asker olarak değerlendirilmemelidir. Subay aynı zamanda bir bürokrat, yönetici ve devletin beyninin bir parçasıdır ve bu uygun eğitilmelidir. Çalışmada, subay eğitiminin hangi temel dinamiklere sahip olması gerektiği ve bunlarla nelerin, nasıl elde edileceği ve subayların bu kazanımları nerede kullanacakları gibi hususlar ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler : Subay eğitimi, askeri eğitim, harp okulu, subay, askeri üniversite

Sayfa Adedi : 185

Danışman : Prof. Dr. Altan ALPEREN

**GERMAN MILITARY UNIVERSITIES, GERMAN MILITARY
ACADEMY AND OFFICER TRAINING IN GERMANY
(M.S. Thesis)**

**Şaban ÖZDEMİR
GAZI UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES
August, 2019**

ABSTRACT

In this study, officer training under the roofs of German Military Universities, German Military Academy was examined. The officer is in a special position for every country and army. The officer is a manager, instructor and practitioner. The officer is the highest point of the hierarchy within the army. The army is generally shaped according to the officers. To form a strong army; a well-trained, high-equipped officer with a high level of competence and able to keep up with developments will be needed. The officer who will build the strong army; academic-, military-, sports-, military branches- and the profession should be equipped with all the training needs. Officers raised in private schools of the state should not be regarded as merely a soldier. The officer is also a bureaucrat, administrator and part of the brain of the state and this should be appropriately trained. In this study, the basic dynamics of officer training should be, and with them, what will be achieved and how the officers will use these gains are discussed.

Key Words : Officer training, military training, military school, officer, military university

Page Number : 185

Supervisor : Professor Dr. Altan ALPEREN

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ.....	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
GİRİŞ	1
Araştırmaların Durumu (Forschungslage).....	4
Araştırma Yöntemi (Forschungsmethode)	7
ALMAN ORDUSU (BUNDESWEHR)	8
Personel Durumu	9
Organizasyon Yapısı.....	10
Sivil Organizasyon Birimi (Bundeswehrverwaltung).....	12
Askeri Organizasyon Birimi (Militärische Organisationsbereiche)	13
Silahlı Kuvvetler 'in Misyonu (Auftrag der Bundeswehr):	13
Görevleri (Aufgaben der Bundeswehr):.....	14

Hedefleri (Ziele der Bundeswehr):	15
GENEL ASKERİ TANIMLAR.....	16
Asker kimdir?.....	16
Askerlik Hizmeti	18
Zorunlu Askerlik Hizmeti	19
Gönüllü (Profesyonel) Askerlik Hizmeti.....	20
Almanya’da Gönüllü Askerlik (freiwillige Wehrdienst) Hizmeti Uygulaması	22
Askerlerde Statü.....	25
Subay (Offizier/in).....	25
<i>Subaylık Mesleği.....</i>	<i>26</i>
Astsubay (Unteroffizier/in).....	26
Erbaş / Er (Soldat/in).....	27
Askeri Birlikler (Militärische Einheiten).....	28
Tim (Der Trupp)	29
Manga (die Gruppe, Halbzug (bei der Panzertruppe), Rotte (bei der Marine))	29
Takım (der Zug (Hörsaal, Schwam, Kette))	30
Bölük (Kompanie, Batterie, Staffel)	30
Tabur (Bataillon).....	31
Alay (Regiment).....	31
Tugay (Brigade).....	32
Tümen (Division).....	32
Kolordu (Korps).....	33
Ordu (Armee/Führungskommando)	34
SUBAY EĞİTİMİNDE İHTİYAÇ DUYULAN EĞİTİM TÜRLERİ	35
Eğitim nedir?	35

Askeri Eğitim.....	36
Spor Eğitimi.....	38
Teorik Eğitim	39
Uygulamalı Eğitim	40
SUBAY EĞİTİMİ (OFFİZIERSAUSBILDUNG)	42
Subay Eğitiminin Tarihi Gelişimi.....	42
Avrupa’da Subay Eğitiminin Gelişimi	42
Prusya İmparatorluğu’nda (Preußisches Reich) Subay Eğitimi	45
<i>Reform Öncesi İmparatorluk Ordusu’nda Subayların Durumu</i>	<i>45</i>
<i>1806 Yılında Napolyon Ordularına Karşı Alınan Jena ve Auerstedt</i>	
<i>Yenilgileri.....</i>	<i>49</i>
<i>Jena ve Auerstedt Yenilgileri Sonrası Reformların Gerekliliği.....</i>	<i>52</i>
<i>1807 Yılındaki Tilsit Barış Sonrası Askeri Reform Komisyonu’nun</i>	
<i>(Militärreorganisationskommission) Oluşturulması</i>	<i>54</i>
<i>Prusya İmparatorluk Ordusu’nda Reform.....</i>	<i>56</i>
<i>1808 Yılındaki Prusya Kara Kuvvetlerinin Reformundan Sonra Subay</i>	
<i>Eğitimi.....</i>	<i>59</i>
<i>Prusya Savaş Akademisi’nin Yeniden Canlandırılması</i>	<i>59</i>
<i>Teorik Eğitim Kapsamında Subay Adaylarına Verilen Dersler</i>	<i>61</i>
<i>Reform Sonrası İmparatorluk Ordusu’nda Yaşanan Değişimler</i>	<i>62</i>
<i>19.yy’da Prusya Subay Eğitimindeki sürekli Değişim</i>	<i>62</i>
Prusya İmparatorluğu Sonrasında Subay Eğitiminde Yaşanan Gelişmeler	64
ALMAN ORDUSUNUN KURULUŞU VE SUBAY EĞİTİMİ’NİN	
GELİŞİMİ	67
Kuruluş Aşamasında Subay Eğitimi ve Subayların Durumu.....	69
Arzu Edilen Modern Subay Tipi	72
Alman Silahlı Kuvvetlerinde Subay Eğitimi	76
Askeri Üniversiteler	78
Askerlik Mesleği.....	81
Başvuru Yapan Adayların Tercihleri	84
Alman Ordusu’nda Subay Adaylarının Seçimi	84
Alman Ordusu Danışma Büroları (Wehrdienstberater).....	86
Personel Temin Merkezi (Offizierbewerberprüfzentrale (OPZ))	87

Personel Bilgi Formu	88
Psikoloji Testi (Der Psychologische Test)	88
Kompozisyon Yazımı	88
Spor Testi (Basis Fitness Test (BFT)).....	89
Grupla Çalışma Testi (Gruppensituationsverfahren (GSV))	89
Bilgisayar Testi (Computergestützte Bundeswehr Test)	90
Sağlık muayenesi (Ärztliche Untersuchung)	90
Sözlü Mülakat (Persönliches Interview)	91
Akademik Danışmanlık	92
Başarı Belgesi ve Akademik Bölümün Belirlenmesi	92
Temel Askerlik Eğitimi.....	93
Askeri Öğrenci Eğitimi.....	96
Temel Eğitim (Grundausbildung) (Askeri Öğrenci Eğitim Taburu (Offizieranwärterausbildungsbataillone) -1/2 – Munster/Hammelburg)	97
Subay Eğitimi-1 (Offizierlehrgang Teil 1 / Kara Harp Okulu (Offizierschule des Heeres) - Dresden)	98
İngilizce Yabancı Dil Eğitimi (Topçu Okulu – Idar-Oberstein)	99
Birlik Komuta Eğitimi	100
Subaylık Sınavı.....	101
Çalışma Kılavuzu ve Üniversitelerde Günlük Yaşam	101
Üniversitelerdeki Akademik Bölümler	109
Helmut-Schmidt Üniversitesi (Helmut-Schmidt Universität/Hamburg)	110
<i>Beşeri Bilimler (Geisteswissenschaften).....</i>	<i>110</i>
<i>Tarih Bilimi (Geschichtswissenschaft (Lisans/Yüksek Lisans))</i>	<i>110</i>
<i>Psikoloji (Psychologie (Lisans/Yüksek Lisans))</i>	<i>110</i>
<i>Sosyal Bilimler (Sozialwissenschaften)</i>	<i>111</i>
<i>Eğitim Bilimleri (Bildungs- und Erziehungswissenschaft (Lisans/Yüksek Lisans))</i>	<i>111</i>

Politika Bilimi (Politikwissenschaft (Lisans)).....	112
Mühendislikler (Ingenieurwissenschaften).....	112
İnşaat Mühendisliği (Bauingenieurwesen (Lisans/Yüksek Lisans)).....	112
Elektroteknik ve Bilgisayar Teknik Mühendisliği (Elektrotechnik und Informationstechnik (Lisans))	113
Mühendislik Bilimi (Engineering Science (Lisans)).....	114
Makine Mühendisliği (Maschinenbau (Lisans)).....	115
Endüstri Mühendisliği (Wirtschaftsingenieurwesen (Lisans/Yüksek Lisans)).....	116
Ekonomi Bilimleri (Wirtschaftswissenschaften).....	116
İşletme Yönetimi (Betriebswirtschaftslehre (Lisans/Yüksek Lisans)).....	117
Kamu Yönetimi (Volkswirtschaftslehre (Lisans/Yüksek Lisans)) ...	117
Münih Askeri Üniversitesi (Universität der Bundeswehr München).....	118
İnşaat ve Çevre Mühendisliği (Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften (Lisans/Yüksek Lisans))	119
Matematik Mühendisliği (Mathematical Engineering).....	120
Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği (Elektrotechnik und Informationstechnik (EIT))	120
İnsan Bilimleri (Humanwissenschaften)	121
Eğitim Bilimleri (Bildungswissenschaft)	121
Spor Bilimleri (Sportwissenschaft).....	121
Psikoloji (Psychologie).....	122
Bilgisayar Mühendisliği (Informatik)	123
Bilgisayar Mühendisliği (Informatik).....	123
Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği (Wirtschaftsinformatik)	124
Siber Güvenlik (Cyber-Sicherheit)	125
Havacılık ve Uzay Mühendisliği (Luft- und Raumfahrttechnik)	125
Kamu ve Sosyal Bilimler (Staats- und Sozialwissenschaften).....	126
Kamu ve Sosyal Bilimler (Staats- und Sozialwissenschaften).....	126
Uluslararası Hukuk ve Politika (Vertiefungsrichtung Internationales Recht und Politik (IRuP)).....	127
Devlet Yapıları ve Sosyal Değişim (Vertiefungsrichtung Staatliche Strukturen und gesellschaftlicher Wandel (StuG)).....	127

<i>Ekonomi ve Organizasyon Bilimleri (Wirtschafts- und Organisationswissenschaften)</i>	128
Teknik Fakülteler/Meslek Yüksek Okulu (Fachhochschule)	129
<i>İşletme Yönetimi (Betriebswirtschaft)</i>	129
<i>Yönetim ve Medya (Management und Medien)</i>	129
Elektroteknik ve Teknik Bilgisayar (Elektrotechnik und Technische Informatik)	129
<i>Bilgisayar ve İletişim Teknolojisi (Technische Informatik und Kommunikationstechnik)</i>	129
<i>Savunma Teknolojisi (Wehrtechnik (ITE))</i>	130
Makine Mühendisliği (Maschinenbau)	130
<i>Makine Mühendisliği (Maschinenbau)</i>	130
<i>Havacılık Mühendisliği (Aeronautical Engineering)</i>	131
<i>Bilgisayar Destekli Mühendislik (Computer Aided Engineering (CAE))</i>	132
Akademik Eğitim Sonrası	133
Subay Eğitimi-2 (Kara Harp Okulu - Dresden)	135
Subay Eğitimi-3	137
Yurtdışında Askeri Eğitim (Askeri Öğrenci Değişim Programları)	138
Alman Subay Eğitiminde Tespit Edilen Önemli Hususlar:	139
Alman Ordusu'nda İcra Edilen Subay Eğitiminden Çıkarılan Sonuçlar:	146
İDEAL SUBAY EĞİTİMİNİN ŞEMATİK YAPISI	156
İDEAL SUBAY EĞİTİMİNİN AŞAMALARI	157
SONUÇ	158
KAYNAKLAR	169
EKLER	176
EK 1. Subay adaylarına giriş sınavlarında uygulanan örnek bilgisayar testi	177

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 1953 – 2017 Yılları Arasında Askeri Harcamaların Yıllık Ülke Bütçesine Oranları	9
Tablo 2 Alman Ordusu Organizasyon Yapısı	12
Tablo 3 Erbaş/Erlerin Rütbeleri ve En Az Bekleme Süreleri	28
Tablo 4 Alman Kara Kuvvetleri Subay Eğitim Süreci	97
Tablo 5 Alman Ordusu'nda Görev Yapmakta Olan Askeri Personelin Maaşları	104
Tablo 6 Subayların İlk 36 Aylık Eğitim Sürecindeki Maaşları	105
Tablo 7 Askerlerin Örnek Maaşları (Bekar) / (Ekim 2018)	105
Tablo 8 Helmut-Schmidt Üniversitesi Akademik Bölümleri	109
Tablo 9 Münih Askeri Üniversitesi Akademik Bölümler	118
Tablo 10 01 Temmuz 2020'den İtibaren Uygulanmaya Başlanacak Olan Subay Eğitim Planı	135
Tablo 11 İdeal Subay Eğitiminin Aşamaları	157

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.</i> Alman Ordusu’ndaki askeri personelin yüzdelik dağılımı.....	10
<i>Şekil 2.</i> Jena’da Napolyon Fransız birliklerini yönetirken.....	49
<i>Şekil 3.</i> Alman subay eğitiminin gelişimi	54
<i>Şekil 4.</i> Münih Silahlı Kuvvetler Üniversitesi (Universitat der Bundeswehr München).....	79
<i>Şekil 5.</i> Helmut Schmidt Üniversitesi (Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg).	80
<i>Şekil 6.</i> Kara Kuvvetleri Personel Başkanlığı’nda danışma görevlileri tarafından giriş testi için randevular belirlenirken.	86
<i>Şekil 7.</i> Restaurant Brandl (Münih Üniversitesi'nde bir restoran).	106
<i>Şekil 8.</i> Münih Askeri Üniversitesi'nde bir ders.	107
<i>Şekil 9.</i> İdeal subay eğitiminin şematik yapısı.	156

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

OSH Offizierschule des Heeres

TSK Türk Silahlı Kuvvetleri

BW Bundeswehr

HSU Helmut Schmidt Universität

NATO North Atlantic Treaty Organisation

AB Avrupa Birliği

TDK Türk Dil Kurumu

Dr Doktor

ABD Amerika Birleşik Devletleri

€ Euro

KKK Kara Kuvvetleri Komutanlığı

HKK Hava Kuvvetleri Komutanlığı

DKK Deniz Kuvvetleri Komutanlığı

CDU Christlich Demokratische Union

OPZ Offizierbewerberprüfzentrale

BFT Basis Fitness Test

GSV Gruppensituationsverfahren

SLP Standardisierten Leistungsprofil

AKTS Avrupa Kredi Transfer Sistemi

KBRN Kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer

ITE Informaionstechnik und Elektrotechnik

CAE Computer Aided Engineering

GİRİŞ

Bugün dünyada bağımsızlığını ilan eden hemen hemen bütün ülkeler düzenli bir orduya sahiptir. Donanımı, insan gücü, eğitim seviyesi, personelin yeterliliği gibi hususlar orduların gücünü belirler. Ordunun gücü aynı zamanda o ülkenin de gücü olmaktadır. “Güçlü ordu, güçlü Türkiye” sloganı bu gerçeği anlatmaktadır. Ordusu güçlü olan ülkelerin dünya siyasetinde sesleri daha yüksek çıkmaktadır.

Ordunun gücü sadece silah teknolojisi ve asker sayısından ibaret değildir. Orduların gücünü veya yeterliliğini belirlerken; askeri personel (özellikle rütbeliler) ne kadar bilgi, beceri ve donanıma sahiptir? Sahip olduğu bu bilgi ve becerilerinin ne kadarını aktif olarak kullanabiliyor? Elindeki silah teknolojisini ne kadar tanıyor, kullanabiliyor ve gelişimine ne kadar katkı sağlayabiliyor? Yerleşik kültür, bilgi ve beceriler sonrakilere ne kadar aktarabiliyor? gibi hususlar bir ordunun gücünü ifade etmede önemli kıstaslardır. Bu kıstasları iyi seviyede sağlayarak güçlü bir ordu oluşturabilmek için özellikle rütbeli askeri personelin eğitim hususu büyük önem arz etmektedir.

Bugün birçok ülkede, yetişmiş insan gücüne sahip olabilme adına gerek özel firmalar arasında, gerek devletin kurumları arasında, gerekse devlet kurumları ile özel firmalar arasında ciddi bir rekabet söz konusudur. Gelişmiş ülkeler, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin yetişmiş insan gücünü elde edebilmek için de mücadele etmektedirler. Savaşın ve çatışmaların olduğu bölgelerden kaçan göçmenlerin kabul aşamasındaki

gelişmiş ülkelerin bazı uygulamaları ve beyin göçü için gösterilen gayretler bu hususu bütün çıplaklığıyla ortaya koymaktadır.

Firmalar, geleceklerini koruma veya kurtarma adına kalifiye insan gücünün gelişimine yatırım yaparak gelecek nesilleri ya da nesillerini yetiştirmektedir. Bu hususta silahlı kuvvetler ve devletin diğer kurumları da özel firmalar gibi değerlendirilebilir, hatta değerlendirilmelidir. Devlet kurumları kendi geleceklerinin teminatı olan genç çalışanlarını iyi yetiştirmelidir. Aksi takdirde kurumlar kendi geleceklerini inşa etmekte ve varlıklarını devam ettirmekte zorlanacaklardır.

Silahlı Kuvvetler büyük ve yüksek katılımlı şirket gibi bir kurumdur. Her ne kadar askeri alandaki teknolojik gelişmeler her geçen gün ilerleme gösterse de, silahları kullanacak, taktığı, stratejiyi belirleyecek, organizasyonun işlemlerini sağlayacak insan gücüne her daim ihtiyaç duyulacaktır. “Piyadenin ayağını basmadığı yer henüz fethedilmemiştir.” ifadesi de ordunun insan gücüne olan ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Orduların; yeterlilik seviyesi yüksek, alanında uzman, durum analizi yapabilen, gelecekle ilgili fikir yürütebilen, elindeki verileri ve argümanları verimli kullanabilen ve onları geliştirebilen, sorumluluğundaki askeri personeli iyi organize edebilen ve onların ihtiyaçlarına cevap verebilen, teknolojik gelişmeleri takip edebilen, asker-sivil işbirliğini sağlayabilen personele ihtiyacı vardır. Ordular, rütbeli personel ihtiyacını genellikle kendi bünyesinde bulundurduğu okullar aracılığıyla karşılamaktadır. O nedenle bu okullarda verilen eğitim büyük önem arz etmektedir. Gelecekte güçlü olmak veya güçlü kalmak isteyen ordular önceliği personelinin eğitime vermelidir. Aksi takdirde, “güçlü ordu” bir hayalden ve söylemden öteye geçemeyecektir.

İyi eğitim sadece askeri alanda ve askeri personel için değil, aslında tüm alanlarda ve herkes için önemli bir konudur. Eğitim sadece insanlar için olmanın da ötesinde, artık hayvanlar içinde önem arz etmektedir. Güvenlik birimlerince kullanılan köpekler, mektup

taşıyan güvercinler ve daha farklı amaçlarla eğitilen hayvanlar, eğitimin artık insan sınırlarını aştığını göstermektedir.

Harp okullarında verilen eğitimin aşamaları, içeriği, çeşitliliği, uygulama sahaları, askerlik mesleğinin icrasında kullanılış şekli veya askerlik mesleğine entegrasyonu gibi birçok detay göz ardı edilmeden planlanmalıdır.

Askeri personelin akademik eğitime, dolayısıyla askeri üniversiteye ve bölümlere ihtiyacı var mıdır? Varsa, hangi akademik bölümlere ihtiyaç vardır? Bu bölümlerin ders içerikleri nasıl tasarlanmalıdır? Akademik eğitim veya akademik dersler askeri personel için ne kadar önemlidir? Askeri öğrencilerin akademik eğitim stajına ihtiyacı var mıdır? Veya sadece uygulamalı askeri eğitimler yeterli midir? Askeri eğitim ve akademik eğitim iç içe sürdürülebilir mi? Ya da farklı zamanlarda mı planlanmalıdır? Rütbeli personel için yabancı dil önemli midir? Harp okulunda yabancı dil eğitimi verilebilir mi? Öğrenilen yabancı dil, personel için herhangi bir yerde bir ölçüt olmalı mıdır?

Yukarıdaki sorular ve daha fazlası göz önünde bulundurularak askeri personelin eğitimi için kurumlar oluşturulmalı, eğitim planları hazırlanmalıdır. Özellikle rütbeli personel kurumun ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte yetiştirilmelidir.

Belirtilen hususlar çerçevesinde Alman Ordusu'nun subay eğitim faaliyetleri ve görevli kurumları incelenecektir. Personel Temin Merkezi'nde icra edilen öğrenci temin faaliyetleri (subay adayı), sonrasındaki askeri eğitimler, yabancı dil eğitimi ve akademik eğitim süreçleri incelenecektir. Alman Ordusu'nun subay eğitimindeki en önemli kurumlarından olan Helmut-Schmidt Üniversitesi (Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg) ve Münih Silahlı Kuvvetler Üniversitesi (Universität der Bundeswehr München) ve subay eğitimindeki önemleri ele alınacaktır.

Subay adaylarının akademik eğitim öncesi ve sonrası almış oldukları askeri eğitim süreçleri incelenecektir. Bu kapsamda her ne kadar okul ile ilgili detaylara girilmeyecek olsa da Alman Kara Harp Okulu'nda (Offizierschule des Heeres (OSH) / Dresden) subay

adaylarına verilen askeri eğitimler ele alınacaktır. Sadece Kara Kuvvetleri Komutanlığı'ndaki askeri eğitim faaliyetleri tezimize konu olacaktır. Diğer kuvvetlerdeki farklılıklar kendi şahsına münhasır özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Askeri eğitimde genel bir çerçeve oluşturulacağından sadece Alman Kara Harp Okulu ve eğitim faaliyetlerinin yeterli olacağı değerlendirilmektedir.

Netice olarak tez çalışmasında Alman Ordusu'nda çalışmakta olan askeri okul kaynaklı (Harbiyeli) subayların Alman Ordusu'na girmek için başvuru aşamasından başlanarak, subaylık mesleğini icra etmeye başlamasına kadarki süreç analiz edilecektir. Bu sürecin daha çok eğitim ile ilgili hususları üzerinde durulacaktır. Bu kapsamda yapılan uygulamalarda tespit edilen olumlu ve olumsuz hususlar ortaya çıkarılarak bir "Subay Eğitim Modeli" hazırlanacaktır.

Araştırmaların Durumu (Forschungslage)

Tezin konusu Almanya'daki subay eğitimi ve bu eğitimi veren kurumlardır. Dolayısıyla konuyla ilgili araştırmaların dili genellikle Almancadır. Almanya'daki subay eğitimi hakkında Türkiye'de yapılmış herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Subay eğitimi veya askeri eğitim ile ilgili İngilizce çoğunluk olmak kaydıyla Almanca araştırmalar da mevcuttur. Fakat yapılan incelemeler neticesinde doğrudan subay eğitimini ele alan Türkçe herhangi bir araştırma tespit edilememiştir.

"Örgütlerde sürekli eğitimin önemi ve öğrenen örgüt oluşturma sürecine etkisi" adlı Ocak 2007 yılında yazılmış olan makalede Hava Kuvvetleri Komutanlığı personelinin sürekli eğitimi ile örgütün canlı tutulması ve personelin sürekli gelişimi üzerinde durulmuştur. Ayrıca "Osmanlı'da batılılaşma" konulu tarihi araştırmalarda, batılılaşmanın başlangıcı olarak askeri eğitim veya subayların eğitimi konuları ele alınmıştır. Askerlik hizmeti gibi farklı askeri konularda çeşitli araştırmalar da mevcuttur. Subay eğitiminin içeriği,

aşamaları, subayların eğitim gereksinimleri gibi doğrudan subay ve eğitimini ele alan Türkçe herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Konunun doğası gereği araştırmamın kaynağını çok büyük oranda Almanca kaynaklar oluşturmuştur. Kaynaklar tercih edilirken farklı amaçları edinmiş olmaları ve aynı konuyu farklı açılardan ele almış olmaları kritize edilmiştir. Kaynakların bir kısmı subay eğitiminin tarihi gelişimini ele alırken, bir kısmı ise günümüzdeki şeklini ele almıştır. Aynı şekilde, kaynakların bazıları öğrenci temin aşamasını, bazıları akademik eğitim aşamasını ve bazıları da askeri eğitim aşamasını ve amaçlarını ele almıştır.

Steffen Buch tarafından kaleme alınan “Karriere in der Bundeswehr” (Alman Ordusu’nda Kariyer) adlı kitap subayların Alman Ordusu’na giriş aşamasını temel konu olarak ele almıştır. Subaylık mesleğine girişte adayların tabi tutuldukları sınavları, dikkat edilmesi gerekli olan hususlar ele alınmıştır. Ayrıca adayların nasıl bir kariyer planlaması yapması gerektiği, adayları nasıl bir mesleğin beklediği, mesleğin temel özellikleri ve adayların taşınması gerekli olan özellikleri ele almıştır. Sonrasında Alman Ordusu’nun yapısı ve rütbelere gibi çeşitli konulara da kısa kısa değinilmiştir. Nihai olarak yazar kitabında; subay adaylarına Alman Ordusu’na giriş aşamasını, kariyer planlamasını girmeden yapmalarını ve girdikten sonra nasıl onları hangi özelliklere sahip bir mesleğin beklediği hususlarını ortaya koymaya çalışmıştır.

Markus Fischer tarafından yayınlanan “Abitur – und was jetzt?” (Lise Diploması – ve şimdi ne olacak?) isimli kitap Alman Ordusu’ndaki subayların ve sivil memurların akademik eğitim süreçlerini ele almıştır. Subayların akademik eğitimini ve sonuçlarını, Alman Ordusu’na ait üniversitelerin işlevlerini, amaçlarını, bölümlerini, izledikleri metotları ve çeşitli uygulamalarını detaylı olarak ele almıştır. Konular, öğrenciler veya mezunlar ile yapılan röportajlarla detaylandırılmıştır. Kitapta, subayların akademik eğitim sürecindeki birçok hususa detaylı olarak değinilmiştir.

Her ne kadar tezin hazırlanmasında az istifade edilmiş olsa da, Emekli Yarbay Wilhelm Bocklet tarafından hazırlanan “Der Reibert”, Alman Ordusu’nu, hiyerarşik yapısını, rütbelerini, eğitimlerini, silahlarını ve benzeri askerlerin bilmesi gereken tüm konuları detaylı olarak ele alan bir kitaptır. Kitap eski bir asker olan ve kitaba adını da veren Dr. Alb. Wilhelm Reibert tarafından keleme alınmış ve ilk olarak 1929 yılında yayınlanmıştır. Günümüzde Alman Ordusu’ndaki tüm kuvvetlerde görevli askerlerce el kitabı olarak kullanılmaktadır. Düzenli olarak güncellenen kitap son olarak Emekli Yarbay Wilhelm Bocklet tarafından güncellenmiştir.

Tuğgeneral Christian Westphal tarafından kaleme alınan ve “Die Offizierausbildung im deutschen Heer” (Alman Kara Kuvvetleri’nde Subay Eğitimi) adlı makaleye değinmekte yarar görüyorum. Westphal, 2013 yılında Alman Kara Harp Okulu Komutanı olduğu dönemde kaleme almış olduğu makalesinde, özellikle askeri eğitim başta olmak üzere subay eğitimini ele almıştır. Subay eğitiminin şematik yapısını vermiş ve hangi eğitimin ne kadar süreyle verildiğini, eğitimlerin amacını açıklamıştır. Eğitimcilerin taşınması gerekli olan kriterleri ve onların neyi, nasıl yapmaları gerektiğini ifade etmiştir. Nasıl bir subay profili yetiştirilmesi gerektiği hususuna değinmiştir. Özetle subay eğitimini, askeri eğitim ağırlıklı olmak üzere detaylı olarak ele almıştır.

Dieter H. Kollmer, “Wie viel Bildung braucht der deutsche Offizier?” (Alman subayının ne kadar eğitime ihtiyacı var?) adlı makalede, 1806 – 2003 yılları arasındaki subay eğitiminin gelişim süreci incelenmiştir. Makalede subay eğitiminin gelişimi için atılan adımlar ve neticeleri dönemlere ayrılarak detaylıca incelenmiştir. Subay eğitiminde askeri eğitim ve genel eğitimin bir arada verilmesinin ne kadar önemli olduğu tarihsel bakış açısıyla ortaya konmuştur. İyi eğitilmemiş subayların, orduları felakete sürükleyebilecekleri hususu makalede tarihi bir gerçek olarak ortaya çıkarılmıştır.

Tezin hazırlanması aşamasında; 1963 yılında Spiegel’de yayınlanan “Bundeswehr Offiziere” (Alman Ordusu Subayları) adlı makaleden ve diğer makalelerden, Alman

Ordusu'nun internet sitesi, youtube kanallarından, Alman Ordusu tarafından hazırlanan tanıtım kitapçıklarından, haber kaynaklarından ve şahıslardan istifade edilmiştir.

Araştırma Yöntemi (Forschungsmethode)

Askeri bilgilerin gizli tutulması nedeniyle konunun araştırılması sürecinde yer yer zorluklarla karşılaşmıştır. Ayrıca gizlilik konusu araştırma sürecinde; gözlem yapma, anket, derinlemesine analiz gibi yöntemlerin kullanılmasını da güçleştirmektedir. Konu, ancak sınırlı yöntemler ile sınırlı miktarda araştırılabilmektedir. Fakat konuyla ilgili literatürdeki boşluk akademik çalışma yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Tezin hazırlanışında, temel araştırma yöntemi olarak literatür taraması yöntemi kullanılmıştır. Bunun yanında, söylem analizi ve içerik analizi gibi bazı yöntemlerden de istifade edilmiştir. Konunun detaylı olarak incelenmesi maksadıyla tarihi gelişimine de değinilmiştir. Özellikle bugünkü subay eğitiminin temelini oluşturan, 1808 yılında gerçekleştirilen Prusya İmparatorluğu'ndaki askeri reformun subay eğitiminde getirmiş olduğu yenilikler ele alınmıştır. Konunun içeriği itibariyle karşılaştırmaya ihtiyaç duyulmamıştır.

Yerinde gözlem, yapılan araştırmayı ciddi anlamda güçlendirecek bir yöntemdir. Fakat yerinde gözlem hem mali olarak, hem de diğer sebeplerden ötürü gerçekleşmemiştir. Bütün bu nedenlerden dolayı araştırma süreci için en uygun yöntemin literatür taraması yöntemi olduğu değerlendirilmiştir.

Bu çalışmayla, ülkemizdeki “subay eğitimi” konusunun incelenmesine bir başlangıç yapılması ve subay eğitiminin iyileştirilmesine, geliştirilmesine katkı sunulması amaçlanmıştır.

ALMAN ORDUSU (BUNDESWEHR)

Alman Ordusu (Bundeswehr), ülkemizde Türk Silahlı Kuvvetleri ve diğer ülkelerin silahlı kuvvetlerinde olduğu gibi geniş katılımlı ve birçok meslek grubunu bünyesinde barındıran, farklı statü ve rütbelerde askerlerin yanı sıra sivil personeline istihdam edildiği büyük bir devlet kurumudur. Kurumu birkaç cümle ile tarif etmek mümkün değildir. Alman Ordusu askeri personele, değişkenlik gösteren ve ilginç meslekler sunmaktadır.

Silahlı kuvvetler (Streitkräfte), devletlerin varlıklarını koruyabilmeleri ve devam ettirebilmeleri için güvence oluşturmaktadır. Silahlı Kuvvetler, toplu yaşamın gerekliliği olan güvenliğin bir neticesidir. Bu nedenle silahlı kuvvetler, devletlerin büyük bütçeler ayırdığı ve ciddi enerji sarf ettiği kurumlar arasında üst sıralarda yerini almaktadır. Fakat bu durum Almanya için tam anlamıyla geçerli değildir.

Almanya'da askeri harcamalar için ayrılan yıllık bütçe 1960'lı yılların ortalarından beri aşağıya doğru bir ivme yakalamıştır. Fakat 2006 yılından itibaren bu durum tersine dönmüş ve düzenli olarak yükselen bir ivme yakalamıştır. 2021 yılına kadar da yükselen ivmenin devam ettirilmesi planlanmaktadır.

Almanya 2. Dünya Savaşı sonrası, 12 Kasım 1955 tarihinde kurulan Alman Ordusu için büyük bütçeler ayırmaktaydı. Bu durum 1963 yılına kadar böyle devam etti. 1963 yılında Alman Ordusu için ayrılan bütçe, ülkenin yıllık bütçesinin %5,2'sine tekabül etmekteydi. Bu zirveden sonra Ordu için ayrılan bütçe gerilemeye başladı. Alman Ordusu, büyüyen

ülke ekonomisinde, 1963 yılında görmüş olduğu oransal zirveyi bir daha yakalayamadı. Ülkenin askeri harcamalar için son yıllarda ayırdığı bütçe miktar olarak büyüye de, Alman Ordusu'nun savunma bütçesi hala NATO'nun beklentilerinin altındadır. (Bayer, 2017)

Tablo 1

1953 – 2017 Yılları Arasında Askeri Harcamaların Yıllık Ülke Bütçesine Oranları

			1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959
			4,2%	4,0%	4,1%	3,6%	4,1%	3,0%	4,4%
1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
4,0%	4,0%	4,8%	5,2%	4,7%	4,3%	4,2%	4,3%	3,6%	3,6%
1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
3,2%	3,3%	3,4%	3,4%	3,5%	3,5%	3,3%	3,2%	3,2%	3,1%
1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
3,1%	3,2%	3,2%	3,2%	3,1%	3,0%	3,0%	2,9%	2,8%	2,7%
1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
2,7%	2,2%	2,0%	1,9%	1,7%	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%	1,5%
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,3%	1,4%
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2017*		
1,4%	1,3%	1,3%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%		

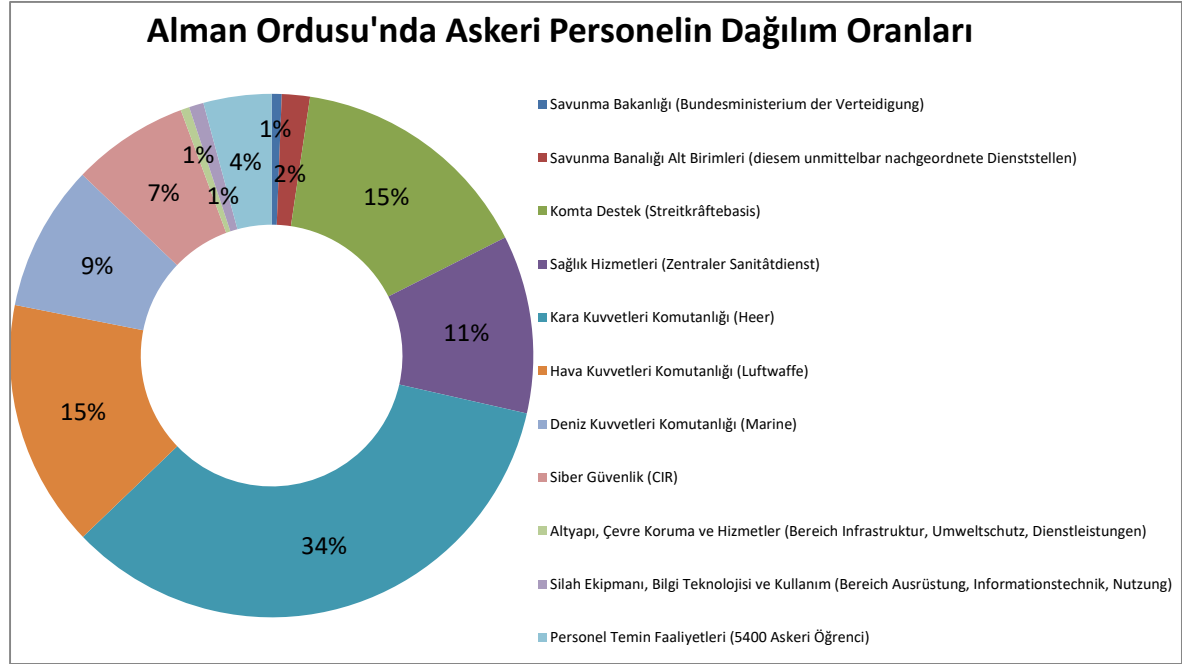
Deutscher Bundestag. 2017. Entwicklung der Militärausgaben in Deutschland von 1925 bis 1944 und in der Bundesrepublik Deutschland von 1950 bis 2015 im Verhältnis zur gesamtwirtschaftlichen Leistung. <https://www.bundestag.de/resource/blob/503294/493c4e3a31e0705bd3b62a77d449bc76/wd-4-025-17-pdf-data.pdf> sayfasından uyarlanmıştır.

* Stefan Bayer. 2017. Bundeszentrale für politische Bildung - Deutsche Verteidigungspolitik. <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verteidigungspolitik/249290/verteidigungsausgaben> sayfasından uyarlanmıştır.

Personel Durumu

Alman Ordusu bünyesinde yaklaşık 250.000 personel çalışmaktadır. 30 Nisan 2019 tarihindeki güncellemeye göre; 52.989 muvazzaf, 120.319 sözleşmeli ve 8.508 gönüllü olmak üzere toplam 181.816 (Bunların 22.116'sı bayan) aktif askeri personel, yaklaşık 81.000 sivil personel mevcudu vardır. Ordu'nun personel verileri günlük değişiklik gösterebilmektedir. Kurum bu çalışan rakamlarıyla Almanya'nın en büyük işveren

kurumudur. Alman Ordusu, bünyesinde 1.000'in üzerinde meslek çeşidi bulundurmaktadır. (Bundeswehr, 2019)



Şekil 1. Alman Ordusu'ndaki askeri personelin yüzdelik dağılımı.

Organizasyon Yapısı

Alman Ordusu geniş organizasyon yapısına sahiptir. Askeri Organizasyon (Militärische Organisationsbereiche) ve Sivil Organizasyon Birimi (Zivile Organisationsbereiche) olarak iki bölüme ayrılmaktadır. Askeri organizasyon çatısı altında sadece Silahlı Kuvvetler (Teilstreitkräfte) yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle sadece askeri birlikler ve askerler askeri organizasyon çatısı altında organize edilmiştir. Sivil Organizasyon Birimi çatısı altında ise sivil oluşumlar yer almaktadır. Sivil yönetim, hukuk işleri ve din işleri şeklinde ayrılmıştır. Sivil yönetim ise; personel, donanım ve altyapı, çevre koruma ve hizmetler olarak üçe ayrılmıştır. (Bocklet, 2018)

Askeri personelin ve sivillerin ayrı organizasyon çatısı altında organize edilmeleri hiyerarşik yapıda boşluk oluşmasını engellemekte ve ordu organizasyonunun daha

verimli ve düzenli çalışması sağlanmaktadır. Ayrıca, organizasyonların faaliyet alanları daha net biçimde birbirinden ayrılmaktadır.

Askeri personel sadece askeri amaçlar için, silahlı kuvvetler olarak kullanılmaktadır. Askeri personelin bina inşa etmek, birliğin altyapı işleriyle uğraşmak, yol onarımı yapmak ve üst inşa etmek gibi görevleri yoktur. Bu tür faaliyetler sivil organizasyon birimi tarafından yerine getirilmektedir. Burada tam profesyonelleşmenin amaçlandığı değerlendirilmektedir. Barış zamanında ideal olduğu değerlendirilse de, savaş zamanı için tartışmaya açık bir oluşumdur.

Alman Silahlı Kuvvetleri 01 Temmuz 2011 tarihinde tam profesyonel orduya geçiş yapmıştır. (Wehrrechtsgesetzänderung, 2011) Bu tarihte zorunlu askerlik hizmeti kaldırılarak, gönüllü askerlik hizmeti getirilmiştir. Silahlı Kuvvetler, gönüllü olarak askerlik hizmetini gerçekleştirenler hariç tamamen profesyonellerden oluşmaktadır. Gönüllü askerlik hizmetini gerçekleştirenlerin çoğunluğu, askerlik hizmeti sonrası orduya profesyonel olarak katılış yapmaktadırlar.

Silahlı Kuvvetler 'in; peyzaj, nizamiye, temizlik işleri, sosyal tesisler, yabancı dil eğitimi gibi alanlarda da herhangi bir faaliyeti söz konusu değildir. Silahlı Kuvvetler; savaşçı (asker) yetiştirerek sadece silahlı faaliyetlere odaklanmaktadır. Sivil çalışanlarla askerler arasında ast-üst ilişkisi yoktur. Farklı organizasyonlar içerisinde faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Tablo 2

Alman Ordusu Organizasyon Yapısı

Alman Silahlı Kuvvetleri (Bundeswehr)	Askeri Organizasyon	Silahlı Kuvvetler	Kuvvet Komutanlıkları (Teilstreitkräfte)	Kara Kuvvetleri Komutanlığı (Heer)
				Hava Kuvvetleri Komutanlığı (Luftwaffe)
				Deniz Kuvvetleri Komutanlığı (Marine)
				Merkezi Sağlık Hizmetleri
				Muhabere Destek
	Sivil Organizasyon (Bundeswehrverwaltung)	Yönetim / İdare (Bundeswehrverwaltung)	Ordu Donatım Altyapı, Çevre Koruma ve Hizmetler	Siber ve Bilgi Alanı
				Personel
				Hukuk Hizmetleri
				Moral-Motivasyon (Militärseelsorge)

Bocklet, B. (2018). *Der Reibert*. Hamburg: Mittler im Maximillian Verlag GmbH & Co. KG.

Sivil Organizasyon Birimi (Bundeswehrverwaltung)

Alman Ordusu Sivil Organizasyon Birimi; ordunun en büyük sivil alanıdır. Birim, personelin yanı sıra altyapı, çevre koruma ve hizmetler, ekipman, bilgi teknolojisi ve kullanımı şeklinde örgütsel alt bölümlere ayrılmıştır. Gerekli inşaat önlemleri, birlik mutfakları ve sosyal tesisler, çevre koruma ve iş güvenliği ile ilgilenir. Birliklerin donanımını sağlar ve ordu personelinin maaş, tedarik veya personel temin işlemlerini yürütür. (Bundeswehr, 2018)

Çevre koruma veya yangından korunma gibi yasal koruma görevlerini de yerine getirir. Ağır sorumluluk noktalarından biri de, silahlı kuvvetlerin yurtdışı görevlerine hem yurtiçinde, hem de yurtdışında sivil desteği sağlamaktır. Örneğin; altyapı, çevre koruma ve hizmetler alanında çalışanlar, yurtdışındaki görev süresince askerlere yiyecek sağlar veya görev bölgesine taşıma hizmetleri için sözleşmeler yaparlar. (Bundeswehr, 2018)

Sivil Yönetim içerisinde yer alan Hukuk İşlemleri Yönetimi üyeleri, hukuki bilgileri temin eder, askeri üstlere tavsiyelerde bulunur ve hukuk bilincinin güçlendirilmesine katkıda bulunur. Bağımsız askeri mahkemeler yasal koruma sağlar ve adli disiplin işlemlerine karar verir. (Bundeswehr, 2018)

Protestan ve Katolik Kiliseleri, askerlere ve ailelerine manevi olarak destek sağlar. Başka dinlere inanan askerlere de bu hak bireysel olarak sağlanmaktadır. (Bundeswehr, 2018) Başka dinlere için de bu hakların sağlanması yasal olarak düzenlenmiş olsa da uygulamada çeşitli sıkıntıların yaşandığı medyaya yansımaktadır. (Hollenbach, 2019)

Alman Ordusu'ndaki sivil çalışanların çalıştığı bir başka alan da Silahlı Kuvvetler Coğrafi Bilgi Servisi'dir. Görevi, Silahlı Kuvvetlere uzay, arazi ve çevre hakkında güvenilir ve güncel veriler sağlamaktır. Örneğin; coğrafya, jeoloji ve meteoroloji ile ilgili veriler sağlar. (Bundeswehr, 2018)

Askeri Organizasyon Birimi (Militärische Organisationsbereiche)

Silahlı Kuvvetler 'in Misyonu (Auftrag der Bundeswehr):

18 Mayıs 2011 tarihli Savunma Politikası Rehberi (Verteidigungspolitische Richtlinie) ve Beyaz Kitap-2016 (Weißbuch 2016) Alman Ordusu'nun misyonunu, görevlerini ve hedeflerini belirtmektedir. Her iki kitabın içeriğinde küçük farklılıklar olsa da, aynı durumu ifade ettikleri anlaşılmaktadır. Aşağıdaki Alman Ordusu'nun misyonunu, görevlerini ve hedeflerini açıklayan maddeler Savunma Politikası Rehberi temel alınarak hazırlanmıştır.

Alman Ordusu, Almanya'nın dış politikasının ve güvenlik politikasının vazgeçilmez aracıdır. Ordu, Almanya ve vatandaşlarının güvenliği ve korunması için omurga görevi görmektedir. Ülkenin güvenliği ve korunması için diğer ulusal güvenlik kurumları ile etkileşime girerler. Alman Ordusu'nun yapısı, organizasyonu, kapsamı, yetenekleri ve

ekipmanları güvenlik politikasının değişen amaçlarını ve çıkarlarını takip eder. Alman Ordusu, mevcut görevler ve gelecekteki gelişmeler veya görevler için sürekli etkindir. Kuzey Atlantik İttifakı'nın (NATO) ve Avrupa Birliği'nin (AB) stratejik yönleri, silahlı kuvvetlerin askeri şekli, görevleri, kapsamı, yapısı, teçhizatı ve organizasyonu için etkilere sahiptir. Alman Silahlı Kuvvetleri:

- Almanya'yı ve vatandaşlarını korur.
- Almanya'nın dış politikadaki ilişki yeteneklerini güvence altına alır.
- Mtfeviklerin savunmasına katkı sağlar.
- Uluslararası çerçevedeki ortaklıkların ve istikrarın korunmasını sağlar.
- Çok uluslu çalışmaları ve Avrupa'nın kaynaşmasını destekler.

Görevleri (Aufgaben der Bundeswehr):

- Kuzey Atlantik İttifakı (NATO) içinde İttifak savunması olarak ulusal savunma,
- Uluslararası terörle mücadele de dâhil olmak üzere uluslararası çatışma nleme ve kriz yönetimi,
- AB'nin ortak güvenlik ve savunma politikası çerçevesinde askeri görevlere katılmak,
- Ülkenin korunmasına, yani Alman topraklarındaki savunma görevlerinin yanı sıra, doğal afetler ve ciddi kaza durumlarında, kritik altyapının korunması ve acil durum hallerinde yardım,
- Yurt dışında kurtarma, tahliye ve rehine kurtarma,
- Modern savunma diplomasisinin anlaşılmasında, çokuluslu entegrasyon ve küresel güvenlik işbirliğinin bir parçası olarak ortaklık ve işbirliği,
- Yurtdışında insani yardım.

Hedefleri (Ziele der Bundeswehr):

- İttifak savunması için, hızlı, etkili ve geçici tepki verebilecek çokuluslu, silahlı, pozitif bir kuvvet hazır bulundurulmalıdır.
- Bu pozitif kuvvetteki NATO Mukabele Gücü'nün ve AB Savaş Grubu'nun Alman Ordusu tarafından oluşturulan kısımları, Kuzey Atlantik İttifakı ve Avrupa Birliği'ndeki Mukabele Gücü'ne Almanya'nın katkısının çekirdeğini oluşturur.
- Uluslararası çatışmayı önleme ve kriz yönetimi için dış desteğe ihtiyaç duyulduğunda çok uluslu, yükselen ve yaptırım veya caydırıcı gücü olan kuvvetler, görev için aynı anda farklı konuşlandırma alanlarında konuşlandırılmalıdır. Bunun için eş zamanlı olarak yaklaşık 10.000 asker hazırlanmalıdır.
- BM Bekleme Düzenlemeleri Sistemi altında BM Barış Gücü için, çok uluslu silahlı kuvvetlerin mevcut kapasiteleri temel seviyede hazır bulundurulmalıdır. BM gözlemci misyonları için personel yeterli şekilde sağlanmalıdır.
- Yurtdışında kurtarma, tahliye etme ve rehinelere kurtarma operasyonları gibi uluslararası krizlere tedbir bağlamında daimi çok uluslu silahlı kuvvetler bulundurulmalıdır.
- Almanya'da hava ve deniz sahasında gözetleme ve güvenlik için ve ayrıca arama kurtarma hizmeti için daimi olarak uygun yetenekler sağlanmalıdır.
- İhtiyaç durumunda, rezervuarlar dâhil olmak üzere mevcut tüm kuvvetler, vatan korumasında ve savunmasında görevlerini yerine getirmek için kullanılabilir. (Bundesministerium der Verteidigung, 2011)

GENEL ASKERİ TANIMLAR

Asker kimdir?

“Asker; orduda görevli, erden mareşale kadar rütbeye sahip kişidir.” (TDK, 2019) Asker, zorunlu veya gönüllü askerlik hizmetini icra etmek maksadıyla yükümlülük altına giren şahıslar (erbaş ve er) ile özel yasalarla silahlı kuvvetlere katılan ve resmi kıyafet taşıyan kişilerdir. Asker, ordu yapılanmasında görevli, askeri üniforma ve hiyerarşi içerisinde devletini, vatan topraklarını ve milletini her türlü tehdide karşı korumak maksadıyla devlet tarafından görevlendirilen kimsedir. Askerin aslı görevi vatan topraklarını iç ve dış tehditlere karşı savunmaktır. Ülkemizde son yıllarda devlet yapısının gelişmesi, genişlemesi ve kurumlar arasındaki görev dağılımının detaylandırılmasıyla ve askeri darbelere zemin hazırladığı düşüncesiyle askerin iç tehditlere karşı ülkeyi koruma görevi tartışılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda 13 Temmuz 2013 tarihinde TSK İç Hizmet Kanunu madde 35 (Değişik: 13/7/2013-6496/18 md.); “Silahlı Kuvvetlerin vazifesi; yurt dışından gelecek tehdit ve tehlikelere karşı Türk vatanını savunmak, caydırıcılık sağlayacak şekilde askerî gücün muhafazasını ve güçlendirilmesini sağlamak, Türkiye Büyük Millet Meclisi kararıyla yurt dışında verilen görevleri yapmak ve uluslararası barışın sağlanmasına yardımcı olmaktır.” (3451 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961) şeklinde değiştirilmiştir.

Askerler aslî vazifelerinin yanı sıra, diğer unsurların yetersiz kaldığı doğal afet gibi olağanüstü hallerde, ihtiyaca bağlı olarak, arama-kurtarma, tıbbî yardım, yangın söndürme, asayiş sağlama gibi geniş yelpazedeki görevleri de yerine getirirler.

Askerlik, tarihteki en eski mesleklerden, uğraşlardan biridir. Askerlik mesleği, sosyal hayata ve toplu yaşama geçişle birlikte insanoğlunun toplu güvenlik ihtiyacını karşılamak maksadıyla ortaya çıkmıştır. Askerlik mesleği, askeri oluşumlar ve donanımları her dönemin gerekliliklerine ve gelişmelerine göre farklılıklar arz etse de, temelde aynı amaca hizmet etmiştir; güvenliği sağlamak. Fakat güvenliğin sağlanma şekli her daim aynı çizgiler içerisinde olmamıştır.

Eski Almanya Başbakanı Dr. Richard von Weizsäcker 4 Ekim 1980 tarihinde Bergen’de Alman Silahlı Kuvvetlerini resmi ziyaretinde; “Barışın ücretsiz bir hediye olmadığını askerden daha iyi kimse bilmez. Lakin barış için canını vermeye hazır olunmalıdır. Askerin yaptığı yalnızca ve öncelikle kendisi için değil, bilakis bir bütün olarak ülke ve toplum içindir.” (Bocklet, 2018) söylemiyle, askerin görevini ve yaptıklarını açık biçimde ortaya koymuştur.

Teolog, gazeteci ve yayıncı Hanjo Seißler askerler için beyan etmiş olduğu, “Askerler, ortaya çıkacak zorlukları askerler olmadan ortadan kaldıran insanlardır.” (Seißler, 1940) sözü ile eğitilmiş, ileri görüşlü ve ne yaptığının farkında olan askerin önemine vurgu yapmıştır. Asker şahıslar ne kadar iyi donatılırsa, askeri olarak çözüm bekleyen sorunlar da askere ihtiyaç duyulmaksızın çözümlenebilecektir.

Hem maddi, hem de manevi olarak ağır olan askeri çözümler, geriye bir o kadar tedavisi ve telafisi güç neticeler bırakırlar. O nedenle askeri olarak çözüm, son çare olarak başvurulması gereken yoldur. Seißler’in ifadesinden de anlaşılacağı üzere; askerler ileride oluşabilecek problemleri tespit ederek, onu oluşmadan ortadan kaldırabilmelidir.

Bunu sağlayabilmek için, iyi eğitilmiş, yaşadığı zamanın politik, teknolojik ve bilimsel gelişmelerine hâkim, askeri stratejiyi, taktiği belirleyebilen, elindeki silahları kullanabilen ve onların gelişimine katkı yapabilen askerlerin, özellikle askeri liderlerin yetiştirilmesi gerekmektedir. “Dosta güven, düşmana korku veren” bir ordu karşılaşacağı birçok sorunu askerlere ihtiyaç duymadan çözebilecektir. Tabii bu sıfat sadece bir slogandan ibaret olmamalı ve içeriği, öncelikle personelin mesleki yeterliliği olmak üzere, doldurulmalıdır.

Askerlik Hizmeti

Askerlik hizmeti, herhangi bir ülkede belirli bir yaşa gelen vatandaşların, zorunlu veya gönüllü olarak belirli bir süre silahlı kuvvetlerde asker olmalarıdır. Vatandaşlar, devlete karşı olan askerlik yükümlülüklerini kanunların belirlemiş olduğu sınırlar içerisinde yerine getirirler. Askerlik hizmeti yükümlülük olarak yerine getirilmesinin yanında anlaşılmalı olunan süre boyunca meslek olarak da icra edilmektedir. Ayrıca askerlik hizmeti; askerlik veya vatanî görev olarak da adlandırılmaktadır.

Dünya ordularına bakıldığında, temelde tam profesyonel ordular ve zorunlu askerlik modelini uygulayan ordular olmak üzere iki temel yapıya rastlanmaktadır. Zorunlu askerlik modeli içerisinde, bu hizmet sonrası seçtiği askerlere sözleşmeli olarak er statüsünde göreve devam etme imkânı veren, karma ordu modeli olarak adlandırılabilir bir yapıya da rastlanmaktadır. (Akyürek, 2010) Her üç askerlik modelinde de ülkelerin uygulamaları farklılık gösterebilmektedir. Askerlik hizmeti ülkelerin şartlarına, standartlarına ve ihtiyaçlarına göre farklılık arz edebilmektedir. Bazı farklılıklar sadece askerlik hizmetinin içeriğinde değişiklik yaparken, bazıları ise askerlik hizmetinin şeklinde değişikliğe neden olmaktadır.

Zorunlu Askerlik Hizmeti

Zorunlu askerlik, ülke kanunlarına göre belli bir yaşa gelen erkek veya kadınların (nadiren) belirli bir süre için devlete yükümlü oldukları askerlik hizmetidir. Devletin, güvenlik ihtiyacını karşılamak maksadıyla, kanunlarla askerlik hizmetini vatandaşına zorunlu kılmasıdır.

... Ondan sonra bu tüfek icat oldu. Kullanımı çok daha kolaydı. Bu da zorunlu askerliğe dayalı ordunun temelini oluşturdu. Fransız İhtilali zamanında Avrupa ordularındaki subay kadrolarını oluşturan aristokrasi ordudan bertaraf edilince Fransa’da ordu yarıya düştü. Kralı tekrar tahta çıkarmak için Fransa’nın üstüne Avusturya ve Prusya kuvvetleri yürümeye başlayınca ihtilalciler halkı, milletlerini savunmak için silah başına çağırdı. Fransızlar da gitti, çünkü devrimden memnundular.

Böylece dünya tarihinde ilk defa bir ideolojik dava uğruna hayatını feda etmeye hazır insanlardan oluşan bir ordu çıktı. Bu, ücretli asker karşısında müthiş bir güçtü. Ücretli asker, sonuçta para kazanmak için mesleğini icra eden bir adam. Bir süre sonra bütün Avrupa bu örneği uygulamaya başladı. ... (Belge, 2011)

Zorunlu askerlik hizmetinin ilk uygulamasında gönüllük esas olsa da sonraları zorunluya çevrilmişti. Böylece zorunlu askerlik hizmeti ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştı.

Zorunlu askerlik modelinde, subay ve astsubaylardan oluşan yönetim kademeleri çok büyük oranda profesyonellerden oluşmaktadır. Zorunlu askerlik hizmetini icra edenler, genellikle erbaş/er statüsünde istihdam edilmektedir. Ülkemizde lisans mezunu olanlar askerlik hizmetini, Türk Silahlı Kuvvetleri’nin ihtiyacına ve kişinin isteğine bağlı olarak subay (yedek subay) statüsünde de yapmaktadırlar.

Zorunlu askerlik hizmetinin şekli ve içeriği ülkeden ülkeye farklılık arz etmektedir. Profesyonel orduların yaygınlaştığı günümüzde zorunlu askerlik hizmeti, özellikle batı ordularında daha az başvurulan bir yöntemdir. Almanya’da zorunlu askerlik hizmeti 1 Temmuz 2011 tarihinde uygulamadan kaldırılmıştır.

Türkiye’de ise zorunlu askerlik uygulaması erkek Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları için devam etmektedir. 1111 Sayılı Askerlik Kanunu’nu Madde 1 – “Türkiye Cumhuriyeti

tebaası olan her erkek, işbu kanun mucibince askerlik yapmağa mecburdur.” (Askerli Kanunu, 1927)

Kanunda belirtildiği üzere Türkiye’de uygulanmakta olan zorunlu askerlik hizmeti; uzun dönem (tam dönem) zorunlu askerlik 12 aydır. Yükseköğrenim (lisans ve üzeri eğitim) görenlerde zorunlu hizmet süreleri, yedek subay olanlar için 12 ay, kısa dönem er olanlar için 6 aydır. Türkiye’de zorunlu askerlik; erbaş/erlerin yıllık izinleri haricindeki zamanlarının tümünü kışlada geçirme şeklinde, zorunlu askerlik hizmetini “yedek subay” olarak yapanlar için, sadece mesai saatlerini kışlada/hizmet yerinde geçirme şeklinde uygulanmaktadır.

Ülkemizde; askerliğin şekli, süresi, bedelli olup olmaması, içeriği gibi konular üzerinde yıllardır devam eden tartışmalar söz konusu olsa da zorunlu askerlik hizmeti ile ilgili köklü bir reform yapılamamıştır. Genellikle geçici ve yüzeysel çözümler üretilerek konu değiştirilmiştir. Zorunlu askerlik hizmeti nedeniyle oluşan asker sayısı, TSK’nin toplam asker sayısının yaklaşık olarak %60’ına tekabül etmektedir. Zorunlu askerliğin uygulamadan kaldırılarak profesyonel ordulara geçişin sağlandığı günümüzde; TSK’ya ait pek çok problemin temelinde, çağın gerisinde kalan zorunlu askerlik uygulamasının olduğu görülmektedir. (Akyürek, 2010)

Gönüllü (Profesyonel) Askerlik Hizmeti

Gönüllü askerlik, ülke kanunlarına göre belli bir yaşın üstündeki erkek ve kadınların gönüllü olarak silahaltına girmeleridir. Zorunlu olarak askerlik hizmetini icra edenlerin dışında kalan, statü ve rütbeye bakılmaksızın tüm askeri personel bu gruba dâhil olmaktadır. Askerlik, bu bireyler için meslek durumundadır. Gönüllü askerlik hizmetini, yani mesleğini icra eden askerler askerlik mesleğinde uzmanlaşmaktadırlar. Bu durum ise profesyonel orduları, askerlik mesleğinin uzmanları tarafından icra edildiği orduları ortaya çıkarmaktadır.

Gönüllü askerlik uygulaması aslında yeni değildir. Gönüllü askerlik bir nevi ortaçağdaki uzmanlık sistemine dönüşür. Bugün savaş artık meydan muharebesi üstüne kurulu değildir. Daha çok teknik teçhizata dayalı güç, saflar halinde saldıran ordunun yerini almış durumdadır. Dolayısıyla askeri ihtiyaç, o teknik teçhizatı kullanabilecek uzman personeldir. Bu durum profesyonel orduya geçişi kolaylaştırmaktadır. Hatta önemli bir ihtiyaç haline getirmektedir. (Belge, 2011)

Profesyonel ordu ABD'nin öncülüğünü yaptığı ve son yıllarda özellikle Batılı Ülkeler tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Teknolojiyle birlikte gelişen silah sanayi, muharebe ve muhabere sistemleri klasik savaşı neredeyse tamamen ortadan kaldırmıştır. Askerler arasında sıkça kullanılan; “Piyadenin ayak basmadığı yer henüz kazanılmamıştır.” ifadesi hala geçerliliğini yitirmemiş olsa da, artık savaşların bu aşamaya kalmadığı gerçeği de gün gibi ortadadır. İşin uzmanları tarafından yapıldığı profesyonel ordular, günümüz teknoloji çağında daha kullanışlıdır.

Bir toplumu sürekli geçmişe dönük korkularla yaşatmak, o ülkedeki gelişimin yavaş olduğunun ya da olmadığının göstergelerindendir. Toplum, geçmişi unutturulmadan ve ondan dersler çıkarılarak yapılan reformlarla, geleceğe dönük plan ve projelerle yaşatılmalıdır. Toplumu bu şekilde ayakta tutmak, toplumu dinamikleştirir ve geliştirir.

Ülkemizde zorunlu askerlik hizmetinin uygulanmaya devam edilmesinin çeşitli nedenleri vardır. Ülkenin jeopolitik önemi nedeniyle hem ülke içindeki, hem de dışındaki düşmanların ülke toprakları ile ilgili bitmeyen emelleri, Kurtuluş Savaşı'nda olduğu gibi topyekûn mücadelenin söz konusu olma ihtimalini canlı tutmaktadır. Ayrıca askerlerdeki asker-sivil (halk) ilişkisinin sürekli canlı tutulması arzusu (Akyürek, 2010) ve halk içinde askerliğin bir eğitim aşaması olarak görülmesi de sebepler arasında gösterilebilir.

Profesyonellerin, askerlik mesleğini toplumun her bir ferdine öğretmek için harcadığı emeği kendi gelişimi, askerlik mesleğinin ve ekipmanlarının gelişimi için harcaması durumunda silahlı kuvvetlerin gelişimine daha fazla katkı sağlayacaktır. Bu gelişim,

silahlı kuvvetlere seviye atlatacaktır. Asker sayısının yüksekliği, ordunun güçlü ve gelişmiş olduğunun bir göstergesi değildir ve olmamalıdır.

Profesyonel ordu yapılanmasına ABD Ordusu örneğinde bakıldığında; Richard Nixon, 1968'teki seçim kampanyasında, gelecekte büyük konvansiyonel savaşların olmayacağını ve nükleer veya gerilla savaşlarının öne çıkacağını söyleyerek, ABD Ordusu'nda Vietnam Savaşı sona erer ermez zorunlu askerlik uygulamasını sonlandıracağı sözünü vermiştir. (Ambrose, 1999)

Bu öngörü, misyon ve etkinlik temelli olarak, profesyonel orduya dönük değişimi başlatmış ve bugünkü tam profesyonel ABD Ordusunun temellerini atmıştır. ABD Ordusu'nda zorunlu askerlik 1973 yılından itibaren uygulamadan kaldırılmıştır. (Ambrose, 1999)

Pek çok Avrupa ordusunda, zorunlu askerlik uygulamasının kaldırılması “Soğuk Savaş Dönemi” sonuna rastlamakla birlikte, bugün zorunlu askerliği devam ettiren ülkeler de dâhil, orduların bu kaynağa bağımlılığının ve ordu içindeki zorunlu asker oranının 1970'lerden itibaren düşürüldüğü görülmektedir.

Almanya'da, zorunlu askerlik hizmeti 1 Temmuz 2011 tarihinde kaldırılarak gönüllü askerlik hizmetine geçiş yapılmıştır. Aynı zamanda söz konusu reform ile tam profesyonel orduya geçiş sağlanmıştır. Günümüzde gönüllü askerlik uygulaması devam etmektedir.

Almanya'da Gönüllü Askerlik (freiwillige Wehrdienst) Hizmeti Uygulaması

Almanya'da, 17 yaşını ve tam zamanlı zorunlu eğitimi tamamlayan Alman vatandaşları gönüllü asker olabilmektedir. (Bundeswehr, t.y.) Yazılı başvuru üzerine gönüllü askerliğin ilk altı ayı, gönüllü istediğinde bırakılabileceği bir deneme sürecidir. 12 ay

veya daha fazla görev süresinde muhtemel yurtdışı görevlerine katılım için ayrı bir yazılı taahhüt beyanı gereklidir. (Bundeswehr, t.y.)

Gönüllü askerlik hizmeti icra edenler bu süre zarfında Alman Ordusu'nu ve askerlik mesleğini iyice tanıyabilir ve gelecekte bu meslekte profesyonel olarak devam edip etmemeye karar verirler. Gönüllü askerlik süreci askerlik mesleğinin ve ordunun tanıtımı için bir fırsattır. Aynı zamanda, askerliği meslek olarak icra etmeyi planlayanlara, kurumu ve mesleği detaylıca tanıma, işleyişi görme, becerilerini ölçme adına iyi bir imkân sağlamaktadır. Gönüllüler devam etmek istedikleri statü ve sınıf için ön şartları sağlamalıdır.

Gönüllü askerlik hizmeti hem erkeklere, hem de bayanlara açıktır. Özellikle subay, astsubay veya uzman erbaş olmak isteyenler, gönüllü askerliğin ilk üç aylık temel askerlik eğitimi (acemi eğitimi) bölümüne katılmak zorundadırlar. Bu durum üst rütbeli askerlerin askerlik mesleğine en temelden başlamalarını sağlamakta, meslekteki hâkimiyetlerini ve otoritelerini güçlendirmektedir.

Gönüllü askerlik hizmetinin süresi 23 aya kadardır. İlk olarak, üç ay süreyle temel askerlik eğitimi verilmektedir. Temel askerlik eğitiminde aşağıdaki konular işlenmektedir;

- Askerlerin hakları ve görevleri, askerlik mesleğinin temelleri ve önemi,
- Politika eğitimi,
- Savaş hizmeti,
- Silah ve atış eğitimi,
- Spor,
- Nöbet eğitimi,
- Tıbbi eğitim.

Temel Eğitim’den sonra gönüllü askerler çeşitli işlevlerde kullanılırlar. Eğitim; modern ve daha sonraki askeri görevlerinin gerekliliklerine uygun olarak verilir. (Bundesministerium der Verteidigung, 2015)

Sözleşmeli ve profesyonel askerler (ilerleyen zamanda sözleşmeli ve profesyonel asker olacak olanlar), memurlar ve sivil işçilerle birlikte, tamamen entegre olunan güçlü ve verimli bir ekip oluşturulmaktadır. Gönüllülerin; deneyimi, yeterlilikleri, mesleki nitelikleri ve kişisel gönüllülüğü merkezi öneme sahiptir.

Gönüllü askerler taahhütleri için cazip bir ödeme almaktadırlar. Gönüllülere hizmetin ilk ayında taban maaş ve askerlik ek ücreti ile birlikte günde toplam 27.91 Euro ödenmektedir. Bu miktar 19. aya kadar kademeli olarak 40.21 € 'ya yükselmektedir. (Bundesministerium der Verteidigung, 2015)

Alman Silahlı Kuvvetleri bünyesinde 16 kariyer merkezi ve 100'den fazla kariyer danışma bürosu mevcuttur. Buralarda kariyer danışmanları görev yapmaktadır. Kariyer danışmanlarıyla yapılan başlangıçtaki konuşma kişisel bir konuşmadır. Bu görüşmede, Silahlı Kuvvetler 'in ihtiyaçlarının yanı sıra, gönüllünün ilgi alanları ve akademik ya da mesleki gereksinimlerine dayanarak silahlı kuvvetlerdeki muhtemel şahsa münhasır mesleki imkânları gösterilmektedir.

Gönüllü, başvuru yapmaya karar verdiğinde, giriş testine tabi tutulmaktadır. İncelemenin sonucu ve kişisel görüşme Alman Silahlı Kuvvetleri'ndeki askeri faaliyetler için gönüllüye somut teklifleri açmaktır.

Herhangi bir görev, tatbikat veya program olmadığı takdirde genellikle Cuma günleri öğleden sonra mesai sona erer. Hafta sonları kışlada kalma gibi bir zorunluluk yoktur. Gönüllü askerler hafta sonları ailelerinin yanına gidebilmektedir. (Bundesministerium der Verteidigung, 2015)

Askerlerde Statü

Subay (Offizier/in)

Subay; asteğmenden orgenerale veya mareşale (teğmen, üsteğmen, yüzbaşı, binbaşı, yarbay, albay, tuğgeneral, tümgeneral, korgeneral) kadar olan rütbelere sahip askerlerdir. (TDK, 2019) Çağatayca biçime, eski Türkçe sü (asker) + bay sözcüklerinden türediği yolundaki yanlış varsayıma dayanarak Dil Devrimi döneminde "askeri kumandan" anlamı yüklenmiştir. (EtimolojiTürkçe, 2019)

TSK İç Hizmet Kanunu Madde 3 - Askerler ve rütbeler kısmında, a fıkrasının 6. bendine göre subay: “Hususi kanuna göre silahlı kuvvetlere intisap eden asteğmenden mareşalliğe (veya büyük amirale) kadar rütbeye haiz olan askerdir.” Ayrıca b fıkrasının 4. bendinin e, f ve g maddelerine göre; “Binbaşı, yarbay ve albay rütbeleri üst subay”, b fıkrasının 4. bendinin h, i, j, k, ve l maddelerine göre ise; “Tuğgeneral (tuğamiral), tümgeneral (tümamiral), korgeneral (koramiral), orgeneral (oramiral), mareşal (büyük amiral) rütbeleri general ve amiral” olarak da adlandırılır. (3451 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961)

Subay silahlı kuvvetlerdeki en önemli ve en üst statüdür. Subaylar hem yönetici, hem eğitici hem de uygulatıcı pozisyonundadırlar. Savaş durumunda da, barış durumunda da ordunun faaliyet alanındaki beyni subaylardır. Ordu içinde gerçekleşen tüm faaliyetler onların yönetiminde, kontrolünde veya emir-komutasında gerçekleşmektedir.

Fransa Kralı Napoleon; “Kötü takımlar yok, Mareşal. Kötü subaylar var.” (Bonaparte, t.y.) sözüyle subayların bir ordu için ne kadar önemli olduğunu ve ordunun subaylara göre şekillendiğini beyan etmiştir. Bir ordunun başarısı veya başarısızlığı başlarındaki subayların başarı durumu ile doğrudan bağlantılıdır. Aynı zamanda subaylar, savaş veya çatışma zamanlarında ordunun izleyeceği taktiği, stratejiyi vs. belirlerler. Yani bir ordunun her anında ve her aşamasında subayların izine, hatta faaliyetlerdeki belirleyici

rollerine rastlamamak mümkün değildir. Bu durumda, “subay ne kadar iyi olursa, ordu da o kadar iyi olur” sonucu kaçınılmazdır.

Subaylık Mesleği

Subay bulunduğu ülkede politik sistemin ve devletin temsilcisidir. Dolayısıyla onun özel hayatındaki ve toplum içindeki tutumu, davranışları, temsiliyeti önemlidir. Toplum, subaya sıradan bir vatandaş gibi değil, daha ziyade devletin temsilcisi gözüyle bakmaktadır. O nedenle subay bulunduğu konumun özel taleplerini yerine getirmek zorundadır.

Askeri öğrenciler ve genç subaylar özel yaşamındaki, görev alanındaki ve toplumsal alanlardaki doğru davranış biçimlerini ve görgü kurallarını kazanmalıdırlar. Aynı zamanda bu kazanımlarını tüm yaşam alanlarında kullanabilmelidirler. Böylece topluma kusursuz, dikkat çeken ve örnek bir subay profili sunulabilir. (Westphal, 2013)

Böylece subaylık mesleği bireyin hem mesleki yaşamını hem de özel yaşamını şekillendirmektedir. Subaylık mesleğinin gereksinimleri sadece iş yerindeki veya işle ilgili faaliyetlerden ibaret değildir. Bu durum askerlerle ilgili hazırlanan kanun ve yönetmeliklerin içeriğine de yansımıştır.

Astsubay (Unteroffizier/in)

Astsubay; silahlı kuvvetlerdeki emir - komuta içerisinde kanunlara uygun olarak verilen, çok çeşitli görevleri yerine getiren er ve erbaşlardan kıdemli, subaydan kıdemsiz rütbeli askerdir. Astsubaylık subay ve erbaş arasında bir statüdür. Her türlü askeri faaliyetin yürütülmesinde subayların yardımcısı durumundadırlar. Uygulama alanında daha aktif görevler almaktadırlar.

926 sayılı TSK Personel Kanunu, Ek Madde 21 – (Ek: 2/7/1951-5802/1 md.; Değişik: 24/6/2003 - 4902/30 md.)’de astsubay; "Türkiye Cumhuriyeti Ordusunun Kara, Deniz ve

Hava kuvvetleri ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarının ast komuta kademelerinde eğitim, sevk ve idare ile diğer idari işlerde subaya yardımcı olarak görevlendirilen askeri şahıslara, astsubay adı verilir.” şeklinde tanımlanmaktadır. (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967)

Alman Silahlı Kuvvetleri’nde astsubayların iki farklı kariyer yörüngesi vardır. İki yörünge arasındaki ayrım kabaca; genel uzmanlık bilgisine ve askerlik bilgisine sahip olan ve bu yörüngede görevlerini icra edenler “Unteroffiziere mit Portepee”, mesleki uzmanlığı olan ve astsubaylık görevini mesleki bir sınıfta icra edenler ise “Unteroffiziere ohne Portepee” şeklinde yapılmaktadır.

Erbaş / Er (Soldat/in)

Er; silahlı kuvvetlerdeki en düşük askerî rütbedir. Bu nedenle genellikle rütbesizlik olarak da adlandırılır. İhtiyaçları devlet tarafından karşılanır. Türk Silahlı Kuvvetleri'nde belirli bir süre için silahaltına alınan askerler er rütbesine sahiptir. Daha doğrusu rütbesiz askerdir.

Erbaş sözlük olarak; “İhtiyaçları devletçe karşılanan onbaşı ve çavuş rütbesindeki asker.” (TDK, 2019) anlamındadır. Erbaşların erlerden farkı rütbeli olmalarıdır. Diğer özellikleri erler ile ortaklık arz etmektedir. Erbaşların da ihtiyaçları devletçe karşılanır, askerlik hizmeti ifa ederler.

Uzman erbaş; erbaşların gönüllü, maaşlı ve mesleği askerlik olan veya askerlikte uzmanlaşanlarıdır. Türk Silahlı Kuvvetleri’nde profesyonel askerliğe eğilimin bir nişanesi olan uzman erbaşlık, astsubay ile erbaş arasında bir statüdür. Resmi olarak erbaş, yani erin rütbeli ve askerlik konusunda uzman olanıdır. Askerliği, zorunlu olarak icra etmekten ziyade gönüllü, maaşlı, mesleki ve profesyonel olarak icra edenlerdir. Alman Ordusu’nda gönüllü askerlik uygulaması olduğundan, kıtada en sık karşılaşılan en düşük statü uzman erbaş statüsüdür.

Almanya’da profesyonel askerlik mevzu bahis olması nedeniyle bu üç kategori daha farklı biçimde ayrılmıştır. Alman Ordusu’ndaki erbaş/er karşılığı daha çok Türk Silahlı Kuvvetleri’ndeki “uzman erbaş” statüsüne tekabül etmektedir. Gönüllüler askerlik yaşamlarının sadece ilk üç ayında er (rütbesiz) olarak görev yapmaktadırlar. Daha sonra rütbe takarak erbaşlığa terfi etmektedirler. Gönüllü askerler, askerlik hizmetinde 3. ayı (Temel Askerlik Eğitimi (Grundausbildung)) tamamladıktan sonra “Gefreiter”, 6. aydan itibaren “Obergefreiter” ve 12. aydan itibaren ise “Hauptgefreiter” rütbesine terfi ederler. Erbaş/erlerin rütbeleri ve en az bekleme süreleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. (Bundeswehr, 2016)

Tablo 3

Erbaş/Erlerin Rütbeleri ve En Az Bekleme Süreleri

Rütbe (Dienstgrad)	En az hizmet (bekleme) süreleri (Mindestdienstzeit)
Schütze (KKK), Flieger (HKK), Matrose (DKK): Er	Giriş Rütbesi (Einstiegsdienstgrad)
Gefreiter: Onbaşı	3 Ay
Obergefreiter	6 Ay
Hauptgefreiter	12 Ay
Stabsgefreiter	36 Ay
Oberstabsgefreiter	48 Ay

Bundeswehr. 2016. Dienstgrade im Detail. <https://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/start/streitkraefte/soldaten/dienstgrade/> sayfasından uyarlanmıştır.

Askeri Birlikler (Militärische Einheiten)

Askeri birlikler, küçük birliklerden başlayarak büyük birliklere doğru hiyerarşik biçimde oluşturulur. Küçük birlikler bileşerek büyük birlikleri oluşturmaktadır. Türk Kara Kuvvetleri Komutanlığı’nın kuruluş tarihi olarak kabul ettiği Mete Han’ın temelini atmış olduğu “Onluk Sistem” (K.K.K., 2018) veya benzer şekilde Bizans İmparatorluğu’nda, M.Ö. 107 yılındaki Marian Reformlarının ardından ortaya çıkan, bir lejyon rütbesi olan Centurio’nun 80 askerden oluşan centuriaları komuta etmesi askeri birliklerin oluşumunun çok eski tarihlere dayandığını göstermektedir. Bugün birçok dünya

ordusunda benzer birlik oluşumları uygulanmaktadır. Türk Silahlı Kuvvetleri ve Alman Ordusu'ndaki Askeri birliklerin oluşumları arasında yer yer farklılıklar olsa da, genel itibariyle benzemektedir. Birliklerin belirli sayı aralıklarında asker sayıları vardır. Fakat bu rakamlar birliğin tek belirleyici unsuru değildir. Birliğin oluşum amacına göre asker sayıları yer yer fazla veya az olabilmektedir.

Tim (Der Trupp)

Tim, görevi yüz metrelik bir alanı ateş gücüyle kontrol altına almak olan, iç güvenlik harekâtında görev yapan en küçük askeri birliktir. Komutanı genellikle çavuş (uzman) olmak üzere en az onbaşı (uzman) rütbesindedir. Asker mevcudu 4-8 arasındadır.

Alman Ordusu'ndaki en küçük birlik timdir, fakat TSK'daki kullanım amaçlarına göre bazı farklılıklar göstermektedir. TSK'da daha çok iç güvenlik harekâtına yönelik oluşturulan bir birlik iken, Alman Ordusu'nda birden fazla asker tarafından kullanımı gerektiren silahlar için oluşturulan ekiplerdir. Örneğin; bir tankın mürettebatı, bir top veya havanın kullanım ekibidir. İki tim bir mangayı oluşturur. (TeamGlobDef, 2006)

Manga (die Gruppe, Halbzug (bei der Panzertruppe), Rotte (bei der Marine))

Manga, iki timden oluşan askeri birliktir. Çavuş dâhil toplam 9 kişidir. Bir piyade mangası, bir manga komutanı, iki tim komutanı, iki avcı eri, iki makinalı tüfek nişancısı, iki makinalı tüfek nişancı yardımcısından oluşur. Manga komutanı (astsubay / uzman çavuş) tarafından yönetilir.

Alman Ordusu'nda manga, bir astsubay liderliğinde en yaygın kullanılan ve en küçük birliktir. Tank mürettebatına veya bir topun çalıştırılması için gerekli çalışma grubuna

karşılık gelir. Tank birliklerinde bir manga; yarım takım ve iki tanktan oluşur. TSK'da olduğu gibi manga mevcudu 8-10 askerden oluşmaktadır. (TeamGlobDef, 2006)

Takım (der Zug (Hörsaal, Schwam, Kette))

Takım ya da müfreze, kısımdan büyük, bölükten küçük, ihtiyaçlara ve koşullara göre sayısı değişmekle beraber genel olarak dört mangadan veya sayıca 35-55 personelden oluşan askeri birliktir. Takım komutanı Astsubay, Asteğmen, Teğmen veya Üsteğmen rütbesindedir.

Alman Ordusu'nda bir subay tarafından komuta edilen en küçük birliktir. Bağımsız görev yapabilecek en küçük unsurdur. Birkaç manga veya timden oluşmaktadır. Takım komutanı üsteğmen rütbesindedir. Üç veya dört takım bir bölüğü, batarya veya filoyu oluşturur. 12-60 arası askerden oluşmaktadır. (TeamGlobDef, 2006)

Bölük (Kompanie, Batterie, Staffel)

Bölük, idari bakımdan tam bir birimi oluşturan en küçük askeri birliktir. Bölükler, bir bölük karargâhı ve en az iki (genelde üç, dört) takımdan oluşur. Koşullara ve ihtiyaçlara göre değişmekle birlikte çoğu kez en az 100 askerden oluşan bir birliktir. Komutanı yüzbaşı ya da kıdemli üsteğmen rütbesindedir.

Alman Ordusu'nda, bölükte 80-250 arasında asker bulunmakta, TSK'da olduğu gibi 3 veya 4 takımdan oluşmaktadır. Bölükler tamamlayıcı birliklerden oluşmaktadır. Bölük veya batarya, birlikler için yönetim organizasyonunun temel (başlangıç) unsurudur. Bölük komutanı yüzbaşı veya binbaşı rütbesindedir. (TeamGlobDef, 2006)

Tabur (Bataillon)

Tabur, bir yarbay ya da binbaşı tarafından komuta edilmektedir. Bölükten büyük, alaydan küçük askeri taktik birliktir. Günümüz ordularında ana silahlarına göre tank taburu, piyade taburu, topçu taburu gibi tabur sınıfları bulunmaktadır. Ayrıca taburlar amaçlarına ya da icraat alanlarına göre de şekillenmektedir. Örneğin; Lojistik destek taburu, komuta destek taburu gibi.

Taburlar, çoğunlukla üç muharip bölük ve bir ikmal bölüğünden oluşur. TSK'da sayısal olarak 400-900 askerden oluşan, taktik açıdan kendine yeten birlik olarak organize edilmektedir.

Bağlı birliklerden oluşan en küçük birimdir. Burada farklı görevler ile donatılan bölükler bir araya getirilir ve bu bölükler birbirini tamamlamaktadırlar. Örneğin; ikmal, bakım, savaş birlikleri gibi. Alman Ordusu'nda tabur mevcudu 300 – 1100 arasındadır. (TeamGlobDef, 2006)

Alay (Regiment)

Alay, bir albayın komutası altında taburlar, bölükler ve takımlardan (üç ya da dört taburdan) oluşan askeri birimdir. Bir askeri teşkilatlanma olarak çok eski tarihe dayanmaktadır. 16. yüzyıl ortalarında Fransız süvari birliklerine de alay denmekteydi. Daha sonraki yüzyıllarda alayların kendi sancak, üniforma ve armaları geliştirilmiş ve belirli alaylar belirli bir kişilik, askeri kariyer edinmişlerdir.

Türk Silahlı Kuvvetleri'nde alaylar, aynı sınıftan unsurların ya da aynı ana silah temelinde teşkillenmiş en büyük çaptaki birliklerdir. Alman Ordusu'nda da alay, bir askeri sınıfın veya bir ana silahın çatısı altında oluşmaktadır. Örneğin; piyade alayı, tank alayı gibi.

Tugay (Brigade)

Tugay, alaydan büyük, tümenden küçük askeri taktik birliktir. Personel sayısı ihtiyaçlara göre değişmekle beraber TSK'da 5.000 civarında askerden oluşmaktadır. Bünyesinde piyade bölüklerinden, tank gücüne, istihkâm bölüğüne her türlü ikmal ve muhabere birimine sahiptir. Tugay, kendi kendine yetebilen en küçük askeri birliktir. Komutanı tuğgeneraldir.

Tugay, Alman Ordusu'nda Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nın emir otoritesidir. Büyük birliklerin en alt oluşumudur. Tugaylar, temel yapılarındaki silah sistemlerinin donanım ve teçhizatlarına, ana unsurlarına (askeri sınıf itibariyle) ve barışta hazır bulunuşluluk derecelerine göre farklılık gösterirler. Alman Ordusu'nda tugayların, türlerine bağlı olarak, barış zamanındaki personel gücü 1.400 - 4.200 asker arasındadır. Muharebe tugayları, 3 - 5 taburdan ve farklı askeri sınıflardan birkaç bağımsız bölükten oluşmaktadır. (TeamGlobDef, 2006)

Tugaylar birbirini tamamlayan (bağlı) silahların çatışmasını yönetirler. Bunlara tank, mekanize piyade, komando, hava indirme ve hava mekanize tugayları dâhildir. Destek tugayları, eğitim, yönetim ve konuşlandırma için her seviyede komutanın (liderliğin) etkin bir şekilde desteklenmesini sağlar. Bunlar arasında komuta destek, keşif ve lojistik tugaylarının yanı sıra kara havacılık, sağlık ve elektronik keşif tugayları da vardır. (TeamGlobDef, 2006)

Tümen (Division)

Tümen, modern ordularda herhangi bir harekâtı kendi başına bağımsız olarak yapabilmek için gerekli tüm silahları ve hizmetleri bünyesinde barındıran en küçük askeri birliktir. Savaş şartlarına ve ülkelere göre değişmekle beraber mevcudu genelde 10,000 ile 20,000 kişiden oluşur ve bir Tümgeneral komutasındadır. Çeşitli harekât şekillerine

göre tümenler temelde zırhlı tümenler ve piyade tümenleri olmak üzere iki biçimde teşkilatlandırılırlar. Piyade tümenleri ise personelin ve malzemenin sevk araçlarına göre motorize ve mekanize olarak yapılandırılırlar.

Alman Kara Kuvvetleri'nde kolordu, 2 ila 6 tugaydan veya alaydan ve diğer küçük birliklerin tek bir emir-komuta çatısı altında bir araya getirilmesiyle oluşur. Barış sürecinde sadece milli güçlerin emir-komutası tümenlerdedir. Yani barışta Kara Kuvvetleri'nin birlikleri, tümenlerin emir komutası altında görevlerini yerine getirmektedirler. Kriz ve savaşta görev konsolidasyonu yeniden ayrılır. Tümenin asker mevcudu ise 16.000 – 20.500 arasındadır. (TeamGlobDef, 2006)

Kolordu (Korps)

Kolordu, 3-4 Tümen'den oluşan askeri birim. Kolordular birleşerek Ordu'yu oluştururlar ve korgeneral tarafından yönetilirler. Bünyesinde takriben 40.000 asker barındırır. Bölge savunmasında etkilidir, kolordu olarak çok seyrek operasyon yaparlar. Genellikle ordu karargâhından gelen emirle tümenleri görev yapar. Hatta son zamanlarda tümen yapılanması da pasifize edilmiş ve tugaylar görev yapmaya başlamıştır.

Kolordular Alman Kara Kuvvetleri'nin büyük askeri kuruluşlarıdır, birlikleridir. Kolordu, iki veya üç tümenin bir komuta altında bir araya gelmesidir. Kolordu barışta ulusal veya çok uluslu bir şekilde organize edilir ve genel komutanlık tarafından yönetilir. Kolordu komutanlıkları, özellikle ulusal ve müttefik savunma görevlerinin planlanması, hazırlanması ve yürütülmesi için komuta karargâhıdır. Görevde, büyük ast birliklere liderlik eder ve kara operasyonlarını diğer kuvvetlerle koordine ederler. (TeamGlobDef, 2006)

Ordu (Armee/F hrungskommando)

Ordu, bir devletin silahlı kuvvetlerinin tümü ya da herhangi bir askeri kuvvetin en büyük birliğidir. Askeri birlik olarak ordular 4 ila 6 kolordudan oluşur. Günümüz orduları çoğunlukla en az orgeneral rütbesine haiz askerler tarafından komuta edilir. Bir ülkedeki silahlı kuvvetlerin tümü anlamındaki ordunun görevi; devlete karşı gelecek i  ve d Ő tehditlere karşı koymaktır.

SUBAY EĞİTİMİNDE İHTİYAÇ DUYULAN EĞİTİM TÜRLERİ

Eğitim nedir?

Kısaca eğitim konusunu özetlememiz gerekirse eğitim, ülkemizdeki en yaygın tanımıyla; bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla, kasıtlı olarak, istendik yönde değişiklik meydana getirme sürecidir. Tanımdan yola çıkıldığında bireyin davranışlarında değişiklik gözlemlenmelidir. Bu değişiklikler belirli bir amaca yönelik ve istendik olmalıdır.

Aldığı eğitim bireye etki etmelidir. Bu etkiye tepkinin gözlemlenmesinde farklılıklar ortaya çıkacaktır. Eğitim neticesinde elde edilecek davranış değişikliği; eğitimin içeriğine, yöntemine ve hedefine bağlı olarak farklılıklar gösterebilecektir. Davranış değişikliği gözlemlenmediği takdirde eğitimden söz etmek mümkün olmayacaktır.

Eğitimdeki kasıtlılık ile davranışların bir amaca yönelik olmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Kasıtlılık planlı olmayı gerektirir. Eğitimde, planlı olunmadığı takdirde bir amaca odaklanılması güçleşecektir. Planlı olmayan eğitim süreci rüzgara göre yön değiştirebilecektir. Böyle bir durumda istendik yönde değil, istenilen yönde davranış değişiklikleri ortaya çıkabilecek ve toplum kendine değil, başkaları topluma şekil verebilecektir. Yapılan planlar objektif, davranışları istendik yönde değiştirmeyi hedeflemelidir.

Eğitim ömür boyu devam eden bir süreçtir. Formal eğitim ile ömür boyu devam edecek olan bu sürecin hedefi, yöntemi ve planı iyi temellendirilmelidir. İyi temellendirilen

eğitim sürecinin gelişimine informal eğitim süreci de olumlu yönde katkı sunacaktır. Böylece yaşamın her anı bir eğitim sürecine veya öğretiye dönüştürülebilecektir.

Bu bağlamda iyi bir eğitim süreci;

- Yaşantı yoluyla gerçekleşmeli,
- Kasıt (amaç) içermeli,
- İstendik yönde olmalı,
- Davranış değişikliği meydana getirmelidir.

Askeri Eğitim

Askeri eğitim askerlik mesleğini edindirme amacına yönelik, asker kişilere verilen özel, kapsamlı ve çok yönlü bir eğitimidir. Askeri eğitim oldukça geniş ve çeşitli bir içeriğe sahiptir. Askeri eğitimin içeriği itibariyle sadece teorik olarak verilmesi mümkün değildir. Uygulamalı olarak verilmesi zaruri olan eğitimleri de içermektedir. Askeri eğitimde, teorik eğitim ve uygulamalı eğitim iyi kombine edilerek hedefe ulaşılması amaçlanmalıdır.

Askeri eğitim, teori ve pratiğin bir araya getirilmesi ile mümkündür. Sınıf ortamında askeri taktik ve hukuk gibi teorik kısımlar öğretilirken, arazide ise silah, araç kullanma ve çatışma gibi konular uygulamalı olarak öğretilmelidir. Spor eğitimi de sadece teorik olarak yeterli olmayacaktır. (Westphal, 2013)

Arazide uygulamalı olarak verilen eğitim, zihinsel gelişmenin yanı sıra fiziki olarak gelişmeyi de gerekli kılar. Fiziksel gelişim daha çok düzenli spor ile sağlanacaktır. Arazideki eğitimin temelde iki gereksinimi vardır; zihinsel ve fiziksel gelişim. Askeri eğitimde her iki gelişim paralel olarak geliştirilmelidir. Askeri eğitimlerde fiziksel gelişim geri kaldığında; faaliyetler zihinde canlandırılabilir de uygulama da güçlükler

yaşanacaktır. Zihin gelişimi geri kaldığında ise; fiziksel gelişim hedefsiz gemi gibi olacaktır.

Gece eğitimi, atışlar, fiziksel ve zihinsel gelişim açık alanda silah arkadaşları ile ter dökmekle geliştirilebilecektir. (Westphal, 2013) Örneğin; atış ancak uygulamalı eğitim ile geliştirilebilir. Sınıf içerisinde silahın nasıl tutulacağı, hedefe nasıl konulacağı, nasıl ateş edileceği gibi hususlar teorik olarak işlense de, uygulamalı olarak bu aşamalar gerçekleştirilmeden atış yapmayı kavramak ya da atışı doğru uygulamak mümkün değildir. Aynı zamanda atış anındaki korku, stres, heyecan, ellerin titremesi gibi hususların, teorik anlatım ile üstesinden gelebilmek mümkün değildir.

Çatışma eğitimi için de benzer durumlar söz konusudur. Ayrıyeten çatışma ortamında silahın kullanılacağı da düşünüldüğünde, uygulamalı eğitimin gerçeğine en yakın seviyede ve ciddiyet içerisinde icra edilmesi hayati öneme haizdir. (Westphal, 2013)

Subaylara verilen askeri eğitimin amacı fiziki, zihni ve duygusal dayanıklılığı güçlendirmek, takım bölük ve tabur faaliyetlerinde eylem ve davranış güvenliğini ve bütünlüğünü sağlamaktır. (Westphal, 2013)

Subaylar herhangi bir tecrübe sahibi olmadan eğitim sonrası doğrudan yönetici, eğitici, lider pozisyonlarında göreve başlamaktadırlar. (Westphal, 2013) Bu zor konumlarda rahat çalışabilmelerini sağlamak için detaylandırılmış ve aşamalı bir eğitim süreci olmazsa olmaz bir gerekliliktir.

Elbette subayların bu kadar detaylı bir eğitime rağmen kıtada görev yaparken de öğrenecekleri ve tecrübe edecekleri konular olacaktır. Fakat kaliteli bir eğitim almadıkları durumda, görev esnasında mesleğin büyük kısmını deneme yanılma yoluyla öğreneceklerdir. Bu durum, liderlik pozisyonunda olan subayların yeterliliğini tartışmaya açarak, astları tarafından lider olarak kabul edilmelerini zorlaştıracaktır. Dolayısıyla astların eğitimi, yönlendirilmesi, emir-komuta zincirinin sağlıklı işletilmesi gibi birçok uygulamada aksamaların yaşanması kaçınılmaz olacaktır.

“Balık baştan kokar.” atasözünden de anlaşılabilceğı gibi, orduda balığın başı olan subayları iyi yetiştirerek ordunun sağlam muhafaza edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde tüm balık (Silahlı Kuvvetler) kokutulabilir.

Spor Eğitimi

Subaylar sporu içselleştirilmiş bir davranışa dönüştürmelidir. Bir lider olarak subayın görevleri arasında bireysel spor, fiziki yeterlilik ve dayanıklılık bulunmaktadır. Subay bunları karakteristik ve olması gereken bir davranış şekline dönüştürmelidir.

Askeri Öğrenciler farklı spor eğitimi konularını aşamalı bir program içerisinde almalıdırlar. Spor, askeri spor ve en az bir savunma sporu öğrenmelidir. Bireysel ve askeri yeterliliğı hedeflenen noktaya taşımak ve bireysel olarak göreve hazır olma temel kriter olarak tanımlanmalıdır. (Westphal, 2013)

Subaylarda spor eğitiminin sürekliliğı sağlanmalıdır. Spor eğitimi subay adaylarında yerleşik bir kültüre, içsel bir davranışa dönüştürülmelidir. Aynı zamanda, subaylar astları için potansiyel bir spor eğiticisidir. O nedenle subaylar spor konusunda bir eğitici seviyesinde yeterli donanıma sahip olmalıdırlar. Subayların spor konusundaki yeterlilikleri üst seviyede olmalıdır.

Subayların spor eğitimi durumuyla, özellikle uygulamalı askeri faaliyetlerdeki durumu paralellik gösterecektir. Muharebe meydanında subayın fiziki yeterliliğı önem arz etmektedir. Muharebe meydanı hareket kabiliyeti yüksek, çevik, esnek ve fiziki dayanıklılığı olan askerlerle daha kolay çözümlenebilecektir. Sporla subay adaylarının fiziki yeterliliğı artırılmalı ve dayanıklılığı belirlenen asgari standartların üzerinde tutulmalıdır. Spor askeri eğitimi de geliştirecektir. Askeri eğitimleri arzu edilen seviyede uygulayabilmek için spor bir kriterdir.

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk, “Sağlam kafa sağlam vücutta bulunur.” sözüyle sporun sadece fiziki gelişim için değil, zihni gelişim içinde gerekli olduğunu

vurgulamıştır. Spor konusunda subaylara bu bilinç yerleştirilmelidir. Subay, sporun amacını veya neticelerini sadece fiziki olarak görmemelidir. Spor eğitimi ile ilgili subaylarda atılacak sağlam temeller tüm askeri personelde olumlu yönde etkisini gösterecektir.

Teorik Eğitim

Teorik bilgi en temel bilgi kavramlarından biridir. Teorik eğitim ise, temel bilginin, bilimsel bilginin kitaplar ve diğer eğitim kaynakları vasıtasıyla muhataba aktarılmasıdır. Teorik eğitim, eğitimden daha ziyade öğretimin kendisidir. İki kanatlı askeri eğitimin bir kanadını da teorik eğitim aşaması oluşturmaktadır. Teorik eğitim, sadece askeri eğitimin değil, aslında hemen hemen tüm eğitim programlarının belirli bir kısmını işgal etmekte ya da oluşturmaktadır. Teorik eğitim çoğu zaman sınıf ortamında veriliyor olsa da, belirli bir yer ile sınırlandırmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Askeri eğitimde, teorik eğitimi gerekli görmeyerek, doğrudan uygulamalı eğitim vasıtasıyla askeri personelin eğitilmesi söz konusu olabilmektedir. Örneğin; 3. İmparatorluk dönemi (Hitler dönemi) Almanya'sında uygulanan, tecrübeli askerler tarafından uygulamalı olarak genç askerlerin eğitilmesi gibi. Fakat bu durum temelsiz bina yapımına benzeyeceğinden, bu şekilde eğitim alanların mesleki bilgileri yüzeysel olacaktır. Yüzeysel uygulama bilgisinin üzerine yeni bilgilerin inşa edilmesi ise güçleşecektir.

Askerlik mesleğinin can alıcı kısımları uygulamalı faaliyetlerden oluşmaktadır. Fakat asker kişilerin, mesleki bilgilerini sahaya tam ve doğru aktarabilmeleri için, bilimsel bilgiye de sahip olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde basit durum farklılıklarında dahi, yeni duruma kendilerini uyarlamakta zorlanacak subaylar, ölümcül hataların ortaya çıkmasına sebep olabilecektir. Ayrıca, sadece uygulamadan ibaret olan bilgi belirli bir süre sonra kendini tekrar etmeye başlayacak ve kısır kalacaktır.

Askerlik mesleği uygulamada çok geniş bir alana yayılmaktadır. Bir asker; askeri taktik ve teknik, silah kullanma, hukuk, spor ve daha birçok bilgiye sahip olmalıdır. Bu kadar fazla bilginin bir arada öğrenilmesi sadece uygulamalı eğitim ile mümkün olmayacak ya da eksik kalacaktır.

Askeri eğitimde, teorik eğitim ile bilimsel, kitabi bilgiler verilmeli ve uygulama ile bu bilgiler canlandırılmalıdır. Böylece neyi, nasıl ve niçin yaptığını bilen, bilinçli, değişimlere uyum sağlayabilen, farkındalığı yüksek, uyguladığı bilgileri bilimsel verilere veya kitabi bilgilere dayandırabilen bir askerin veya subayın yetişmesi sağlanacaktır. Bu şekilde yetişen bir subay edindiği bilgilerin zenginleştirilmesine de katkı sunabilecektir.

Leonardo Da Vinci, “Uygulamaya elvermeyen teori anlamsız, teoriye dayanmayan uygulama ise kısırdır.” sözüyle eğitimde her iki aşamanın da ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Askeri eğitimde teorik eğitim ile uygulamalı eğitimin bir arada olması önemlidir. Askeri bilgiler uygulamaya elverişli bilgilerdir. Fakat bu bilgilerin teorik kısmı göz ardı edilerek, yalnızca uygulama ile verilmesi bu bilgileri kısırlaştıracaktır. Askeri eğitimde, teorik eğitim ile uygulamalı eğitim birlikte bir bütünü oluşturmalıdır.

Uygulamalı Eğitim

Teorik eğitim olmadan, eksikte olsa askeri eğitim mümkündür. Fakat uygulamalı eğitim olmadan askeri eğitim pek mümkün değildir. Hatta askeri eğitimdeki uygulama aşaması ne kadar ciddi ve gerçeğine yakın olursa, verim o kadar artacaktır.

Uygulamalı eğitim; tatbik ederek, yaparak ve icra ederek öğrenmedir. Uygulamalı eğitim aktif bir öğrenmedir. Uygulamalı eğitimde aynı anda birden fazla duyu organıyla algılama söz konusu olduğundan öğrenme daha hızlı, etkili ve kalıcı olmaktadır. Askeri eğitim gibi, konuların iç içe olduğu, birbirini tamamladığı durumlarda uygulamalı eğitim öğrenmeyi kolaylaştırmanın yanında, kalitesini de artırmaktadır.

Uygulamalı eğitim, yöntem olarak askeri eğitimin en önemli iki paydasından biridir. Bu iki payda birbirini tamamlamaktadır. Eğitim sonrası doğrudan mesleğe başlayan subaylar meslekleriyle ilgili tecrübeleri daha çok uygulamalı eğitimlerde toplamaktadırlar. Subaylar için bu konuda farklı alternatifler söz konusu değildir.

Subaylar, eğitim sonrası mesleğe doğrudan takım komutanı olarak başladıklarında, emir-komutalarından bir takım asker bulunmaktadır. Subaylar, astlarının mesleki olarak her türlü ihtiyacına cevap verebilecek yeterlilikte olmalıdır. Fakat mesleğe doğrudan komutan olarak başladıklarından subaylık tecrübesini sadece mesleki yaşamlarında gerçekleştirebilmektedirler. Subayların yeterliliklerini artırmak, onlara mesleki tecrübe kazandırmak ve verilen eğitimlerin zihinlerinde tam anlamıyla yerleşmesini sağlamak maksadıyla uygulamalı eğitim, askeri eğitimin ayrılmaz parçası yapılmalıdır.

SUBAY EĞİTİMİ (OFFİZIERSAUSBILDUNG)

Subay Eğitiminin Tarihi Gelişimi

Avrupa’da Subay Eğitiminin Gelişimi

Tarih insanları büyüleyen önemli bir bilim dalıdır. İnsanlar tarih araştırmaları neticesinde edinmiş oldukları kazanımları yaşamakta oldukları zamana ya da geleceğe aktarmaya gayret göstermişlerdir. Tarihe tutulan ışık, aslında yalnızca geçmişe değil, aynı zamanda geleceğe tutulmuş bir ışık olmaktadır. Aynı zamanda geçmiş ile gelecek arasında kurulan bağlar ne kadar sağlam olursa, gelecekte yapılacak olan hatalar daha aza indirgenerek, daha olumlu adımların atılması sağlanacaktır.

Bu çerçevede, Alman toplumunda subay eğitiminin tarihi gelişimi incelendiğinde, günümüz Alman Ordusu’nda uygulanan subay eğitiminin, aslında yeni bir uygulama olmadığı, 1808 yılında Prusya İmparatorluk Ordusu’nda yapılan reformları temel aldığı ortaya çıkmaktadır. Doğal olarak askeri gelişmelerin Prusya İmparatorluğundan öncesi de var. Roma İmparatorluğu, birçok alanda olduğu gibi askeri alanda da önemli bir tarihe sahiptir. Genel olarak, Ortaçağ’daki askeri bilgiler, savaş ve savaş teknik bilgileri daha çok sözlü ya da pratikte ele geçirilmiştir.

Kendisi de bir asker olan Flavius Renatus Vegetius, yazmış olduğu “Epitoma rei militaris” ile Roma İmparatorluğu’nun geçmişteki başarılı askeri organizasyonunu hatırlatarak, MS. 4. yüzyılın sonunda çağdaşlarını harekete geçirmeyi denemiştir. Eser

Ortaçağ'daki antik savaşları anlatan ve bilinen yazılı tek eserdir. Kitap yazıldığı dönemde pek kıymet görmese de, sonraki dönemlerde savaş yönetimi ve kuşatmalar için rehber olarak kullanılmıştır. Fakat ortaçağda yaşanan savaşlarda etkisinin az olduğu belirtilmektedir. Ortaçağın savaş teknik bilgisi, her şeyden önce sözlü olarak ya da pratikte ele geçirilmiştir. (Leng, 2002)

Ortaçağ'ın sonlarında ve Yeni Çağ'ın başlarında savaş yöntemleri köklü bir değişikliğe gitmiştir. Feodal şövalyeler daha büyük orduların oluşumuna yol vermişlerdir. Büyük ordu oluşumları organizasyon ihtiyacını artırmıştır. Artan organizasyon ihtiyacı ve farklılaşan yönetim yapısı bugünkü işlevi ile subaylık mesleğini geliştirmiştir. Subaylara, askeri organizasyon içerisinde çokça sorumluluk yüklenmekteydi. Subaylara yüklenen sorumluluk oranı, askeri organizasyonların genişlemesi ve gelişmesiyle orantılı olarak artış göstermiştir. Subay; disiplin, eğitim, düzen ve belirli bir kalıp içerisinde hareket etmelerini sağlayarak, askerleri en yüksek verim seviyesine ulaştırma sorumluluğu taşımaktaydı.

Subaylık statüsü en büyük gelişmeyi 18. yüzyılda tecrübe etti. Savaş artık sayısız bireysel çatışmalar ile çözülmediğinden, subayların ve askerlerin kişisel becerileri ve cesaretleri arka planda kalmıştı. Artık orduyu ve onun hamlelerini kontrol edebilmek ve yönetebilmek daha önemliydi. Savaş ve savaş yöntemleri sistematik bir hal almakla birlikte bilimselleşmeyi de beraberinde getirdi. Artık saf askeri bilgi yetersiz kalmaya başlamıştı. Subay, emri altındaki askerlere karşı sorumluluklarını yerine getirmenin yanı sıra, geçmiş, şimdiki zamanı ve geleceği iyi okuyarak doğru analizler yapabilmeli ve ona göre adımların atılmasını sağlamalıydı. Bunun için tarihten ve geçmiş savaşlardan gelecekteki anlaşmazlıklar için dersler çıkarılmaya çalışıldı. (Hauptmann, 2006)

Roma İmparatorluğu'nda Flavius Renatus Vegetius ile başlayan geçmişte yaşanan tecrübelerin geleceğe aktarımı veya geçmişte yaşanan askeri tecrübeleri okuyarak gelecek ile ilgili kanaat oluşturma felsefesi 18. yüzyılda daha da yaygınlaşmıştı. Geçmiş yok

sayarak hareket etmek ilerlemeyi geciktirecek ve aynı zamanda yeni gelişmelerin birçoğu eskilerin tekrarı olacaktı. Mevcut durumu bir adım öteye taşıyabilmek için geçmişe de ihtiyaç vardı.

Roma İmparatorluğu'nun doğal ordu reformu Hümanist Justus Lipsius'un (1547-1606) belirleyici etkisi altında komuta diline kadar tüm ayrıntılarıyla ortaya çıkmıştır. Buna karşın subay eğitimi; eğitim alanındaki uygulamalar ve savaşın pratiğinde kalmıştır. Subay eğitiminde okullaşma, bilimselleşme veya organizasyonlar 18. yüzyılda ortaya çıkmaya başlamıştır. 18. yüzyılda ciddi bir değişim gösteren savaş şartları orduların en önemli unsuru olan subayların eğitimindeki gelişmeleri mecbur kılmıştır. (Hauptmann, 2006)

Yapılan tarihi araştırmalardan elde edilen bilgilerin mevcut zamana aktarılmasıyla 18. yüzyılda savaş tecrübeleri sistematik olarak değerlendirilmeye başlandı. Mutlaklık ve Aydınlanma, “sanat” seviyesine kadar yükselen savaş yönetimini rasyonel yasalara tabi kılmak ve geçmiş savaşları inceleyerek, gelecektekileri kazanmak istemiştir. Doğal olarak bu eğilimleri kazanıma dönüştürmek için bu bağlamda birçok askeri okul ve savaş akademileri kurulmuştur.

Yeni kurulan bu askeri okul ve savaş akademilerinde yeni fikir ve anlayışlar uygulanmaya çalışıldı. Bu oluşumlar vasıtasıyla subayların pratik eğitiminin içine şimdi de teorik unsurlar daha güçlü akmalıydı ve böylece oldu. Kurulan askeri okul ve savaş akademileri amacına ulaşmıştı ve 18. yüzyılın sonlarında aydınlanmış ve eğitilmiş subaylar askeri okuma topluluklarında veya askeri dergilerde savaşın doğası, askerlerin durumu ve subayların eğitimi konularıyla ayrı ayrı ilgilidiler. (Hauptmann, 2006)

Avrupa’da subay statüsü daha önce ortaya çıkmış olsa da, bugünkü subay eğitiminin temelleri 18. yüzyıldaki gelişmeler ve neticesinde ortaya çıkan uygulamalar ile atılmıştır. 18. yüzyıldaki askeri okul ve savaş akademileri pratikte verilmekte olan subay eğitiminin içerisine teorik eğitimin girmesini sağlamıştır. Böylece subay eğitimi daha sistematik ve

bilimsel bir hal almaya başlamıştır. Özellikle savaş tarihinin incelenmesiyle elde edilen birikimlerin gelecekteki savaşlara aktarılmasıyla savaş taktik ve tekniklerinin gelişimine katkı sunulmuştur.

Prusya İmparatorluğu'nda (Preußisches Reich) Subay Eğitimi

Reform Öncesi İmparatorluk Ordusu'nda Subayların Durumu

1806'daki Jena ve Auerstedt yenilgilerinde edinilen tecrübeler gösterdi ki Prusya Ordusu artık Fransız ordularına karşı yetersizdi. Hatta öyle ki sadece Fransız Ordularına karşı değil, genel manada yetersiz kalmaya başlamıştı. Prusya Ordusu 18. yüzyılda Avrupa'da gerçekleşen askeri reformlara ayak uydurmakta geç kalmış ve ordu zayıflamıştı. Ordunun içerisinde bulunan bazı gruplar reform hareketlerine karşı çıkmaktaydı. Reform için küçük hareketlilikler gözlemlense de İmparatorluk Ordusu'nu yeni gelişmelere entegre edebilecek ve orduyu yenileyebilecek seviyede değildi.

Jena ve Auerstedt'te Prusya Ordusu Fransız atış taktiklerine karşı adeta hareketsiz kalmıştı. Asilliğin kıstas haline geldiği Prusya Ordusu subayları, askerlere istem dışı nesneler olarak davranıyor; suç durumunda falaka (Prügelstrafe¹) veya ara dayağına (Spießrutenlaufen²) kadar varan sert, fiziki ve insan onuruna aykırı cezaların verilmesine kadar dayanıyordu.

¹ Falakaya benzeyen fiziki cezadır. Sopa, kamçı veya elle bel altına yapılan fiziki işkence şeklidir.

² Ağır bir askeri cezadır. Askerler karşılıklı olarak ve ellerinde uzun sopalarla iki sıra oluştururlar. Ceza alan asker ise iki sıranın arasından geçer. Geçiş esnasında diğer askerler sopalarla cezalı askeri döverler.

Prusya İmparatorluğu'nda görevli subayların büyük çoğunluğu asillerden oluşmaktaydı. Ordu yönetimindeki bu azınlık grup doğal olarak ordunun halktan kopmasına sebep olmuştu. 1808 yılındaki reforma kadar halktan olan subayların sayısı yok denecek kadar azdı.

Halkla ilişkileri zayıflayan ordu, aynı zamanda halkın değerlerinden de uzaklaşmaktaydı. Suç durumunda askerlere yapılan fiziki işkenceler, bu durumun neticelerinden biri olarak görülebilirdi. Bulunduğu pozisyon için gerekli olan yeterlilikten uzak olan subayların astlarıyla problem yaşaması da kaçınılmazdı. Yeterliliğinden ziyade, farklı kıstaslar ile bulunduğu konuma terfi eden, ordu içerisinde yönetimi elinde tutan asil subaylar bir nevi İmparatorluk Ordusu'nu Jena ve Auerstedt yenilgilerine hazırlayan etmenlerden biriydi.

Barış süreçleri orduların kendilerini gözden geçirerek, yenilenmeleri gereken bir süreçtir. Eksiklerin giderilmesi, asker kadrolarının tamamlanması, silahların modernize edilmesi, askerlerin eğitimlerinin tamamlanması gibi birçok faaliyetin barış dönemlerinde itina ile üzerinde durulmalıdır. Hatta reformlar içinde bu zaman diliminin değerlendirilmesi önemlidir. Yapılan reformların hayata geçirilmesi için ihtiyaç duyulan zaman, enerji, personel mevcudu yeterli olmalıdır. Askeriyedeki şu slogan bu durumu çok güzel özetlemektedir; “eğitimde ter dökmeyen, savaşta kan döker.” Yani ordular veya askerler barış döneminde gerekli eğitim faaliyetleri ile ter dökmediyse savaşta kaybetmeye mahkûm olacaktır. Savaş, savaş meydanında değil, savaş kışladaki eğitim, hazırlıklar ile kazanılmaktadır.

Fakat Jena ve Auerstedt Savaşları öncesinde yaklaşık olarak 12 yıllık savaşız süreç İmparatorluk Ordusunca iyi değerlendirilememişti. Bu dönemde gerekli yenilikleri yapılarak ordu, aydınlanma çağının getirdiği yeni ordu düzenine uyarlanamamıştı. Silahlar modernize edilememişti. Eğitimlerde fazla ses çıkarması için vidaları gevşetilen silahlar atış yapacak durumda değildi. Askerler yeterince eğitilmemiş ve istenmeyen nesneler olarak görülmektedirler. İmparatorluk Ordusu subaylık kariyeri için yeterliliği

sağlayamayan, yegâne gayesi konumunu muhafaza etmek olan, askerlere uygulanan fiziki işkenceler ile kendini tatmin eden subaylar ile barış zamanını verimsiz geçirmişti. Hatta birçoğu Napolyon'un tavrını, savaş isteğini anlayamamış ve savaşa bile inanamamıştı. Özet olarak aslında İmparatorluk Ordusu subayları başta olmak üzere hiçbir nesnesiyle savaşa hazır değildi.

Ordu yönetim kadrosunu oluşturan subaylığın belirli bir grubun tekeline olması nedeniyle ordu içerisinde reform yapmak oldukça güçtü. Özellikle subay eğitiminde reform yapmak mevcut subayların saltanatını doğrudan etkileyeceğinden imkânsıza yakındı. Subay eğitiminde reformlar çoğunlukla politika, toplum, ekonomi ve bilimdeki reformlardan sonra ve büyük bir gecikmeyle gerçekleşirdi. (Kutz, 1982) Gecikmeli olarak gerçekleşmesine rağmen, yapılan reformların uygulamaya konulmasında da yine ciddi dirençle karşılaşılıyordu.

1808 yılına (reform öncesi) kadar Prusya subaylarının neredeyse tamamının asillerden oluştuğunu rakamlar açıkça ortaya koymaktadır. 1739'dan, yani askerlerin kralı I. Friedrich Wilhelm'den beri gelen Prusya askerlerinin sıralama listesinde; 34 general (tamamı soylu) ve 200'ü soylu olmak üzere 211 kurmay subay sayılmıştır. Reformdan iki yıl önce, 1806 yılında Prusya Ordusu'nda neredeyse 8000 genç subayın sadece 695 tanesi halktan kimselerdi. (Der Spiegel, 1963) Halkın nüfusuna oranı çok düşük olan asillerden orantısız bir biçimde bu kadar fazla subay çıkması asilliğin subaylık için kıstasa dönüştüğünün bir işaretiydi. İmparatorluk Ordusu'ndaki bu rakamlar, 1806 yılındaki Jena ve Auerstedt yenilgileri sonrası, nedenlerinin araştırılması için General Scharnhorst öncülüğünde oluşturulan Askeri Reform Komisyonu (Militärreorganisationskommission) için yenilgilerin nedenini ortaya koymaktaydı.

Prusya Ordusu'nda subaylık için yeterlilikten ziyade asil olmak avantaj sağlamaktaydı. Subaylık adeta toprak aristokrasisinin tekeline girmişti. Asilliğin ön plana çıktığı subaylarda eğitim geri planda kalmıştı. Terfilerde etik olmayan farklı yol veya usuller söz

konusuydu. Yeterli eğitim almadan subay olanlar, yetersiz olarak terfi ettirilenler, İmparatorluk Ordusu'nun yeniliklere karşı kapanarak, kabuğuna çekilmesine neden olmuştu. Kendini güncelleyemeyen ordu, hareketli, çevik Napolyon Orduları karşısında adeta hareketsiz kalmıştı.

Öyle ki ordu, kendi içerisindeki eğitimlerde sadece kendi personelini veya halkı tatmin etme gayreti içerisindeydi. Aynı zamanda her ne kadar yetersiz olsalar da, bunun farkında da değillerdi. Dolayısıyla kendilerine güvenmekteydiler. Jena ve Auerstedt'te kaybettiren sebeplerden biri de dayanaksız, gurur dolu güven idi.

Eğitimsiz, ayrıcalıklı ve subay olmak için çaba gerektirecek hiçbir ölçüte tabi olmayan asil subaylar reformlara karşı çıkmaktaydılar. 1808 yılında başlayan reformlara yaklaşık yüz yıl sürecek bir direnç göstermişlerdi. Yapılan reformların uygulamaya konulması da ancak asillere tanınan ayrıcalıklar neticesinde mümkün olabilmekteydi. Hatta bu durum yer yer o kadar ileriye gitmiştir ki kralın dahi, asillerle karşı karşıya gelmemek için reformları ertelediği, uygulamaya koymadığı ya da uygulamadaki yenilikleri kaldırdığı da olmuştu. Fakat yaşanan başarısızlıklar reformları zaruri kılmaktaydı. Mevcut orduyla, özellikle Napolyon Ordularıyla başa çıkabilmek pek mümkün gözüküyordu.

Bütün bunlar İmparatorluk Ordusu'nda subaylar için eğitim kurumlarının olmadığı ya da subayların hiçbir şekilde eğitim almadan mesleği icra ettikleri şeklinde anlaşılmamalıdır. Askerlik mesleğinin, özellikle ordu içerisinde en üst sınıfı, yönetici sınıfını oluşturan subaylığın eğitim alınmadan icra edilmesi hiçbir şekilde mümkün değildir. 1808 yılında hayata geçirilecek olan askeri reformların öncüsü olan General Schaarhorst'ta bu dönem subaylarındandı. Ayrıca yapılan reformlar; bazı kurumların veya uygulamaların kaldırılması, bazılarının reformize edilmesi ve yenilerinin hayata geçirilmesi şeklinde olmuştu.

1806 Yılında Napolyon Ordularına Karşı Alınan Jena ve Auerstedt Yenilgileri



Şekil 2. Jena’da Napolyon Fransız birliklerini yönetirken. picture-alliance / akg-images

Jena ve Auerstedt (eski adı: Auerstädt) Muharebeleri, 14 Ekim 1806'da Saale nehri platosunda, Napolyon güçleri ile III. Friedrich Wilhelm güçleri arasında yaşanan ve Prusya Ordusu'nun ağır yenilgiler aldığı çarpışmalardır. Prusya ordusu tarafından alınan bu yenilgi, Prusya Krallığı'nın 1812'de altıncı koalisyon kurulana kadar Fransa İmparatorluğu'na boyun eğmesine neden olmuştur.

Gebhard von Blücher, Carl von Clausewitz, August Neidhardt von Gneisenau, Gerhard von Scharnhorst ve Hermann von Boyen gibi birçok isim Jena ve Auerstedt'e katılan Prusya ordusunun yeniden yapılanmasına katkıda bulunmuştur.

Fransız Kralı Napolyon, Prusya İmparatorluğu Kralı III. Friedrich Wilhelm'e, 26 Ağustos 1806 tarihinde derhal ordularını 6 hafta içerisinde Ren Nehri'nin gerisine çekmesi için bir ultimatom gönderdi. Barış içinde yaşanan Fransa'nın bu isteği Prusyalıları çok şaşırtmıştı. Dolayısıyla devletin veya devletlerin herhangi bir neden yokken savaşın eşiğine gelmesi, sağlıklı bir insan anlayışı ile uyumsuzdu. (Seewald, 2016)

Nihayet 2 Ekim tarihinde Friedrich Wilhelm Paris'e; Ren Nehri üzerindeki bütün Fransız birliklerinin derhal geri çekilmesini talep eden bir kesin uyarı vermişti. Napolyon ise Büyük Ordusunu derhal kuzeye doğru yürüterek cevap verdi.

Napolyon, Rusya ve Avusturya Kralına karşı 1805 yılında Austerlitz'te kazanmış olduğu zafer sonrası Avrupa'nın en güçlü adamı olmuştu. Artık Avrupa kıtası kaynaklarının yarısına sahipti. Ordusu deneyimli, güçlü ve olumsuz şartların altından kalkabilecek yetenekteydi. III. Friedrich Wilhelm'in Sachsen haricinde müttefikleri yoktu. Modern bir savaşın nasıl yönetileceği hakkında da hiçbir fikri yoktu. Bu durum kendisinden daha farklı şekilde davranması beklenen Prusya Kralı'nı sinirli bir hale sokmuştu. (Seewald, 2016)

O dönem ordusunu modernize edebilen Napolyon çok kısa sürede Avrupa'nın hâkimi durumuna gelmişti. Kendini yenileyemeyen, eski hantal yapılarını koruyan diğer büyük ordular sayıca fazla olmalarına rağmen Napolyon Orduları karşısında boyun eğmek zorunda kalmışlardı. Jena ve Auerstedt'te Prusya Ordusu da aynı kaderi yaşayacaktı.

Her iki ordu da 14 Ekim 1806'da Jena'da ve Auerstedt'de bir araya geldiğinde sonuç açıktı. Birkaç saat içinde, Büyük Friedrich'in eski Prusya Ordusu ve birkaç hafta sonra da devlet çöktü. (Seewald, 2016)

Fransız Ordusu, Fransız ideallerini ve kişisel askeri dâhiliğini kendisinde bir araya getiren Napolyon tarafından yönetilirken, Prusya Ordusu ise III. Friedrich Wilhelm tarafından yönetilmişti. Fakat Prusya Kralı bunu sadece aile geleneği olduğu için yapmıştı. Napolyon, hedeflediği gücünün genişlemesi ve güvence altına alınması için çaba harcarken, Friedrich Wilhelm sarayda savaş muhalifleri ve çığırtkanları arasında ileri geri dolaşıp durmuştu. (Seewald, 2016)

Harabeye dönen ordu büyük modele sarıldı. Bir yanda serf ülke çocukları, diğer yanda sıkılmış paralı askerlerden oluşan ordu onlarca yıldır ciddi bir muharebeye girmemişti. Bu askerlerin kaçmalarını önlemek, subayların asıl göreviydi. Bu nedenle alaylar, katı

doğrusal savaş oluşumunda (sıra halinde, toplu hedef pozisyonunda) ilerlemek zorunda kaldı. Önemli malzemelerin teslim edildiği güvenilir askerler dahi kişisel sebeplerle kaçmanın yollarını aradı. (Seewald, 2016)

Savaş sanatının birliklerin tam eğitimi olduğu anlaşıldı. Kışlada etkileyici olsun diye, duyulabilir bir atış yapabilmek amacıyla tüfeklerin tüm bağlantı parçaları gevşetilmişti. Carl von Clausewitz İmparatorluk Ordunun silah durumu için, "Avrupa'daki herhangi bir ülkeden daha kötüydü" şeklinde yazmıştı. (Seewald, 2016)

Napolyon Orduları, çatışma meydanındaki gücünü doğrudan subaylardan ve mareşallerden alan gençler tarafından yönetilirken, Prusya'da, subay ordusu barışta yaşlanmış aristokratik hiyerarşisinin vefalı görüntüsüydü. Başkomutan, Braunschweig dükü 71 yaşındayken, onun en önemli ordu komutanı Hohenlohe 60 yaşındaydı. (Seewald, 2016)

14 Ekim'de Napolyon sadece bir kolordu ve bir muhafız kıtası ile düşmanın tüm gücüyle karşısına çıkacağını varsayarak (öyle olmamasına rağmen) Jena'ya saldırmaya karar verdi. Prusyalıların imkânsız olarak gördüklerini Fransızlar başardı ve kralın kişisel yönetimi altındaki Landgrafenberg'in tepesini toplanla vurdu.

Kışla avlusunda (eğitimlerde) olduğu gibi, Prusya savaş gücünün bütün ihtişamı son kez ortaya çıktı. Sonunda garip planlar yapıldı ve emirler verildi, birlikler muharebeye müzik korusu eşliğinde yürüyüş yapıyormuş gibi dizilerek bir çizgide çekildi. Fakat hepsi esnek bir şekilde hareket eden ve çılgınca dövüşen Fransızlar tarafından vuruldu. Prusyalıların ve Sachsenlilerin 10.000 ölü ve bir o kadarda esir düşen askeri varken, Fransızların ise 7500 ölü ve yaralıları vardı. (Seewald, 2016)

Auerstedt'te de resim farklı değildi. Prusya'nın ana ordusu 50.000, Mareşal Davout komutasında ise 27.000 kişilik Fransız ordusu karşı karşıya gelmişti. Fakat yine de acı bir şekilde ders kitabındaki savaş gibi mücadele edildi, emeklerin boşa harcanması yerine öncelikler oluşturulamadı. Braunschweig Dükü'nün ölümcül yaralanmasından sonra

Prusya eylemlerini karakterize eden komuta kargaşasında 18.000 rezerv askerini muharebeye bile sokamadılar. Sonunda, tek bir Fransız kolordusu Prusya'nın askeri seçkinlerini mahvetmişti. 10.000'den fazla Prusyalı, 7.000 Fransız şehit düşmüş veya yaralanmıştı. (Seewald, 2016)

Üçüncü sınıf bir güce indirgenmiş Prusya, sonunda yeni bir politika olan, radikal bir reformda kurtuluş aramak zorunda kaldı. Çağdaş tanık Clausewitz'in yukarıdaki yenilgiler ile ilgili saptaması şu şekildeydi: "Kibirle karıştırılmış ölçüsüz güven, böyle durumlarda, ruhun bedenden kaçtığını tamamen göz ardı ettirdi." (Seewald, 2016)

Jena ve Auerstedt Yenilgileri Sonrası Reformların Gerekliği

Scharnhorst ve Gneisenau 1806 yılında Jena ve Auerstedt yenilgisinden sonra geleceğin Prusya Ordusu oluşturacak subayların sadece asillerden değil, daha fazla eğitimli subaylardan oluşması ve babadan oğula devir sisteminin ortadan kalkması gerektiğini savunmuştur. Subaylık için belirleyici ölçüt asillikten ziyade eğitim olmalıydı ve terfilerde de yeterliliğe bakılmalıydı. Fakat yıllardır orduya başarılı bir şekilde hizmet ettiğini düşünen, imparatorluğun kendilerine vefa borcu olduğuna inanan asil subaylar karşısında bunu başarmak zaman ve mücadele gerektirecekti. (Der Spiegel, 1963)

İmparatorluk ordusundaki reform hareketleri subaylar arasında, hatta yer yer sivil devlet yöneticilerinin de müdahil oldukları, uzun yıllar devam edecek olan “asil – eğitimli” kavgasını başlatacaktı. Sahip oldukları konumu kaybetmek istemeyen asiller yapılacak olan reformlara karşı çıkacaklardı. Bunun karşılığını ise reformlarda kendilerine tanınan ayrıcalıklar ile alacaklardı.

Prusya Ordusu, Napolyon Ordularıyla karşı karşıya geldiğinde subayların birçok önemli eksikliklerinin olduğu ortaya çıkmıştı. Bu eksiklikler Scharnhorst ve ekibi tarafından “kötü eğitim ve yetersiz bilişsel esneklik” olarak tespit edilmiştir. Scharnhorst, aydınlanma çağındaki modern savaşın gerekliliklerini yerine getirebilmeleri için,

subayların “karar verme becerilerinin ve analitik yeteneklerinin” kapsamlı bir eğitim ile güçlendirilmesi gerektiği kanısına varmıştır. (Bertram, 1969)

Buna göre, subay eğitiminde reform ilk olarak, Fransız Devrimi ve onu takip eden çatışmaların ardından ortaya çıkan savaşın değişen görüntüsüyle belirlendi. Aydınlanma çağındaki fikirlerin ve hümanizmin 1808 yılında Prusya Kara Kuvvetleri’ndeki subay eğitiminin yeniden organize edilmesinde önemli etkisi olmuştur. (Bertram, David Gerhard Scharnhorst: An die Freunde des Militär-Studium, 1969)

Subaylarda genel, bilimsel eğitime öncelik verildiği ve neticede günün koşullarına ve gelişmelerine, teknolojiye hâkim, politik bilgisi olan, analiz-sentez ve değerlendirme yetenekleri iyi seviyede olan eğitilmiş subayların sayısının arttığı dönemlerde ise başarı oranının yükseldiği gözlemlenmiştir. (Kollmer, 2004) Subayların işi sadece askerlik olarak değerlendirilmemelidir. Subaylar, ordunun beyni ve devletin en önemli yönetim sınıflarındandır. Devletlerin karar organları arasında yer almaktadırlar.

Subaylar sadece askeri eğitimle yetiştirildikleri takdirde ya kör, ya topal ya da sağır durumuna düşeceklerdir. Nihayetinde aşağıdaki tablo bu durumu özetlemektedir. Karar mekanizmalarında yer alan subaylar, yerine göre devletlerin dahi geleceklerini etkileyecek, yok olmasına sebep olabilecek kararlar alabileceklerdir. O nedenle subayların değerlendirme, karar verme ve analitik becerileri kapsamlı olarak geliştirilmelidir. Subaylar dönemin politik gelişmelerini takip etmeli ve gelecek ile ilgili öngörü sahibi olmalıdır. Orduyu geleceğe göre şekillendirerek sürekli dinamik ve güçlü kalmasını sağlamalıdır.

Aşağıdaki tablo özet olarak; subay eğitimi genel eğitimden uzaklaşarak, askeri eğitime ağırlık verdiği dönemlerde ordunun felaketlere sürüklendiğini, akademik eğitim ve askeri eğitimin bir arada götürüldüğü dönemlerde ordunun başarılar elde ettiğinin göstergesidir. Asker siyaset dışıdır. Fakat asker siyasetten, politik gelişmelerden, teknolojik

gelişmelerden bihaber olmamalıdır. Askeri kararlara katkı sağlayacak donanımda olmalıdır.



Şekil 3. Alman subay eğitiminin gelişimi. Katapult Benjamin Friedrich. 2015.
<https://mobile.katapult-magazin.de/index.php?mpage=a&l=0&artID=43> sayfasından uyarlanmıştır.

1807 Yılındaki Tilsit Barışı Sonrası Askeri Reform Komisyonu'nun (Militärreorganisationskommission) Oluşturulması

Prusya Krallığı (Preußisches Reich), 1806 yılındaki Jena ve Auerstedt yenilgisinden ve 1807'de Tilsit Barışı'ndan sonra reformların gerekliliğini gördü. Ağır yenilgiler sonrası Prusya Kralı III. Friedrich Wilhelm tarafından General Gerhard von Scharnhorst'a ordudaki yenilgilerin nedenlerinin araştırılması ve gerekli tedbirlerin alınması için talimat verilmişti. Gerhard von Scharnhorst (1755-1813) başkanlığındaki Askeri Reorganizasyon/Reform Komisyonu'nun görevi orduyu değişen savaş koşullarına uyarlamaktı. Scharnhorst'un başkanlığını yaptığı komisyonda Gebhard von Blücher, Carl von Clausewitz, August Neidhardt von Gneisenau, ve Hermann von Boyen gibi isimlerde

yer almıştı. Scharnhorst ayrıca Savaş Dairesi Şefi (Savaş Bakanı) ve Genelkurmay Başkanı olarak atandı. (Hauptmann, 2006)

Aydınlanma fikrinin şekillendirdiği Prusyalı reformcular, 1806'dan önce bir bilim olarak savaşa kendilerini adanmışlardı. Bu konuda öncesinden belirli bir bilgi birikimine sahiptiler. Özellikle eğitim ile ilgili çeşitli tecrübelerle sahip olan Scharnhorst, iyi askeri eğitim kurumlarının kurulmasına özel değer verdi. Scharnhorst, İmparatorluk Ordusu'nun içinde bulunduğu başarısız durumdan kurtularak, yeni başarılar yakalayabilmesi için yegâne yolun subayların iyi eğitilmesi gerektiği kanaatindeydi. Gelecekte, subaylar kıdemlerine (hizmet yıllarına) göre değil, performanslarına göre terfi edilmeliydi. Subay kariyeri nihayetinde halkın tüm kesimlerine açık olmalıydı. Belirli bir zümrenin tekeline bırakılmamalıydı. (Hauptmann, 2006) Aynı zamanda kendisi de toprak aristokrasisinden olan Scharnhorst'un böyle bir mücadelenin içine girmiş olması, O'nu bugünlere ulaştıran bir kahramana dönüştürmüştür.

Scharnhorst, subay eğitim reformunu Northeim'daki alay okulunda ve Hannover'deki topçu okulunda öğretmen olarak ve Berlin'deki genç piyade ve süvari subaylarının eğitim organizasyon yöneticisi olarak edinmiş olduğu deneyimlerine dayandırabilirdi. (Hauptmann, 2006)

Scharnhorst Berlin'deki genç piyade ve süvari subaylarının eğitim organizasyonunu 1804'ten itibaren kendi düşüncelerine göre şekillendirebildi. Burada, geleceğin askeri liderlerine teorik bilgi ve uygulamalı faaliyetler yoluyla savaş bilimini vermek istiyordu. Özellikle sınıfta, subayların zihin ve muhakeme yeteneği netleştirilmeli ve sonuçta onlar kendi bağımsız düşüncelerine yönlendirilmeliydi. (Hauptmann, 2006)

Askeri reform komisyonunda yer alan subayların çoğu aynı zamanda Scharnhorst'un öğrencileriydi. Scharnhorst'un fikirlerini benimseyen bu aydın subaylar, Scharnhorst ile birlikte reformlara öncülük etmiş ve sonrasında onları devam ettirmek için çaba harcamışlardır. Özellikle Carl von Clausewitz ve Hermann von Boyen Scharnhorst'un

ölümünden sonra reformların kaldırılması için ayağa kalkan aristokrat subayların karşısında yer almış ve reformların gerekliliğini savunmuşlardır.

Prusya İmparatorluk Ordusu'nda Reform

Scharnhorst, değişimin gerekliliği konusunda isteksiz olan kralı ikna etmeyi başardı. Prusya Kralı III. Friedrich Wilhelm Tilsit barışından sonra Askeri Reform Komisyonuna zamanın değişen şartlarının yapısına ve karakterine uyum sağlayabilecek yeni ve güçlü bir ordu oluşturulması için görev vermişti. Yapılacak reform bu isteğe cevap verebilecek nitelikte ve köklü bir değişiklik getirecekti.

Aristokratlar, Scharnhorst ve Gneisenau 'nun yapmak istediği reformu engellemek istemişlerdi. Engelleme faaliyetleri için askeri tecrübelerini bir argüman olarak kullanmışlardı. Bunun üzerine Büyük Friedrich'in bunu reddettiği ve "Eğer deneyim ile olacaksa, en iyi generaller Prens Eugene'nin katırları olurdu." şeklinde cevaplandığı iddia edilmektedir. (Der Spiegel, 1963)

1807 yılındaki Tilsit Barışı'ndan sonra kurulan Askeri Reform Komisyonu'ndaki reformcular sonunda başarılı oldu ve 6 Ağustos 1808'de subay pozisyonlarına yönelik bilgi ve eğitim yönünde düzenlemeler yapıldı. General Scharnhorst başarısızlığın ortadan kaldırılması için gerekli olan unsurun genel eğitim (akademik eğitim) olduğunu söylemiştir. Scharnhorst'un öncülüğünü yaptığı Prusya-Alman subay eğitiminin temel prensibi pratik ve teorinin bir arada verilmesidir. Hem bilimsel bilgiye hem de uygulamaya hâkim olan subaylar arzu edilen başarıyı yakalayabilecekti. (Kollmer, 2004)

Prusya Ordusu'nda General Scharnhorst öncülüğünde uygulanmaya başlanan genel (akademik) eğitimin ve askeri eğitimin birlikte verildiği sistem faaliyete geçirilmiştir. Alman Ordusu, modern subay eğitim sistemini bu reformu temel alarak şekillendirmiştir. (Der Spiegel, 1963) Scharnhorst ve arkadaşları 21. yüzyıla ilham olacak adımları 19. yüzyılın başlarında atmışlardı.

Artık subayın mesleki kariyeri için karar verici ölçü; onun “asil” olması değil, eğitiminin yeterli olmasıydı. Prusya subay eğitiminde insani bilimler eğitiminin (akademik eğitim) güçlendirilmesi konusundaki kavga bu olayla başlamış ve günümüze kadar devam etmiştir. (Trull, 2002)

Bu yüksek hedefi gerçekleştirmek için Prusya ordusunda subay eğitiminin büyük bir kısmı temelli olarak değiştirildi; böylece geleneksel, feodal subayın gönüllü iradesinden uzaklaşarak; modern, dinamik subayın entelektüel anlayışına geçiş yapılmıştır. (Kollmer, 2004)

Diğer milletlerin saf harp akademisi, askeri eğitiminin aksine Prusya-Alman subayı, özel subay eğitimiyle teorik bilgi birikimini zenginleştirmeden önce, ilk olarak kendi sınıfında tüm askeri seviyelerde askerlik mesleğini uygulamalı tecrübe ederdi. Subay eğitiminde farklı iki kutup olan bilimsellik ve uygulama arasında sürekli gidip gelme ise (Bald, 1982) subay adaylarının iyi eğitilmesi için sürekli mücadelenin bir başka köşe taşı temsil ederdi. (Kollmer, 2004) Edinilen teorik bilgiler pratik ile pekiştirilirdi. Kazanımlarının bilimsel kısmını da edinen subaylar sürekli gelişime ve öğrenmeye açık olmaktalardı. Ayrıca kazanımlarını geliştirme hususunda da daha etkindiler.

Sınıf ortamında zihni ve muhakeme yeteneği netleştirilerek kendi bağımsız düşüncelerine yönlendirilen subaylar, alacakları askeri eğitim ve sonrasındaki icraatları için gerekli altyapıyı hazırlamış olacaktı. Subay icra etmekte olduğu uygulamaların bilimsel yönlerini bilmediğinde, düşüncesini özgürleştiremeyecekti. Doğrudan ve sadece uygulama yoluyla öğrenme genel olarak kişiyi öğreticiye bağımlı kılacaktır. Bağımlılık subaylık mesleğinin ruhuna aykırıdır. Subay sadece bir asker değil, o aynı zamanda lider, eğitici ve uygulatıcıdır. Lider kişiler belirli bir aşamadan sonra kendi özgür düşüncelerini oluşturamadıkları takdirde liderliği sorgulanmaya başlayacak, astları tarafından kabullenilmesi güçleşecek ve verimliliği azalacaktır.

Ayrıca muharebe meydanı her daim aynı değildir; taktikler, teknikler, stratejiler sürekli değişim gösterebilmektedir. Subaylar bu değişimlere hızlı ve etkili bir biçimde uyum sağlayarak reaksiyon gösterebilmelidir. Sürekli gelişim ve değişim ancak sürekli kendini güncelleyebilmek ile mümkün olacaktır. Ayrıca bu durum ancak bilimsel bilgiye sahip, özgür düşünebilen ya da özgün düşüncesini oluşturabilmiş olan subayların başarabileceği bir olgudur.

Akademik eğitim alan subaylar, burada edinecekleri bilgileri, tecrübeleri ve yenilikleri askeri alana aktardıklarında, askeri alandaki bilgilerin zenginleşmesini sağlayacaklardır. Askeri durumlar yeni gelişmelere uyarlanacaktır. Askeri alanda daha renkli ve daha entel bir birikim oluşacaktır. Hatta bazı alanlarda uzmanlaşmanın gelmesiyle tam profesyonellik söz konusu olacaktır. Subaylar, faaliyetlerini bilimsel bir çerçeveye oturtarak icra edecektir. Böylece askeri gelişmeler sürekli bilimsellik çerçevesinin içinde kalarak güncelliğini koruyacaktır.

Yapılan reform sadece subay eğitiminden ibaret değildir. Askeri alanda birçok konuyu kapsamaktadır. Subaylık kariyeri, asillerin zaptından çıkarılarak halka açılmıştır. Öncesinde asillere özgü bir muamele gören meslek artık halk tarafından tercih edilebilmekteydi. Böylece askeri alanda halktan kimseler yönetim kadrolarında yer almaya başlamışlardı.

Bu durum aynı zamanda yeterliliği yüksek olanların daha iyi pozisyonlara yükselebileceği anlamını da taşımaktaydı. Subaylık mesleği için asillerin sahip olduğu ayrıcalıklar tam olarak ortadan kaldırılamasa da azaltılmıştır. Böylece halktan ve değerlerinden kopmuş olan ordu tekrar halka arz edilmişti. Subaylık kariyerinin halka açılması, orduyla halkın kaynaşmasını da sağlayacaktı.

Ayrıca insan onuruna yakışmayan ve askerlerin isteksiz davranışlarına sebep olan ve askerlik mesleğinden soğutan falaka ve ara dayacağı gibi fiziksel içerikli cezalar uygulamadan kaldırılmıştır. Yine reform kapsamında 1814 yılında zorunlu askerlik

uygulaması getirilmiştir. Fransa’da Napolyon Ordularıyla başlayan bu akım İmparatorluk Ordusu’nda da hayata geçirilmiştir.

1808 Yılındaki Prusya Kara Kuvvetlerinin Reformundan Sonra Subay Eğitimi

Prusya Savaş Akademisi’nin Yeniden Canlandırılması

Prusya Savaşı Akademisi, 15 Ekim 1810'da Prusya devleti için Genel Savaş Okulu olarak Gerhard von Scharnhorst tarafından Berlin'de kuruldu. Kurmay subayların eğitimi için kurulan askeri yüksekokuldu ve 1914 yılına kadar ilk kuruluştaki haliyle varlığını sürdürdü. Prusya Savaş Akademisi, askeri uzmanlık alanlarına (Silah okulları) özgü beceriler kazandıran Askeri Teknik Okullar ve askeri öğrencileri subaylık sınavına (teğmen rütbesine) hazırlayan Savaş Okulları olarak ayrıldı. (Metapedia, 2019)

Akademi ilk olarak 1653 gibi erken bir tarihte, Kont Bogislaw von Schwerin tarafından Kolberg'de bir Şövalye Akademisi olarak kurulmuştur. Bu kurumun kuruluş amacı soyluların yetersiz eğitimlerinin giderilmesine yardımcı olmaktı, fakat şövalyeler, “Genç asillerin okullardan ve çalışmalardan çok erken bıktıklarından, savaşa gidenlerin de yaşadıkları yokluk ve zorluklar üzerine çok kolay yorulduklarından ve eve döndüklerinden” şikâyet ettiler. Kral I. Friedrich, Kolberg'teki Okulu Berlin'e taşıdı ve birçok mükemmel öğretmeni oraya yerleştirdi. Buna rağmen okul birkaç yıl sonra tekrar kapatıldı.

Yedi Yıl Savaşından (1756-1763) sonra, Kral II. Friedrich orduyu yeniden düzenleme ve canlandırma göreviyle karşı karşıya kaldı. Savaşta, tüm Avrupa ülkelerinde subayların eğitiminin yetersiz olduğu açıkça ortaya çıkmıştı. Savaş deneyiminin ihtiyaç duyulan her şeyi öğrettiğine inanılıyordu. Savaştan sonra, bilimsel eğitimin önemi ortaya çıktı ve tüm Avrupa ülkelerinde yeni eğitim kurumları kuruldu.

Prusya İmparatorluğu'nda II. Friedrich 1765 yılında Berlin'de Académie des noble'yi (Académie militaire) kurdu. Orada genç soylular askerlik ve kamu hizmeti için eğitildiler. Dersler; tarih, coğrafya, felsefe, söylem, geometri, tahkimat (savunma araçlarının inşası), dilbilgisi, Fransızca, askeri eğitim, dans ve binicilik alanlarını kapsamaktaydı. Öğrenciler bu akademiye doğrudan veya askeri okullardan geldiler. II. Friedrich yüksek savaş sanatında kişisel olarak eğitmek için en iyi on iki mezunu Potsdam'a getirdi. Bu subaylar, Genelkurmay subayları (yönetici sınıfı subayları) kadrosunu oluşturdu.

Kral II. Friedrich 1786'da öldükten sonra, bu ileri eğitim geleneği yine 1801'den itibaren sürdürüldü. Seçilen katılımcılardan "Genç Piyade ve Süvari Subay Akademisi" kuruldu. Akademi, ancak 21 Haziran 1804'teki ilk yılın tamamlanmasından sonra, kurum olarak sağlam bir örgütlenme gerçekleştirdi. Eğitim üç yıllık bir kurstan oluşuyordu. 1 Eylül - 31 Mart tarihleri arasında öğretim (teorik eğitim), yılın geri kalanında subaylar birliklerindeki görevlerini yapıyorlardı. Okulda doğrudan yönetim kıdemli bir subay tarafından yürütülse de, okulun üst yöneticisi Genelkurmay Başkanı'ydı. Yerli ve yabancı katılımcılar mantık ve matematik alanında tüm konularda eğitim almışlardı. Ancak, bu akademi, Dördüncü Koalisyon Savaşı'nın (1806) başında kapatıldı ve yenilgi sonucu yeniden açılmadı.

Albay Gerhard von Scharnhorst ve Albay Levin von Geusau, "Genç Subaylar Akademisi" nin yöneticileri olarak seçildiler. Scharnhorst, ilk yıl akademiye katılan subaylar üzerinde esaslı ve ilerici bir etki yaptı. Bunlar arasında Carl von Clausewitz ve daha sonra ordu reformcuları arasında yer alan diğer subaylar da vardı. Scharnhorst'un kendisi ve ilk yıldaki katılımcı subayların neredeyse yarısı, en yeni savaş deneyimlerini tartışmak üzere kurulan ve bir sivil toplum kuruluşu olan "Askeri Toplum" un üyeleriydi. Aynı zamanda bu subaylar reform sürecinde de Scharnhorst'un yanında yer almışlardı. (Metapedia, 2019)

Scharnhorst, kafasında oluşturmuş olduğu değişimi savaş öncesinde Prusya Savaş Akademisi'nde ve Genç Piyade ve Süvari Subay Akademisi'nde görev yapmakta iken başlatmıştı. Hatta Genç Piyade ve Süvari Subay Akademisi'ndeki eğitimi büyük oranda kendi dizayn etmişti. Reform sonrası Prusya Savaş Akademisi tamamen dönüştürerek yeni subay eğitim modeline uygun hale getirilmişti.

Teorik Eğitim Kapsamında Subay Adaylarına Verilen Dersler

Askeri Reform Komisyonu Başkanı Scharnhorst, bu anlamda tüm askeri eğitim ve ğretim sistemini yenileme imkânına sahip oldu. Topçu okulu, Astsubay ve subay okulları; sur duvarları hakkında strateji ve taktikler, askeri coğrafyadan uygulamalı matematiğe kadar birçok konuda çeşitli derecelerde yetenekliydi. (Hauptmann, 2006)

En önemli derslerden biri de, kuşatma savaşı ve taktik gibi pratik odaklı disiplinleri de kapsayan harp tarihiydi. Savaş tarihi örneklerinin eleştirel incelemesi, tüm askeri sınıf birliklerindeki uygulamalı eğitim ile birlikte verilmekteydi. Harp tarihi dersinde yapılan incelemeler özellikle komuta kademesi için mevcut durumların değerlendirilmesini kolaylaştırmaktaydı. Ayrıca kendi hatalarından kaçınmalarını sağlamaktaydı. Harp tarihi dersi savaşlardan edinilen tecrübeleri evrensel olarak kullanılabilir duruma getirmektedir. (Hauptmann, 2006)

Scharnhorst Prusya Ordusu'na, tarihin incelenmesi neticesinde elde edilen kazanımları yaşadığı döneme aktarma öğretisini tanıttı. nceki savaşların incelenmesi neticesinden edinilen tecrübelerden, bilgi ve birikimlerden gelecekteki savaşlarda istifade edilmesi sağlandı. Öğretilecek tarihsel içerik ve konular seçilerek askeri pratikte yararlı ve amaca uygun hale getirildi. Bu aynı zamanda değişen koşullara dair kazanılmış veya kazanılmakta olan bilgilerin de sürekli gözden geçirilmesi ve bu koşullara uyulanması anlamına geliyordu.

Scharnhorst 'un temsil ettiği bu konsept, öğretmenlik ve okul yöneticiliği yapan Clausewitz (1780-1831) tarafından devam ettirildi. Clausewitz içinde bilgi; yetenek ile birlikte öğretilmeliydi ve subayları savaş pratiğine hazırlamalıydı. Konu zenginliğinden ziyade, bol örnekli, kaliteli bir öğretim bağımsız düşünmeye rehberlik etmeliydi. (Hauptmann, 2006)

Reform Sonrası İmparatorluk Ordusu'nda Yaşanan Değişimler

6 Ağustos 1808'deki reform ile subay pozisyonlarında bilgi ve eğitim yönünde yapılan düzenlemeler netice vermeye başlamıştı. Reform öncesinde asillerin ciddi anlamda ağırlığının olduğu subay sayıları değişim göstermişti. 1818 yılına gelindiğinde Prusya Ordusu'nun listesinde 3828 soylu ve 3350 eğitimli subay vardı. Bu aşamaya kadar getirilse de, gelişme bu aşamada durdu ve 1860'lı yıllara gelindiğinde bu rakam çok fazla değişmedi. Askeri öğrencilerin yarısından fazlası hala asillerden oluşmaktaydı. (Der Spiegel, 1963)

İmparatorluk Ordusu'nda soylu subaylar özellikle bilgi gereksiniminin yüksek olduğu topçu birliklerinden daha fazla bulunmaktaydılar. Scharnhorst ve Gneisenau'nun hedeflediği subaylar topçu birliklerinde görev almaya başladıkça topçu atışlarında asil subaylardan çok üstün olan eğitimli subaylar için Kral III. Friedrich Wilhelm “Ben sadece bilimsel olarak eğitilmiş subayları "siyah bok" olarak adlandırmıştım, ancak eğitimli topçu subaylar sadece vazgeçilmezdi.” şeklinde itirafta bulunmuştur. (Der Spiegel, 1963)

19.yy'da Prusya Subay Eğitimindeki sürekli Değişim

Scharnhorst'un subay eğitiminde gerçekleştirdiği reform, geleneklerine sıkı sıkıya bağılı olan Prusya ordusu subaylarının fikirleriyle temelden çelişti. (Demeter, 1962) 1813

yılında Scharnhorst'un ölümünden hemen sonra yapılan değişikliklere karşı bir oluşum ortaya çıkmıştır. Özellikle büyük ölçüde eğitilmiş olmayan toprak aristokrasisi, kurtuluş savaşının sona ermesini müteakip 1815'te, yüzyıllardır verilen sadık hizmetlere rağmen vefalı olunmamasını ve kralın "inkârcılığı" protesto etti. Kral III. Friedrich Wilhelm Toprak Aristokrasisi ile kaçınılmaz olan çatışmadan kaçınmak istedi. Subay kariyerinin temel taşı olan genel eğitim şartlarının kaldırılması ve eski şekline dönüştürülmesi için aristokratların talepleri doğrultusunda subay eğitiminde düzenlemeler yapıldı. (Kollmer, 2004)

Yine de bu zamanda sorumluluklarının bilincinde olan birkaç tane subay vardı. Bunlar, genel eğitimin subay eğitiminden çıkarılmasına karşı çıktılar. 1808 yılındaki Kara Kuvvetleri Reform Komisyonu üyesi General Hermann von Boyen; "Subay için genel eğitim önemlidir. Çoğunlukla kapsamlı bir şekilde eğitilmiş olan bu subaylar, subay eğitiminin bilimsel bir amacı değildir. Devlet ve toplumdaki teknik, politik, sosyal ve ekonomik değişimlere ayak uydurmaları için askeri alanda en yeni bilimsel bilginin kullanılmasıydı." diyerek subay eğitiminin bilimsel olmasının önemini vurgulamıştır. (Bertram, 1969)

1840-1872 yılları arasındaki bu etkili grubun sözcüsü General Eduard Von Peucker'in desteğiyle, yeni Prusya Kralı IV. Friedrich Wilhelm tarafından 1844'te, genel eğitim idealini Prusya subay eğitiminin ayrılmaz bir parçası haline getiren bir direktif çıkarıldı. Buna rağmen subaylar eğitimcilerin düşünceleri doğrultusunda yetişmediler. (Kollmer, 2004)

Ordunun yeniden reformize edilmesi bağlamında 1862 yılından itibaren silahlı kuvvetlerin ilerleyen tekniği çok sayıda sivil subay adayının subay kariyeri için ön şart olarak kabul edilmeye başlanmıştır.

Yine de aristokrat kökenli muhalif görüşleri susturmak için, subay adayları öncelikle üst sınıflarda olanlardan ve yüksek kamu hizmetinde bulunanlardan tercih edilmişti. Halkın

değerleri, bu müvekkiller tarafından subaylığa taşınmamıştı. Zira onlar esas olarak, subayın statüsünde kendilerine verilen imtiyazların mümkün olan en uygun yoldan korunmasıyla ilgilendiler.

1871 yılından itibaren General Von Peuckers'ın inisiyatifinde “Abitur¹” tekrar subaylık için bir ön şart olarak kabul edilmiş, fakat yine istisna tutulanlar olmuştur. Özellikle toprak aristokrasisine verilen bu imtiyaz, onların gelişime karşı muhalefetini daha da güçlendirmiştir. Sonuç ise, çok teorik ve saf pratik eğitim biçimleri arasında oluşan ikilem ve bu ikilemde yetişen oldukça heterojen Prusyalı subaylardı. (Kollmer, 2004)

Prusya İmparatorluğu Sonrasında Subay Eğitiminde Yaşanan Gelişmeler

Sonuç olarak 6 Ağustos 1808 tarihinde gerçekleştirilen reform ile subay eğitiminde getirilen yenilikler ve yeni anlayış tam olarak istenilen seviyede netice vermese de, subaylık mesleğinde genel eğitimin önemini ortaya koymuş ve subayların başarılı olabilmeleri için gerekli olan argümanın eğitim olduğunu bir kez daha teyit etmiştir. Yeni subay eğitim modeli tam anlamıyla uygulanamasa da Prusya İmparatorluğu'nun geleneksek subay eğitim modeline dönüşmüştür. Prusya İmparatorluğu'ndan sonra devamı olan Alman İmparatorluğu (Deutsches Reich) ve Weimar Cumhuriyeti'nde (Weimarer Republik) subay eğitiminde çeşitli gelgitler yaşanmıştır. Reform ile getirilen yeniliklerin üstüne pozitif değerler katılamamıştır. Hatta Weimar Cumhuriyeti'nde subaylar için genel eğitimin iyi olmadığı anlayışıyla hareket edilmiştir.

¹ Alman ortaöğretim sisteminde eyalete göre 12 veya 13 yıl eğitim aldıktan sonra yüksek öğretime geçiş için belirleyici kriter olan, son sınıfta yapılan beş ayrı merkezi sınav sonrasında ulaşılabilen en yüksek lise diplomasıdır.

Weimar Cumhuriyeti'nde askeri öğrencilerin politik ve genel eğitimi en aza indirildi. Bu dönemde hayata geçirilen çeşitli uygulamalar ve genel eğitimin azaltılması subaylarda çok dar bir politik dünya görüşü yarattı. (Kollmer, 2004)

Orduyu siyasetten uzak tutmayı amaçlayan ve bu doğrultuda izlenen strateji imparatorluk ordusundaki subayların genel bilgi seviyelerini iyice düşürmüştü. 30'lu yılların başında çoğu subay, özellikle eski subaylar Alman İmparatorluğu'ndaki politik gelişmeleri doğru bir şekilde değerlendirme durumunda değillerdi. (Kollmer, 2004)

3. İmparatorluk'ta (Drittes Reich) ise geleneksel Prusya Subay Eğitim Sistemi dağılmış ve becerinin ön plana çıktığı ve saf pratik askeri eğitimin yeterli olduğu anlayışı benimsenmiştir. Genç subaylar kıtada kısa süreli uygulamalı askeri eğitimden geçirilerek göreve başlamışlardır.

Subay seçmelerinde “Abitur” ön şartını sağlayabilenlerin sayısı 1939 yılına kadar Weimar Cumhuriyeti'ndeki sayıya oranla %30 azalmıştı. Bu nedenle Silahlı Kuvvetler, İmparatorluk Ordusu subaylarının eğitim seviyesini muhafaza edemedi veya etmedi. Eğitimli bir subay, bu dönemde muhalif olarak kabul edildi. Bu durum, subayların akademik dereceye sahip olmalarının yasaklanmasına kadar gitmiştir. Bu ve benzeri gelişmeler “sosyalist yöneticilerin”, “becerikli olanları”, “yeterlilik ve eğitimin küstahlığı olmaksızın” toplumun karar verici pozisyonlarına getirmedeki çıkarları ile kesinlikle örtüştü. Eğitimin değiştirilmesi ve gerilemesiyle birlikte, karakteristik ve duygusal özellikler, aklın özelliklerinin üzerine yerleştirildi. Eğitim sadece uygulamalı olarak, özellikle tecrübeli subaylar tarafından verildi. (Kollmer, 2004)

Scharnhorst ve ekibinin gerçekleştirmiş olduğu reformlar ile subay eğitimine getirilen yenilikler yüzyılın üzerinde bir süre geçmesine rağmen istenilen noktaya getirilememiştir. Fakat subay eğitimindeki bu reform;

- Subay eğitiminde genel eğitimin önemini,
- Subaylık kariyeri için yeterliliğin daha önemli olduğunu,

- Subaylık mesleğinin belirli bir grubun himayesinde olmaması gerektiğini,
- Subaylığın halka açık olmasının gerekliliğini,
- Subaylarda eğitim ve yeterlilik arttıkça kalitenin de arttığını,
- Subayların alacakları eğitim ile bağımsız düşüncelerini oluşturmaları gerektiğini ortaya koymuştur.

ALMAN ORDUSUNUN KURULUŞU VE SUBAY EĞİTİMİ'NİN GELİŞİMİ

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 25 Ekim 1950'de Başbakan Adenauer CDU milletvekili Teodor Blank'ı İtilaf devletleri ile olan sorunları daha aza indirmesi ve çözmesi için başbakan danışmanı olarak atamıştır. Theodor Blank ilk adımı attıktan sonra yeni Ordu'nun kuruluşu ve aynı zamanda subay eğitimi için mücadele vermeye başlamıştır. Blank 'ın görevlendirilmesinden 5 yıl sonra 10 Ekim 1955 tarihinde Theodor Heuss Güvenlik Baş komiseri olarak görevlendirmiştir.

Kimileri tarafından 10 Ekim 1955 tarihi kuruluş olarak kabul edilse de, Alman Ordusu, Prusya Ordusu'nda subay eğitim sisteminin reformcusu Gerhard von Scharnhorst'un 200. doğum günü olan 12 Kasım 1955 tarihinde ilk gönüllü askerlere görevlendirme belgelerinin verilmesiyle kurulmuştur. Kurucular kuruluş günü seçimiyle takip edilecek çizgi için zaten bir sinyal belirlemişlerdi. (Kollmer, 2004) İlk olarak daha önce Alman Ordusu'nda çalışmış olanlardan; 95 subay (2 General, 18 Yarbay, 30 Binbaşı, 40 Yüzbaşı ve 5 Üsteğmen) personel temin edilmiştir.

Başbakan Adenauer 20 Haziran 1956 tarihinde Andernach kışlasında 1.500 kişiden oluşan askeri birliği selamlamıştır. Bu sırada Alman Ordusu 400.000 askerden (tamamı erkek) oluşmaktaydı. Başlangıçta Alman Ordusu'na bayan personel alınmamaktaydı. Ordu'da yaklaşık 180.000 zorunlu askerlik hizmetini yapanlar (18 ay zorunlu askerlik

hizmeti), 120.000 sözleşmeli asker, 86.000 civarında astsubay ve 20.000 civarında ise subay bulunmaktaydı. (Der Spiegel, 1963)

Alman ordusundaki subaylar ile ilgili fikir ayrılıkları veya ikilem sayılarla başlamıştır 1956 yılında 20.000 olan subay sayısı 1963 sonunda hala 20.000 civarındaydı. Aradan geçen yaklaşık 7 yıla rağmen subay sayısında hedeflenen artış gerçekleşmemişti. Çünkü 1963 yılı için savunma bakanlığınca yaklaşık 27.049 subay planlanmıştı. (Der Spiegel, 1963) Mevcut rakamla hedeflenen arasında yaklaşık % 30 gibi ciddi bir fark vardı. Aradan geçen 7 yıl içerisinde kayda değer bir artış olmayınca, planlanan ile mevcut rakamlar arasındaki farkın kapanması için ciddi çalışmaların ve kurumsallaşmanın gerekliliği ortaya çıkmıştı.

Bu sayıların bir kısmı sözleşmeli subay olduğundan dolayı kalifiye subay sayısı çok az sayıda ve yetersizdi. Bu nedenle subay yetiştirme konusunda daha aykırı ve ateşli sesler yükselmeye başladı. Ayrıca Alman subaylarının yaş ortalaması da yüksekti. 1961 yılında tüm rütbelerde yaş ortalamaları NATO normlarından yaklaşık 10 yaş yukarıdaydı. (Der Spiegel, 1963)

Yeni kurulan ve 2. Dünya Savaşı sonrası yapılan antlaşmalar gereği askeri alanda çeşitli kısıtlamalara tabi kılınan Alman Ordusu'nda; subay sayılarını artırılabilmesi, yaşlarının NATO standartlarına çekilebilmesi ve özellikle subayların yeterliliklerinin istenilen seviyeye çıkarılması gerekiyordu. Bunun için iyi seviyede subay eğitime, bu alanda ise yeni fikirlere ve uygulamalara ihtiyaç olduğu gerçeği ortadaydı. Kuruluş aşamasında geçici uygulamaların, uzun vadede problemlere çözüm olmaktan ziyade, neden olmaya başladığı ortaya çıkmıştı. Bu durum subaylar konusunda fikir ayrılıklarının yaşanmasına sebep olmuştu.

Yaşanan sorunlar görevlileri çözüm üretmeye zorlamış ve bugün hala aktif olarak kullanılmakta olan subay veya subay adaylarının eğitimi için kurulan kurumların aşamalı olarak oluşumunu sağlamıştır.

Subaylar bir ordu için hayati öneme haiz askerlerdir. Subaylar için yapılan yatırımlar ordunun hemen hemen her aşamasında ve her faaliyetinde açık bir biçimde görülecektir. Çünkü ordular subayların elinde yoğrulmaktadır.

Askeri ilişkilerdeki emir-komuta, ast-üst ilişkisi veya hiyerarşik düzen, ayrıca üstlerin eğitici ve öğretici vasfına sahip olmaları değişimin tavandan tabana doğru gerçekleşmesini sağlamaktadır. Güçlü bir ordu oluşturmak için birinci şart, hem mesleki olarak hem de karakter olarak iyi eğitilmiş subaylardır.

Kuruluş Aşamasında Subay Eğitimi ve Subayların Durumu

Alman Silahlı Kuvvetleri'nin ilk askeri öğrencileri istenilen hızlı oluşum nedeniyle (5 yıl içerisinde 600.000 asker öngörülmekteydi) kısa bir eğitim aldılar. Onların çoğu 14 ay sonra teğmenliğe terfi ettiler. (Kollmer, 2004)

Sonuç olarak, askeri öğrenciler Alman Silahlı Kuvvetleri'nin bir subayı olmak için yeterince eğitilmediler ve meslekleri için önemli konuları hizmet sürecinde otodidaktik olarak öğrenmek zorunda kaldılar. İlk yıllardaki yüksek personel ihtiyacı eğitimin entelektüel kalitesini de etkiledi. (Kollmer, 2004)

Alman Ordusu, kuruluştaki savaş dönemine ait eski subayları tekrar Ordu'ya dâhil ederek başlangıç yapmıştı. Bu adım, ilerleyen aşamalarda ordu personelinin (özellikle subayların) gelişimine zarar verecek olsa da, farklı bir alternatif olmaması nedeniyle uygulamaya geçirilmişti. Kısa sürede hızlı büyümeye ihtiyacı olan Alman Ordusu'nda yönetici, eğitici ve uygulatıcı personel ihtiyacı eğitim seviyesi, bilgi beceri seviyesi düşük, birçoğu astsubaylıktan devşirme olan 2. Dünya Savaşı subaylarından karşılanmıştı.

Bilgi ve beceri seviyesi düşük olan subaylar, verdikleri eğitimler ile genç subayların eksik gelişimine neden olmuşlardı. Yeterli eğitim almayan genç subaylar yapacakları işi tam anlamıyla kavrayamadan göreve başlamışlardı. Bu durum onların görev esnasında

daha fazla mücadele etmelerine, çabalamalarına neden olmuş ve uygulayarak öğrenmelerini mecbur kılmıştı.

Birçok alanda eksik eğitim verilen genç bölük komutanları aşırı yorulmaktalardı. Alman Ordusu'nun kuruluş yıllarında teğmen rütbesini yeni takan subaylar takım komutanı olarak bölüğe gelmişlerdi. Kısa süreli ve kötü eğitim alan bu genç ve deneyimsiz subaylar önceki savaş dönemi subayları tarafından eğitilmişlerdi. Onlara liderlik yapan subaylar ise; çoğunlukla İkinci Dünya Savaşı'nda astsubaylıktan subaylığa yükseltilmiş olanlardı ve öğretmenlikleri kötü seviyedeydi. Birçoğu, yeni disiplin ilkelerine ve öngörülen “yurttaşlık eğitiminin” yeni gereksinimlerine içsel olarak karşı çıktılar. (Der Spiegel, 1963)

Bu subaylar savaş döneminde çeşitli ihtiyaçlara binaen subaylığa terfi ettirilmişlerdi. Savaş gibi bir asker için olabilecek en zor şartları yaşamış olmaları, onları askerlik mesleğinden uzaklaştırmıştı. Astsubaylıktan geçme olmaları nedeniyle subaylara karşı daha mesafelilerdi. Kendilerini subaylardan ziyade genç astsubaylara daha yakın hissediyorlardı. Bu subaylar yeniliklere kapalı, hatta alaycı bir yaklaşımları vardı.

Doğrusu onların bu durumu aşırı yadırganacak bir durum da değildi. Savaş; bir askerin tüm marifetlerini en yüksek seviyede, en zor şartlar altında sergilediği, belki defaten ölümle burun buruna geldiği, sonrasında ise hala yaşamda olmasını büyük bir lütuf olarak değerlendirebileceği bir durumdur. Askerlikte edinilebilecek zirve tecrübedir. Bu nedenle, savaş dönemi subaylarının bu zirveden tekrar askerlik mesleğinin en başındaki faaliyetlere dönmeleri gevşekliğe sebebiyet vermişti. Ayrıca 3. İmparatorluk'ta (Drittes Reich) personel temininde ve terfilerde yeterlilikten ziyade yetenek ön plana çıkmaktaydı. Eğitimin kişiyi küstahlaştırdığı, yeteneklilerin yeterli bilgiye sahip olmasalar da, daha iyi yapabileceği görüşü hâkimdi.

İmparatorluk Ordusu'nu (3. Alman İmparatorluğu) savaşa götüren sebeplerden biri de yetersiz subayların varlığıydı. Bu dönemde hızlı bir biçimde, orantısız artan subay sayısı

beraberinde birçok olumsuzluğu da getirmişti. İnsani bilimler eğitimi almadan, sade askeri eğitim, hatta uygulamalı askeri eğitim ile yetiştirilen, polislikten, astsubaylıktan devşirme subayların, küresel gelişmeleri okuyamaması ve gelecek ile ilgili öngörü sahibi olamamaları İmparatorluk Ordusu ve Almanya için 2. Dünya Savaşı gibi hazin bir sonu hazırlayan nedenlerdendi.

Aynı subaylar aradan geçen 10 yıl gibi bir süre geçtikten sonra eğitici olarak yeni kurulan Alman Ordusu'na dâhil edildiler. Kendi subaylıkları yeterli olmayanlar geleceğin subaylarını eğiteceklerdi. Bu subayların eğiticiliği daha çok tecrübe aktarımı şeklinde gerçekleşmişti. Zira daha fazlası zaten pek de mümkün değildi.

Bu görevler için eğitilmemiş, 1935-1936 yıllarından kalma askerlik tecrübeleri ve 2. Dünya Savaşı'ndaki savaş tecrübeleri ile bağlantılı eğitim vermekteydiler. Yüzbaşı rütbesindeki bu subayların çoğu; yeniliklerle alay etmeye, eğitim yükümlülüklerini genç teğmenlere karşı kullanmaya ve onların ideallerini yok etmeye gayret ettiler. (Der Spiegel, 1963)

Bu Subaylar bakan Von Hassel tarafından istenmeyen, sorumluluk almama veya kendini sağlama alma, dikkat çekmeme veya ön plana çıkmama ve sadece geçimini temin etme gibi bazı olumsuz davranışları genç subaylara aşıladılar. Bu özellikler 1955'ten sonra tekrar aktif olarak çalışmaya başlayan subayların karakteristik bir davranışı haline geldi. (Der Spiegel, 1963)

Bütün bu gelişmeler neticesinde artık yeni bir subay tipine ihtiyaç olduğu ortadaydı. Mevcut subaylar yeni kurulan Alman Ordusu'nda Schaarnhorst ve Gnisenau'nun görüşleri doğrultusunda oluşturulmak istenen profile uymuyorlardı. Hiyerarşik ilişkilere sahip olan orduda subaylarda oluşan hastalıklı durumun astlara sirayet etmesi de kaçınılmaz olacaktı. Nihayetinde bu konu etrafında çeşitli tartışmalar söz konusu olmaya başladı.

Arzu Edilen Modern Subay Tipi

Amerikan sosyolog M. Janowitz'ın Amerikan Silahlı Kuvvetleri'nin genç subayların da yapmış olduğu bir araştırmada şu 3 subay tipi arzu edilen subay tipi olarak ortaya çıkmıştır; “kahraman liderler” yani kahramanlar, “teknolojistler” (veya teknik uzmanlar) ve “askeri menajerler”; bu subaylardan askeri bilginin yanı sıra kamu, işletme ve ekonomi bilimlerine de hâkim olmaları beklenmektedir. (Der Spiegel, 1963) Günümüzde yalın askeri bilgi artık subaylar için yeterli değildir. Hatta diğer tüm askeri statüler içinde yeterli değildir. Bilgisayar kullanımı, yabancı dil, beden eğitimi ve spor bilgisi gibi beceriler artık tüm askerler için temel kriter olma yolunda ilerlemektedir.

Tüm bunların yanında dikkat çekici bir şekilde, Janowitz'e göre, sadece bir uzman ve menajer subay tarafından değil, aynı zamanda birliğindeki “çalışma atmosferini” korumak için özellikle “kahraman” tarafından da eğitim verilmesi gerekmektedir. (Der Spiegel, 1963) Subaylar, Alman Ordusu'nun kuruluş aşamasında “yenilikçi ve gelenekçi” olarak ayrılımlarına rağmen, diğerlerini ön plana çıkan özelliklere de ihtiyaç duymaktalardı ve onları tamamen reddetmiyorlardı. Janowitz'in ortaya koyduğu “kahraman subaylar” tarafından verilecek olan eğitime ihtiyaç duyulması da bu durumu kanıtlamaktaydı.

Askerlik mesleği yeterliliği olan profesyoneller tarafında icra edilmelidir. Fakat mesleğin içinde “ölmek ve öldürmek” gibi sorumluluğu ve neticesi ağır olan iki kavram vardır. Kendisinin ve karşısındaki insan hayatının sonu anlamına gelen bu kavramların içinde olduğu bir meslekte, profesyonellerin yanında kahramanlara da ihtiyaç duyulmasının normal bir davranış olduğu değerlendirilmektedir. Mesleğin, savaş, çatışma gibi zor şartlar altında icra edildiği zamanlarda motive edici hikâyelere ya da kahramanlara ihtiyaç duyulabilecektir. Aksi takdirde bir asker için en ağır neticelerden olan cepheyi terk etme davranışı sergilenebilir. Çünkü böyle şartlarda profesyonelliğin devre dışı

kalması söz konusu olabilir. Dolayısıyla uzmanlığın ve kahramanlık kavramlarının bir arada bulunduğu askerlerin şüphesiz daha başarılı olmaları da kaçınılmazdır.

Alman Ordusu içerisinde subaylar üzerinde yapılan tartışmada ise ideal subay figürü için arzu edilen iki subay tipi;

- Entelektüel; akademik eğitim almış olan subay (yenilikçi subay),
- Temel değeri kişiliğinde olan subaydır (gelenekçi subay).

Ordu içerisinde entelektüel subaylar “yenilikçi” olarak, temel değeri kişiliğinde olanlar ise “muhafazakâr/gelenekçi” olarak anılmaya başlanmıştı. Gelenekçilerin cesaret, kararlılık ve otorite gibi özellikleri ön plana çıkarken, yenilikçilerin ise; eğitim, bilgi ve liderlik gibi özellikleri ön plana çıkaktaydı. Bu özellikler tartışmalara da konu olmaktaydı.

Tabii ki, iki grup arasındaki farklar tartışmada çok sık bulanıklaşıyordu. Entelektüelciler; cesaret, kararlılık ve otorite gibi gelenekçi özellikleri isterlerken, onların aksine gelenekçiler ise eğitim, bilgi ve liderlikten vazgeçmemektedirler. (Der Spiegel, 1963)

Her ikisi arasında teorik olarak vurgu farklılığı gibi gözükse de, uygulamada bariz farklılıklar ortaya çıkmaktaydı. Aslında bir subay her iki grubun özelliklerinden ne kadar fazla özelliği kendisinde bulundurabilirse, ideal subay olma yolunda o kadar fazla mesafe kat etmiş oluyordu. Her iki grubunda kendine has özellikleri olsa da, diğer grubun özelliklerinin de bir subay için gerekli olduğunu kabul etmekteydiler.

Janowitz’ın Amerikan Ordusu’nda yapmış olduğu araştırmanın neticeleri ile Alman Ordusu’nda yapılan araştırma neticeleri arasında benzerlik söz konusudur. Her ne kadar ordular için kahraman, gelenekçi subaylar ihtiyaç olsa da, devamlılığı sağlayabilmek ve mevcut verileri geliştirebilmek için entelektüel subay vazgeçilmez olmalıydı. Ordu entelektüel subayların üzerine inşa edilmeli ve gelenekçi subayların özellikleri de temin faaliyetleri esnasında adaylarda aranmalıydı. Kahraman veya gelenekçi felsefede yetişen subaylar üzerine inşa edilecek olan orduda bir süre sonra gerileme kaçınılmaz olacaktı.

Entelektüel subayların isteği sadece teknik donanımlı bir ordu değil, aynı zamanda farklı olgulara ve vizyona sahip bir ordu istiyorlardı. Güçlü sınıf farklılıkları olmayan, çoğulcu ve mobil bir asker toplum talepleri vardı. Astlarına çalışma arkadaşı olarak bakan, otoritesini gerçeklere geniş bakış açısındaki donanımıyla oluşturan, zihinsel olarak çevik bir subay talep ediyorlardı. Alman Subayı için bu resim, 1963-1965 yılları arasında Paris’te NATO Okul Komutanlığı da yapmış olan Wolf Von Baudissin tarafından 1950 sonrası geliştirilmiştir. (Der Spiegel, 1963)

Baudissin 1951 yılında Blank’ın çalışma ekibine katıldığında kendisini Prusya Ordu reformcuları Scharnhorst ve Gneisenau’nun varisi olarak hissetmişti. Gerçekte de o zaman yapılan reformlar ile bugünküler paralellik arz etmekteydi. Özellikle 1808 yılında Prusya ordusunda yapılan reform tam olarak Baudissin’in hedeflediği gibiydi; salt disiplin geleneğini kırarak ve bunun yerine “düşünen” subay oluşturmaktı. (Der Spiegel, 1963)

Yazar Winfried Martini Fransız yabancı lejyonları ile ilgili yapmış olduğu araştırması neticesinde lejyonların aşağıdaki dört özelliği yeniden kurulan Alman Ordusunun dikkatini çekmişti;

1. Yüksek disiplin vasıtasıyla yüksek seviyede silah arkadaşlığı,
2. Efsaneler ve bu minvaldeki ritüeller tarafından oluşturulan geleneklere özenle sahip çıkmaları,
3. Subay ve astsubaylardan oluşan yüksek kalitede birlikler oluşturulması,
4. Özel bir hoşgörü.

Bir subay veya astsubayın bu özellikleri taşıyabilmesi için ise yeterince eğitilmiş olması gerekmektedir. Hem akademik eğitimi hem de askeri eğitimi birlikte almalıydı. Aksi takdirde bu özellikleri kavramakta dahi zorluk çekebilecek olan subay-astsubaylar, bunları uygulamayacaklardı. Aynı zamanda, döneminin teknolojik ve bilimsel

gelişmelerine hâkim olmayan subaylar ile yüksek kalitede birlikler oluşturulması ve bu birlikler ile başarı yakalanması mümkün değildi.

Oberst i.G. Wolfgang Schall; "Modern teknolojinin, uzmanlığın ve ekip çalışmasının sonuçları her zamankinden daha fazla, emir-komuta ve itaat ilkesine karşı özenli bir tepkiyi zorluyor." (Der Spiegel, 1963) demiştir. Emir komuta ve itaat askerlik mesleğinin vazgeçilemez iki kaidesidir. Bu konularda gösterilecek gevşeklik birçok olumsuz neticeyi beraberinde getirebilir. Hiyerarşik düzen içerisinde işleyen düzenin bozulması veya aksaması, çatışma veya savaş esnasında daha fazla kayıp verilmesine ve çözümlerin yaşanmasına neden olabilecektir.

Fakat yukarıdaki ifadesiyle entelektüel subayların saf emir komutaya ve itaate zorlanması, onlarda performans kaybına, verimliliklerinin düşmesine neden olabilir. O nedenle, söylemden de anlaşılacağı üzere entelektüel subaylara karşı bu hususlarda daha özenli bir tepki gösterilmelidir. Sadece bu iki husustan da ziyade genel askeri kurallar da, daha özenli tepki gösterilerek entelektüel subaylara ya da askerlere göre uyarlanmalıdır. Çünkü uzman askerlerin olmadığı bir ordunun varlığı artık mümkün değildir. Silahlar, teknolojik gelişmeler, hatta taktikler gibi hususlar uzman askerlerin varlığını zorunlu kılmaktadır.

Değişen nesilleri kurallara veya kaidelere uymaya zorlamak yerine, kaidelerin insanlara uyarlanması daha insancıl olacaktır. Böylece entelektüel subayların daha verimli olmaları sağlanacaktır. Fakat entelektüel subayların askeri kurallara uymamaları, emir komuta ve itaat gibi kavramlardan uzak yaşamalarına da müsaade edilmemeli ve askerlik mesleği öz değerleriyle korunmalıdır. Meslek bir yandan zenginleştirilirken diğer yandan kısırlaştırılmamalıdır. Özellikle öz değerleri ihmal edildiğinde o meslek kendisi olmaktan çıkarak farklı bir kimliğe bürünebilir.

Schall'a göre askerin "bilgi eksikliği", "hiyerarşik düzen", "anlamli gelenekler", "askeri biçimler ve kutlamaların" vurgulanması vasıtasıyla giderilmelidir. (Der Spiegel, 1963)

Askerlik mesleği genç subay, astsubay ya da askerlere kendi gelenekleriyle öğretilmeli, hatta aşılmalıdır. Özellikle uygulatıcı rolünde olacak olan genç subaylarda bu konu ihmal edilmemeli, özenle işlenmelidir. Genç subayların askerlik mesleği ile ilgili kaideleri iyi edinerek, gelişimlerine katkıda bulunmaları desteklenmelidir.

Alman Silahlı Kuvvetlerinde Subay Eğitimi

Alman Silahlı Kuvvetleri her şeyden önce teknik yönelimi temel almıştır. Bu yönelim onu güçlü, kabiliyetli ordulardan biri haline getirmiştir. Bugün hala kendisine katkıda bulunmaya ve sorumluluk almaya hazır genç asker adaylarına ihtiyaç duymaktadır.

Alman Silahlı Kuvvetleri'nde subay olarak göreve başlanıldığında daha genç yaşta ve eğitim aşaması haricinde herhangi bir tecrübe sahibi olmadan yöneticilik, liderlik ve eğiticilik görevleri üstlenilmektedir. Dinamik olduğu takdirde sorumlulukların, zorlukların ve ilk defa karşılaşılan görevlerin üstesinden gelinebilir. Aynı zamanda verilen akademik eğitim ile elde edilen birikimler mesleğin ifasında kullanılabilir, hatta bu birikimler edinilen tecrübeler sayesinde artırılabilir.

Alman Silahlı Kuvvetleri mecburi hizmet süresinin yaklaşık %50'sini personelin eğitimi için ayırmaktadır. Bu süreçte askeri eğitim, akademik eğitim, spor eğitimi, araç kullanma eğitimi, askeri ve sivil (mesleki) stajlar, askeri sınıf okulu yer almaktadır. Genç subaylar eğitim sürecinde hem askeri eğitimlerini hem de sivil eğitimini tamamlamaktadır. Verilen eğitimler askeri öğrencileri askeri alanda icra edecekleri görevlere hazırlamanın yanında sivil hayata da hazırlamaktadır. Alman Ordusu'nun bünyesinde bulunan eğitim kurumlarında eğitimini tamamlayan bir askeri öğrenci veya genç subay sivil hayata dönmesi durumunda icra edeceği meslek içinde yeterli, hatta sivildeki denklerinden daha iyi duruma gelmektedir.

Özellikle genç subayların hem askeri alan hem de sivil yaşam için (çift yönlü olarak) hazırlaması büyük önem arz etmektedir. Çünkü askeri alanda en tepede görev icra eden

subaylar, herhangi bir nedenle askerlik mesleğinden ayrıldıktan sonra sivil yaşamda, hiçbir eğitime ihtiyaç duymadan dengi bir işte çalışabilmelidir. Devletin ordu gibi hayati öneme sahip bir kurumunda yönetici, eğitici ve uygulatıcı olarak görev yapabilen bir birey, sivil yaşamda da benzer seviyede çalışabilecek donanımda olmalıdır.

Subaylık yapabilecek kapasitedeki bir bireyin sivil yaşamda kendi bilgi, beceri ve zekâ seviyesine göre işleri, meslekleri icra edememesi devlet, toplum ve aynı zamanda bireyin kendi adına bir kayıptır. Bu durum her ülke için geçerlidir. Öyle ki gelişmemiş ülkelerde dahi durum aynıdır. Çünkü devletlerin genelde subay yetiştiren sadece birkaç kurumu vardır. Bu kurumlar iyi derecede donatılarak, eğitim vermeleri sağlanır. Devletin seçerek alım yaptığı, özel eğitimlerle yetiştirdiği ve ciddi harcamalar yaptığı bir birey, her alanda iyi değerlendirilmeli ve kaybedilmemesine özen gösterilmelidir.

Almanya’da hiçbir firma, işletme, hatta kurum veya kuruluş Alman Silahlı Kuvvetleri kadar personeline yatırım yapmamaktadır. Eğitim süreci toplamda yedi yıl sürmektedir. Yapılan kaliteli ve uzun vadeli yatırımlar, az personel ile kaliteli iş yapılmasını sağlamaktadır. Subaylar, verilecek olan tüm görevleri icra etmeye hazır halde görevlerine başlamaktadırlar. Alman Silahlı Kuvvetleri’nin üniversitelerinde ve harp okullarında, kendi alanlarına hâkim, diğer alanlar hakkında bilgi sahibi ve özgüveni yüksek subayların yetişmesi sağlanmaktadır. Subayların donanım seviyelerinin, mümkün olan en üst seviyeye çıkarılması hedeflenmektedir.

Subaylar en temel işleri dahi kendileri yapabilecek şekilde eğitilmektedir. Eğitici ve uygulatıcı rolüne sahip olan subaylar ne kadar iyi donatılırlarsa, o kadar iyi öğretebilir ve uygulatabilirler. Mesleğe iyi derecede hâkim olan subaylar gelişime de katkılar sunabilirler. Subay, astlarına yapılmasını emrettiği görevin kontrolünü yapabilmesi için o göreve hâkim olmalıdır. Dolayısıyla askeri alanda icra edilen görevlerde de uzmanlaşma artık kaçınılmazdır.

Askeri Üniversiteler

Alman Ordusunun kuruluş yıllarındaki subay eğitim durumu 60'lı yılların ortasından itibaren değişti. Subay eğitimi, o zaman olması gereken toplumsal ve ekonomik gelişmelere uyarlandı. Hedef, teorik ve pratikten, akademik, askeri ve askeri teknik eğitimden oluşan elverişli bir karışım gerçekleştirmektir. (Kutz, 1982) Bu gelişme büyük ölçüde, subaylardan talep edilenlerin sivil yöneticilerden talep edilenlerle her geçen gün daha fazla örtüştüğü gerçeğine dayandırılır. Bir subayın, yüksek düzeyde eğitilmiş olması durumunda mesleğinin kapsamlı entelektüel gereksinimlerini karşılayabildiği fark edilmiştir. (Kollmer, 2004)

Alman Savunma Bakanlığı (zamanın Savunma Bakanı olan Helmut Schmidt öncülüğünde) 1 Ekim 1973'te Hamburg ve Münih'teki Alman Silahlı Kuvvetleri'nin iki üniversitesini kurdu. Alman Silahlı Kuvvetleri'nde en az 12 yıl hizmet etmek isteyen, geleceğin subaylarının hemen hemen hepsi artık üniversite mezunu olmak zorundadırlar.

Sonraları başbakanlıkta yapan Helmut Schmidt, askeri liderlerin analitik (düşünme) yeteneklerini, reaksiyon gösterebilme birikimlerini ve karar verebilme kabiliyetlerini güçlendirmek için subay eğitimini akademik eğitim ile donatmak istiyordu. 1973'te kurulan bu okullar Almanya'da sivil üniversitelerin gelişimine de değerli katkılar sunmuşlardır. Bu okulların diplomaları ve ders içerikleri diğer kamu üniversitelerinininki ile eşdeğerdir. (Fischer, 2009)

Alman Ordusu bünyesinde bulunan Helmut Schmidt Üniversitesi (Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg) ve Münih Silahlı Kuvvetler Üniversitesi (Universität der Bundeswehr München) Kara, Hava ve Deniz Harp Okullarından bağımsız yalın üniversite eğitimi veren kurumlardır. Üniversite bünyesinde askeri eğitim veya askerlik mesleği ile ilgili cüz-i miktarda faaliyetler mevcut olsa da genç subaylar burada akademik eğitimlerini tamamlamaktadırlar.



Şekil 4. Münih Silahlı Kuvvetler Üniversitesi (Universität der Bundeswehr München).

Askeri üniversitelerde akademik eğitim, Almanya'nın kültürel egemenlik yasalarına göre yürütülür. Sınavlar geçerli yönetmeliklere göre yapılır. Konular, orta ölçekli bir sivil Alman üniversitesine karşılık gelir. Yıllar içinde, Alman Silahlı Kuvvetleri Üniversiteleri kendilerini subay eğitiminin ayrılmaz bir parçası haline getirmiş ve günümüzde ise vazgeçilmez olmuşlardır.

Alman Ordusu en çok para ve zamanı çalışanlarının gelişimi ve yeterliliğini sağlamak için harcamaktadır. Bu nedenle Alman Ordusu bünyesinde bulunan üniversiteler birçok sivil üniversiteden daha kaliteli ve “Elit Oluşumlar (Eliteschmieden)” olarak adlandırılmaktadır. Diğer yandan subay eğitiminde liderlik, sorumluluk, stratejik ve etkin eylem gibi kariyerinde daha fazla para kazandıran yetenekleri kazandırmaktadır. (Fischer, 2009)

Alman Ordusu bünyesinde bulunan üniversiteler (Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg ve Universität der Bundeswehr München) ilk bakışta bilinen üniversite hayatından daha uzun sürmektedir. Avantajlı olan tarafı ise üniversite bittiğinde doğrudan mesleğe başlanılmaktadır. Burada alınan akademik eğitim ile akademik eğitim öncesi ve sonrası alınan askeri eğitim birbiriyle bağlanır. Üniversite hayatının sonunda subaylar Silahlı Kuvvetlerde göreve başlamaktadır. Buralardan mezun

olanlar, gerekli şartları yerine getirdiği takdirde, sivil bir firmada yoluna devam etme lüksüne de sahiptir. (Fischer, 2009)



Şekil 5. Helmut Schmidt Üniversitesi (Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg). Robert Grahn, Euroluftbild.

Alman Silahlı Kuvvetlerine ait üniversitelerden mezun olanlardan diğer devlet kurum ve kuruluşlarının üst yönetici pozisyonlarında ve sivil firmalarda CEO olarak çalışanlar vardır. Bunlar, hem subay eğitimini hem de akademik eğitimi bir arada aldıklarından birçok firma için aranan personel durumundadırlar. (Fischer, 2009)

Silahlı Kuvvetlere ait üniversitelerde sadece diploma değil, üniversitelerdeki günlük yaşamda her geçen gün daha da akademik pozisyon almakta ve askeri izler kaybolmaktadır. Öğrenciler akademik eğitim aşamasında askeri üniforma taşımamakta ve hocalar ağırlıklı olarak sivilidir. (Fischer, 2009)

Akademik diplomanın eşdeğerlik kazanması askeri eğitim konseptinde hiçbir şeyi değiştirmedir. Fakat akademik eğitimin geliştirilmesine olumlu katkılar sundu. Hoca başına düşen öğrenci sayısı gayet iyi derecede gelişti. Almanya’da bulunan sivil

üniversitelerde her hocaya 2015 yılı itibariyle en düşük Macklenburg Vorpommern Eyaleti'nde 51,5 öğrenci iken, en yüksek Nordrhein Westfalen Eyaleti'nde ise bir hocaya 99 öğrenci düşmektedir. (Statistia, 2019) Askeri üniversitelerde bu sayı sivil üniversitelere göre çok daha iyi seviyededir. 2017 yılı itibariyle Helmut Schmidt Üniversitesi'nde bir hocaya 26 öğrenci (Wikipedia, t.y.), Münih Üniversitesi'nde ise 19 öğrenci düşmektedir. (Wikipedia, t.y.) Bu da öğrencilerin gelişimine ciddi katkı sunmaktadır.

Alman Ordusu'na ait her iki üniversite de kampüs üniversitesidir. Öğrenciler kampüs içinde kalırlar. Kütüphane, spor salonları, derslikler yürüme mesafesindedir. Kısa olan sadece yollar değil, eğitim süreside kısadır.(zaman olarak uzun gibi görünse de normalden kısadır) Çünkü yılda 3 eğitim-öğretim dönemi (Trimester) mevcuttur. 7 dönem sonunda genç subaylar lisans mezuniyet belgesini (Bachelor) hak etmiş olurlar. Yüksek lisans (Master) için ise 5 dönem daha eğitim görmek zorundadırlar.

Birçok konu için nispeten daha az zaman ayrılmaktadır. Askeri öğrenciler eğitim süreleri boyunca tam maaş almaktadırlar. Ayrıca Silahlı Kuvvetler kendilerinden hiçbir ücret talep etmemektedir. Bu nedenle öğrenciler tamamen eğitimlerine konsantre olmaktadır.

Askerlik Mesleği

İnsanların karakterleri, istekleri, eğilimleri ve yetenekleri birbirinden farklılık arz edebilir. Genel olarak insanlar, mesleklerine yukarıda belirtilen özellikler çerçevesinde karar verirler. Bazılarında ise meslek seçim kriterleri; ücret, pozisyon, çevre gibi dış etmenler olabilir. Tercih edilen meslek, iç ve dış kriterlerden olumlu yönde ne kadar çok barındırıyor ise tatmin seviyesi de o kadar yükselecektir. İnsanlar çoğunlukla istekleri, eğilimleri ve yetenekleri doğrultusunda meslek tercihi yapmış olsalar da, yer yer bu kriterlere uymayan bir mesleği yüksek ücret, iyi konum veya çevre baskısıyla da

seçebilirler. Dış etmenler nedeniyle meslek tercihi gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde hiçte azımsanmayacak oranlarda olabilir. (Buch, 2010)

Kıstaslarına uymayan mesleği tercih edenler;

1. Tercih ettikleri mesleğe uyum sağlayabilirler,
2. Meslek ile ilgili yaşayacakları problemler nedeniyle bir gün mesleği bırakabilirler,
3. Meslek hayatları boyunca seçmiş oldukları mesleğin rahatsız edici yönlerine katlanabilirler. Tabi bu durum meslekten zevk almama, mutsuzluk ve psikolojik problemleri beraberinde getirebilir.

Seçtiğiniz meslek askerlik mesleği ise olayın vahameti daha da artacaktır. Askerlik mesleğini tercih edenlerin, “çocukluk hayalimdi” gibi söylemlerinin sebebi de bu konu olabilir. Askerlik mesleğini tercih edenlerin mesleği sevmemesi veya mesleğin hayaliyle yaşamaması ve özelliklerinin mesleğe eğilimli olmaması durumunda çok ağır yükler getirebilir. Bu durum insan yaşamının nihayeti olan ölüme kadar götürebilir.

Özellikle askerlik mesleğini tercih edecek olanların meslek ile ilgili detaylı araştırma yapmaları, kendilerine uyup uymadığı konularını iyi değerlendirmeleri ve kendilerini nelerin beklediğini bilerek mesleği tercih etmeleri önemlidir. Askeri kurum ve kuruluşların bu doğrultuda ciddi tedbirler almaları ve adaylara, onları nelerin beklediğini detaylıca anlatmaları gereklidir. Hatta mümkün olduğu ölçüde meslek tecrübe ettirilmelidir. Askerlik mesleği adaylar tarafından ne kadar yakından tanınarak tercih edilirse, meslek yaşamında oluşabilecek problemler o kadar minimize edilebilir.

Askerlik mesleği takım çalışması, silah arkadaşlığı, sorumluluk alma, dürüstlük ve disiplin gibi özelliklerin ön plana çıktığı bir meslektir. Takım çalışmasından ziyade bireysel çalışma prensibine sahip bir bireyin askerlik mesleğini icra etmesi zordur. Sorumluluk almayı istemeyerek kendi düzeni içerisinde bireysel çalışmayı tercih eden bireyin başarabileceği bir meslekte değildir. Meslek tercihinde etkili olan içsel kriterlerine uymadığı halde askerlik mesleğini tercih edenler, mesleğin icrasında meslek

arkadaşlarına, mesleğe ve kendine zarar verebilir. Hatta bu bireyler duruma bağlı olarak başkalarının ölümüne dahi sebep olabilirler.

Askerlik mesleği için başvuracak adayların, aşağıdaki özellikleri ve bu özelliklerin kendilerine uyup uymadıklarını değerlendirmelerinde fayda vardır. Aşağıdaki özelliklerin kendilerine uyduğunu düşünen adaylar askerlik mesleğini gönül rahatlığı ile tercih edebilirler;

1. Takım çalışması,
2. Silah arkadaşlığı,
3. Dürüstlük (Özünde her meslek için geçerlidir.),
4. Sorumluluk alma (Genç yaşta lider/yönetici olmaktadır.),
5. Askerlik büro mesleği değildir (Asker olarak hangi görevde olursanız olun; “önce askersiniz” sonra icra ettiğiniz meslek gelmektedir.),
6. Ölüm riski (Ölüm askerlik mesleğinde her zaman bir ihtimaldir.),
7. Hayat Boyu Öğrenme felsefesine sahip olma (silahlı kuvvetler kendini sürekli yenilemek zorunda olan, teknolojiyi takip etmesi gereken, sürekli değişim ve gelişimin olduğu bir kurumdur. Personel de bu duruma uyum sağlamalıdır.),
8. Farklı yerlerde ve alanlarda çalışma (Askeri personel çok farklı yerlere tayin görebilir. Bazen dağda, bazen denizde, bazen de bir şehirde çalışmak zorunda kalabilir. Aynı zamanda bazen bir eğitici olarak, bazen büroda, bazen de çatışma alanlarında görev alabilir. Askeri personel her durumda daima hazır olmalıdır.)
9. Emir ve itaat,
10. Hiyerarşik yapı (Hiyerarşik yapı sivilde çalışıyor olsanız da karşılaşacağınız bir olgudur. Fakat Silahlı Kuvvetlerde “emir-komuta” vasıtasıyla daha katı uygulanmaktadır. Silahlı kuvvetlerdeki hiyerarşiyi sivil ile karşılaştırma hataya sebebiyet verebilir.) (Buch, 2010)

Başvuru Yapan Adayların Tercihleri

Askeri öğrenci adayları Ordu içerisinde;

1. Hangi statüde (subay, astsubay, uzman erbaş veya sivil memur)?
2. Muharip sınıfta mı yoksa yardımcı sınıfta mı?
3. Yardımcı sınıf tercih ettiğinizde; teknik alanda mı yoksa büroda mı çalışacaklarına karar vermelidirler. Adaylar askerlik mesleği ile ilgili anlatılan hikâyeler ile tercih yapmaktan ziyade gerekli araştırmaları yaparak tercihlerini yapmalıdırlar. Bir nevi aday kariyer planlaması yapılmalıdır. Yapılan planlama mesleğe girdikten sonra yer yer değişiklik arz edebilir, bu duruma karşı hazırlıklı olmakta fayda vardır. (Buch, 2010)

Alman Ordusu’nda Subay Adaylarının Seçimi

Alman Ordusu başarılı öğrencilere büyük ilgi duymaktadır. Subay olarak çalışmak isteyenler detaylı olarak sınavlara tabi tutulur ve uygun olan adaylar için silahlı kuvvetlerde birçok imkân sunulmaktadır. Hangi alanda çalıştığına bakılmaksızın subay adaylarına erken yaşta sorumluluk yüklenmektedir. Subay, mesleki ve kişisel olarak görevle gelişir felsefesi hâkimdir. (Fischer, 2009)

Alman Ordusu, ön şartları sağlayarak sınavları geçene bünyesinde bulunan üniversitelerde en iyi imkânı sunmaktadır. Kara Kuvvetleri Komutanlığı’nda görev alacak olan subaylar için 13 yıl zorunlu hizmet süreleri vardır. Havacılar (Pilotlar) için bu süre 16 yıl iken, Askeri doktorlar için 17 yıldır. Alman Harp Okullarına girebilmek için;

1. Alman Vatandaşı olmak,
2. Sicil kaydının temiz olması,
3. 18-25 yaş aralığında olmak,
4. Yükseköğrenime yeterlilik belgesi (Hochschulreife) sahibi olmak gerekmektedir.

Adaylar karakteristik, zihinsel ve bedensel olarak Silahlı Kuvvetlere uygun olmalı ve sabıkalı olmamalıdır. Ayrıca yurtdışı görevlerine katılım için yazılı bir belge talep edilmektedir. (Fischer, 2009)

İlgili adaylar danışma bürolarıyla yazılı, telefon veya mail aracılığıyla irtibat kurabilirler. Giriş sınavı için en az 6 ay öncesinden randevu alınmalıdır. Danışma büroları başvuru süreciyle ilgili hususlarda ve subay olduktan sonraki kariyer planlaması ve imkânlar hakkında adayı detaylı olarak bilgilendirmektedir. Başvuru evraklarının değerlendirmesi ve ihtiyaca bağlı ön seçim sonrası adaylar iki gün için Personel Temin Merkezine (Offizierbewerberprüfzentrale (OPZ)) davet edilirler. Burada adaylar subaylık için çeşitli testlere tabi tutulurlar. Yıllık yaklaşık 10.000 başvuru yapılır ve yaklaşık 6000 - 6500 bay-bayan seçmeler için davet edilir. Davet edilenlere seyahat için bilet parası verilir, konaklama ihtiyaçları karşılanır. Giriş testleri yıl boyunca devam eder.

Alman Ordusu Danışma Büroları (Wehrdienstberater)



Şekil 6. Kara Kuvvetleri Personel Başkanlığı'nda danışma görevlileri tarafından giriş testi için randevular belirlenirken.

Alman Ordusu'nda kariyer yapmak isteyenler başvuru yapmak için her halükarda Alman Ordusu danışma büroları kullanılmaktadır. Danışma bürolarının görevi Silahlı Kuvvetlere personel kazandırmaktır. Danışma bürolarında başvuru yapmak isteyenlere Ordu'daki işleyiş hakkında ve askerlik mesleği ile ilgili detaylı bilgiler verilmektedir. (Buch, 2010)

Danışma büroları ülkenin birçok bölgesinde bulunmaktadır. Başvuru yapmak isteyenler, kendi ikametgâhlarına yakın olan danışma bürosu aracılığı ile randevu alarak herhangi bir birliği ziyaret edilebilirler. Askeri birlikte tanıtım yapılarak askerlik mesleği ile ilgili detaylı bilgiler verilmektedir. Ayrıca başvuru yapmayı planlayanlar randevuyla yerinde tecrübe etme imkânına sahip olunabilmektedir.

Böylece başvuru yapmak isteyenlerin kulaktan dolma, halk arasında efsaneleşen bilgiler ile hareket etmeleri engellenir. Doğru ve gerçekçi bilgiler hareket etmeleri ve sağlıklı karar vermeleri sağlanır.

Danışma büroları başvuru sürecinde adaylara; evrakların hazırlanması, giriş sınavı için götürülecek olanlar, sınav merkezine ulaşım, giriş sınavı gibi hususlarda yardımcı olmaktadır. (Buch, 2010)

Personel Temin Merkezi (Offizierbewerberprüfzentrale (OPZ))

Almanya’da askeri okulları ve askerlik mesleğini, adaylar için daha cazip hale getirmek amacıyla temin faaliyetleri aşamasında da birçok olanak sunulmaktadır. Adayların ikametgâhlarından Köln’de bulunan Personel Temin Merkezi’ne ulaşımını Alman Ordusu tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca adaylara temin faaliyetleri esnasında kışla içerisinde ücretsiz konaklama imkânı sağlanmaktadır. Ücretsiz seyahat ve kendini deneme imkânının başvuru sayısını artırdığı değerlendirilmektedir. Bu durum, özellikle askerlik mesleğini en çok tercih eden dar ve orta gelirli grubun yetenekli adaylarının keşfine ya da kazanılmasına olumlu katkı yapmaktadır.

Adaylar giriş sınavı için pazar günü sınav merkezine davet ediliyorlar ve iki günlük giriş testinde ihtiyaç duyacakları eşyaları ve gerekli evrakları yanlarına alarak geliyorlar. Kimliğini ve davetiye kartını görevlere göstererek sınav merkezine (askeri kışlaya) giriş yapıyorlar. Giriş testi kışlaya girişten itibaren başlamaktadır. Kışla içerisinde adayın sergilemiş olduğu ve mihmandarlar tarafından gözlemlenen davranışlar aday hakkında kanaat oluşturmaktadır.

Kışla içerisinde konaklama imkânı adayların daha detaylı tanınmasını sağlamaktadır. Ayrıca askeri öğrenci temininde adayın yeterliliği, yetenekleri, psikolojisi, dayanıklılığı ve sağlık durumu gibi birçok özelliği test edilmektedir. Dolayısıyla test süreci iki veya daha fazla güne yayılmaktadır.

Adaylar, önceden kendileri için hazırlanmış olan odalara yerleşirler. Daha sonra bir salonda toplanırlar. Salonda adaylara test süreci ile ilgili bilgi verilmektedir. Adayların bu süreçte neler yapacakları, dikkat etmeleri gereken hususlar, kurallar, testlerin sıralaması

açıklanmaktadır. Ayrıca adaya, kendi sınav aşamalarının ve bazı bilgilerinin yazılı olduğu doküman verilmektedir.

Personel Bilgi Formu

Personel Bilgi Formu doldurulmaktadır. Personel Bilgi Formunda; bu zamana kadarki hayatınızda sizi hangi kişiler etkilemiştir? Güçlü yanlarınız ve zayıf yanlarınız nelerdir? Kafanızda ne tür bir model (rol model) var? gibi adayın karakterini tanımaya yönelik sorular da yer almaktadır. (Neitzel, 2005)

Psikoloji Testi (Der Psychologische Test)

Ayrıca adaylara psikoloji testi uygulanmaktadır. Test 116 sorudan oluşmaktadır. Testte; “silahla kendimi güçlü hissediyorum.” ifadesine cevap olarak; “katılmıyorum, katılıyorum, kısmen katılıyorum, kesinlikle katılıyorum” şeklinde sorular ve cevap olanakları sunulmaktadır. (Buch, 2010)

Kompozisyon Yazımı

Kompozisyon konusu olarak kelime çiftleri verilmektedir. Örneğin; tanımlama - açıklama, vatanseverlik – milliyetçilik, Sadakat - itaat gibi. Aday bu iki kelimedenden birini seçecek ve seçtiği kelime ile ilgili olarak 30 dakika içinde kompozisyon yazacaktır. Kompozisyon ile adayın ana dil kullanma becerisi, yazı kabiliyeti vs. ölçülmektedir. (Buch, 2010)

Spor Testi (Basis Fitness Test (BFT))

Spor testi üç aşamadan oluşmakta ve temel seviyede bir testtir. Zorlayıcı herhangi bir yönü yoktur. Sanki biraz daha ikinci planda bir test gibi anlaşılmaktadır. Spor, subaylar için önemli bir kriterdir. Dolayısıyla adayların gelecekte karşılaşacakları spor seviyesini kaldırıp kaldıramayacağı hususu burada test edilmelidir. Aday diğer tüm testleri başarmışsa ve sadece spor testinde başarısız olmuşsa, spor testi için adaya 6 içinde bir şans daha verilmektedir. (Bundeswehr, 2019)

- 11 x 10 m koşu (Sprint)
- Askıda kalma (Klimmhang)
- Bisiklet ergometrede 3000 m (3000 Meter auf dem Fahrradergometer)

Grupla Çalışma Testi (Gruppensituationsverfahren (GSV))

Grupla Çalışma Testine 3 veya 4 aday birlikte katılmaktadır. Bu istasyon, komisyonun olumsuz kanaat bildirmesi durumunda, doğrudan elemenin olabileceği istasyonlardan biridir.

Grupla Çalışma Testi iki bölümden oluşmaktadır; oyun planı ve bireysel sunum. Bu istasyonda takım çalışması, liderlik, yöneticilik kabiliyetleri test edilmektedir.

Ayrıca gruba yapılan kısa bir sunum ile sunum yetenekleri ve konuşma (hitap) kaliteleri test edilir. (Neitzel, 2005)

Bireysel Sunum (Vortrag): Sunum görevi için “zaman içerisinde insanın değişimi” gibi bir konu verilir. Verilen konu üzerinde çalışılması maksadıyla adaylara süre verilir. Adaylar sunum için kendilerine ipucu olacak şekilde not kâğıdı hazırlayabilirler. Daha sonra grup ve komisyon önünde hazırlandıkları konu ile ilgili sunum yaparlar. Süre sınırlaması yoktur, fakat burada kullanılan süre bir sonraki aşamadan düşülmektedir. (Neitzel, 2005)

Oyun Planı (Planspiel (Gruppenarbeit)): Bu aşamada adaylara bir plan hazırlayabilmeleri için çeşitli veriler verilmektedir. Örneğin; bir seyahat planı hazırlanması için adaylara; 1000 Euro bütçe, gezi planı yapabilecek yerlerin işaretli olduğu Almanya haritası, farklı yaş gruplarından oluşan gezi grubu gibi veriler verilir. Grup verilen veriler ile bir plan hazırlayıp komisyona sunmaktadır. (Neitzel, 2005)

Burada önemli olan, en doğru planın hazırlanmasından daha ziyade grup çalışmasını becerebilmektir. Adaylar karar verme açısından, diğer grup üyeleriyle uyum içerisinde çalışabileceklerini ve geleceğin yönetici gücü olacağını ispat etmelidirler. Komisyon grup çalışmasının her aşamasını takip etmekte ve değerlendirmeyi ona göre yapmaktadır.

Grupla çalışma testinde elenme durumunda adayların birbirlerini suçlama olasılığı da muhtemeldir. (Neitzel, 2005)

Bilgisayar Testi (Computergestützte Bundeswehr Test)

Bilgisayar testi ile; yabancı dil (İngilizce) ve matematik yetenekleri, mantıksal düşünme ve konsantre olabilme yeteneği, teknik beceriler ve retorik test edilir. Bu test adaya göre farklılık arz edebilir. Bu istasyonda hiçbir şekilde ikinci bir şans verilmemektedir. Başlanılan test bitirilmek zorundadır, aksi bir durumda aday elenmektedir. Zekâ testinin içerisinde aynı zamanda adayın Ordu'da çalışmaya uygun olup olmadığına yönelik psikoloji soruları da yer almaktadır. (Bundeswehr, 2019)

Sağlık muayenesi (Ärztliche Untersuchung)

Sağlık muayenesi ile adayların sağlık olarak subaylık mesleği için uygun olup olmadıkları tespit edilir. Sağlık muayenesi birkaç anket ve gerekli incelemeler yapıldıktan sonra sağlık kurulu tarafından verilen heyet raporuna müteakip bu istasyon tamamlanmaktadır.

Adaylar tespit edilen basit sağlık problemlerinden dolayı tüm aşamalardan elenmemektedir. Tespit edilen sağlık problemi hangi sınıf için engel teşkil ediyorsa bu durum raporda belirtilmektedir. Örneğin; adayda “O bacak” var ise, “Dağcılık yapamaz.” şeklinde rapor da belirtilmektedir. Fakat raporda belirtilen en küçük problem pilotluk için yıkıcı bir sonuç olabilmektedir. (Neitzel, 2005)

Sağlık raporu adayın askeri sınıfı ve akademik bölümünün belirlenmesinde etki eden bir aşamadır. Tespit edilen sağlık problemleri adayın bazı akademik bölümlere (Uçak Mühendisliği, Spor Bilimleri gibi) ve bazı askeri sınıfları tercih etmesine engel teşkil edebilmektedir. Sağlıkla ilgili yapılan bazı tespitler bir yönüyle olumsuz gibi değerlendirilse de, diğer yönüyle de profesyonelliğin gelişmesine ve adaylar için en başından doğru kariyer planı yapılmasına katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Sözlü Mülakat (Persönliches Interview)

Sözlü mülakatta aday ve komisyon üyeleri eşitliği temsil eden yuvarlak masanın etrafında oturmaktadırlar. Burada adayların kendilerini takdim etme fırsatları vardır. Adayın özgeçmişi, başvuru nedenleri ve kendi geleceğı ile ilgili düşünceleri bireysel görüşmenin ana konularını oluşturmaktadır. Sözlü mülakat doğrudan elemenin olabileceğı ikinci istasyondur. Adaya;

1. Neden silahlı kuvvetler?
2. Neden subaylık?
3. Ebeveynlerin, arkadaşların, eşin veya kız arkadaşın bu kararına karşı nasıl bir tepki gösterdiler?
4. Silahlı kuvvetlerde karşılaşılabileceğiniz çatışma, operasyon, eğitim, patlama gibi görevlerin ve tehlikelerin farkında mısınız?
5. Yurtdışı görevi nedir? Hazır mısınız? gibi sorular sorulmaktadır. Ayrıca heyette psikologda bulunmaktadır. (Neitzel, 2005)

Akademik Danışmanlık

Akademik danışmanlık bölümünde akademik eğitim ile ilgili detaylı sunum yapılmaktadır. Akademik eğitimin yapısı, içeriği, süresi gibi hususlar açıklanmakta ve konuyla ilgili sorular cevaplandırılmaktadır. Adaylardan, kendilerine uygun olan iki bölümü tercih etmeleri istenmektedir.

Alman Ordusu, akademik eğitim ile adaylara askerlik mesleğinin yanında alternatif bir meslek sunmayı da amaçlamaktadır. Zorunlu hizmet süresini tamamladıktan sonra ayrılmak isteyen subayların alternatif planlarının olması gerekmektedir. Alternatif planı olan subaylar kendi ellerini güçlendirmenin yanında, personel planlamasında üst rütbelere çıktıkça daralan piramit yapısı oluşturmak isteyen ordunun elini de güçlendirmektedir.

Başarı Belgesi ve Akademik Bölümün Belirlenmesi

Yukarıda testler ile bağlantılı olarak öğrenci görüşmesi yapılır. Mantıklı olanı daha öncesinden arzu edilen bölümün tercih edilmesidir. Bütün testler başarıyla tamamlandıktan sonra planlama subayı ile bir görüşme yapılır. Bu görüşme ile iki günlük süreç sona erer.

Planlama subayı tarafından adaylara ordunun personel ihtiyaçları doğrultusunda, test sonuçları ve adayın tercihleri de dikkate alınarak bölüm belirlenmesinin söz konusu olabileceği açıklanır. Test sonuçları ne kadar iyi ve tercih edilen bölüm ordunun ihtiyaç durumuna ne kadar uygun ise adayın isteğinin gerçekleşme oranı da o kadar yüksek olur. O nedenle aday test aşamasında sadece başarmayı değil, tercih ettiği akademik bölüme gitme şansını artırmak için en iyi başarıyı hedeflemelidir.

Aday tercih ettiği bölüme yerleşemediği takdirde kendisine alternatif bölüm tercihleri önerilmektedir. Aday öneriyi kabul ederse önerilen bölüme kayıt yapılmaktadır. Kabul etmediği takdirde bir sonraki yıl şansını tekrar denemesi gerekmektedir.

Kazanan adaylar bir sonraki eğitim öğretim yılı başlangıcı olan 1 Haziran tarihinde eğitime başlayacaklardır. (Buch, 2010)

Temel Askerlik Eğitimi

Daha önce değinildiği üzere Almanya’da zorunlu askerlik hizmeti yoktur. Fakat Temel Askerlik Eğitimi Silahlı Kuvvetlerdeki rütbeli ve gönüllü askerler için ortak eğitim safhasıdır ve katılım zorunludur. Rütbeli veya rütbesiz bu safhaya katılmayan hiçbir asker bir sonraki aşamaya geçememektedir. Temel Askerlik Eğitimi sadece rütbelilere özgü bir eğitim süreci değildir. Türkiye’de uygulanmakta olan acemi eğitim birliğine tekabül eden askerlik sürecidir. Bu aşamada tüm askerler er rütbesindedir. (rütbesizdir)

Üç ay süreyle verilmektedir. Temel Askerlik Eğitimi’nde kuvvet (kara, deniz, hava) ayrımı yapılmamaktadır. Eğitim esnasında hiçbir askere herhangi bir ayrım söz konusu değildir. Temel Askerlik Eğitiminde subay adayı, astsubay adayı ve erbaş/er şeklinde de herhangi bir kategorize söz konusu değildir. Geleceğin subayları da temel askerlik eğitimi ile askerlik mesleğini herkesle eşit şartlarda ve en temelden öğrenmeye başlamaktadır. Eğitimin içeriğinde de farklılık yoktur. Tüm askerler, eşit şartlarda ve aynı eğitimi almaktadır. Eğitimin içeriği;

1. Genel Eğitim: Spor, askeri hukuk, politika eğitimi,
2. Genel Askerlik Eğitimi: Çatışma, atış (el silahları ile) ve nöbet eğitimi,
3. Temel Eğitim: Çatışma önleme ve kriz yönetimi şeklinde planlanmaktadır. (Temel Eğitim programı daha çok yurt dışında göreve gidecek olan personel için gereklidir ve içeriğini ağırlıklı olarak çatışma ve silah kullanımı eğitimi oluşturmaktadır.)

Temel Askerlik Eğitimi’nin konu içeriği ise aşağıdaki beş temel konudan oluşmaktadır;

1. Temel askeri yeterlikleri sağlamak,
2. Fiziki yeterlilik ve sağlamlığı geliştirmek,

3. Silah, atış ve nöbet eğitimi,
4. Temel sağlık eğitimi (İlk yardım eğitimi),
5. Silahlı Kuvvetlerdeki işleyiş, hukuk ve askeri düzen eğitimi. (Bundeswehr, t.y.)

Temel Askerlik Eğitimi yanaşık düzen eğitimi, selamlama, NATO Alfabesi, çeşitli mesafelerde yürüyüş, alarm durumu, ilk yardım eğitimi, spor, atış, gece eğitimi, askeri alanlarda düzen veya yaşam, ast-üst ilişkisi, asker olarak sivilde temsil (rol-model oluşturma), askeri hukuk, politika gibi içeriklere sahip 10 konu alanından ve 450 saat eğitimden oluşmaktadır. (Bundeswehr, 2017)

Askerlik mesleğinde spor ve fiziki gelişim önemlidir. Askerlerin iyi bir kondisyona sahip olması sadece spor için değil, çatışma ve diğer askeri faaliyetler için de gereklidir. Spor askerlik mesleğinin temel şartlarından. Spor, askerin kabiliyetlerini ve yeterliliğini artırmaktadır. Asker kişilerin hareket kabiliyetlerinin ve esnekliklerinin iyi seviyede olması mesleğin tüm gerekliliklerini daha kolay bir şekilde yerine getirmelerine olanak sağlayacaktır.

Aynı zamanda Temel Askerlik Eğitimi sonunda çatışma, emniyet, yaya devriye, alarm ve nöbet (gözetleme) görevlerine de hâkim olması gerekmektedir. Temel Askerlik Eğitimi başında ve sonunda yapılan temel fiziki yeterlilik testi ve diğer testler ile askerlerdeki gelişim takip edilmektedir.

Temel Askerlik Eğitimi'nde 3 gün 2 gece kamp eğitimi (gece eğitimi) vardır. Gece eğitiminde arazide kalınmaktadır. Gece eğitiminde; operasyonlarda neler yapılacağı, gelişen olaylar karşısında nasıl davranılacağı, operasyonun zorlukları, arazi şartlarında yaşam gösterilir ve öğretilir. Ayrıca güvenlik, savunma, çatışma gibi konular işlenmektedir. Askerler mevcut bir yapı (ev, barınak, tuvalet vs.) olmadan arazide hayatlarını idame etmeyi, aynı zamanda verilen askeri görevleri yerine getirmeyi öğrenmektedirler. (Bundeswehr, t.y.)

Gece eğitimi silah arkadaşlığının gelişimine de olumlu katkı sağlamaktadır. Yaşam şartlarının zorlaşmasıyla insanlar arasındaki ilişkinin mesafesi kısalmaktadır. İnsanlar, yaşamın zorluk derecesi arttıkça birbirine daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Zor şartlarda; yardımlaşma, birbirine destek olma, moral aşılama, motive etme gibi hususlar silah arkadaşlığını geliştirmektedir.

Üç aylık eğitimin ilk iki ayında ortak eğitim verilmektedir. Son bir aylık periyotta ise kuvvet komutanlıkları tarafından askerlerin kullanılacağı göreve hazırlık eğitimi verilmektedir. Bu uygulama 2015 yılından beri uygulanmaktadır. Böylece askerlerin temel askerlik eğitiminden sonraki görevlerine daha hızlı ve etkili uyum sağlamaları amaçlanmaktadır. (Bundeswehr, 2017)

Temel Askerlik Eğitimi ile; ordunun en tepesinde görev yapmakta olan generallerden, sadece kısa süreli gönüllü askerlik hizmeti icra eden yurttaşa kadar ortak bir “askerlik dili, kültürü” oluşturulmaktadır. Temel Askerlik Eğitimi rütbeli askerlerin, astlarını daha iyi anlamalarına, onların sınırlılıklarını bilmelerine katkı sağlamaktadır. Temel askerlik eğitiminin rütbeli personel ile rütbesiz askerler arasında daha etkili iletişim kurulmasını sağladığı değerlendirilmektedir.

Temel askerlik eğitimi, temin faaliyetleri öncesinde veya sonrasında gerçekleştirilebilir. Gönüllü askerlik hizmetini ifa etmek için orduya katılanlar, mesleği tanıdıktan sonra subay, astsubay veya uzman erbaş statülerinde mesleği profesyonel olarak icra etmeye karar verebilmektedirler. Askerlik sonrası da olsa girmek istedikleri statünün ön şartlarını taşımaları gereklidir.

Fakat mesleği tanıdıktan sonra severek tercih eden adayların meslekte daha başarılı ve istekli olabilecekleri tahmin edilebilir. Bunun aksine, adaylar temin faaliyetlerinden sonra da temel askerlik eğitimine dâhil olabilirler. Temel askerlik eğitiminde er olarak görev yapmaktadırlar. Dolayısıyla Alman Ordusu’nda görev yapmakta olan rütbeli veya rütbesiz tüm askeri personel askerlik hizmetine rütbesiz asker (er) olarak başlamaktadır.

Bu uygulama ileride ordunun karar verme mercilerinde bulunacak olan subayların veya yönetim faaliyetlerine yardımcı olan astsubayların daha kapsayıcı davranmalarına katkı sağlamaktadır.

Askeri Öğrenci Eğitimi

Subaylar, Personel Temin Merkezi'nde (OPZ) giriş testlerini geçtikten sonra, 6 aylık bir temel eğitim ile subay eğitimine başlar. Temel eğitim; genel temel eğitim, görev eğitimi ve liderlik eğitiminden oluşmaktadır.

Daha sonra Dresden'deki Subay Eğitimi-1'e (Offizierlehrgang-1) katılmaktadırlar. Ayrıca subay kariyerinin bir parçası olarak İngilizce öğretilir.

Askerlik stajında, bir subay olarak liderlik rolüyle ilgili ilk deneyimler de yaşanmaktadır. Askeri öğrenciler, ilk askeri stajlarını askerlere verilen temel askerlik eğitiminde (acemi birliklerinde) gerçekleştirmektedir. (Bundeswehr, 2019)

Tablo 4

Alman Kara Kuvvetleri Subay Eğitim Süreci

Alman Kara Kuvvetleri Subay Eğitimi (Die Ausbildung zum Offizier des Heeres (Mit Studium))	
	Görev Askeri Branş Eğitimi/Sınıf Okulu Eğitimi (Uygulamalı) (Truppengattungsspezifische-/militärfachliche Ausbildung)
10 Ay	Subay Eğitimi-3 (Offizieranwärterlehrgang 3) Sınıf okulu eğitimi ve özel eğitimleri içermektedir.
3 Ay	Subay Eğitimi-2 / Kara Harp Okulu (Offizierlehrgang 2/Offizierschule des Heeres)
48 Ay	Akademik Eğitim (Studium)
3 Ay	Liderlik Eğitimi ve Askeri Staj (Truppenkommando, ggf. inkl. eines Vorpraktikums)
3 Ay (10 Hafta)	Dil Eğitimi (Sprachausbildung)
3 Ay	Subay Eğitimi-1 / Kara Harp Okulu (Offizierlehrgang 1/Offizierschule des Heeres)
6 Ay	Genel Temel Eğitim (Allgemeine Grundausbildung) Liderlik Eğitimi (Grundlagen der Führerausbildung) Kriz Yönetimi ve Karışıklık Önlemeye İlişkin Göreve Hazırlama Temel Eğitimi (Basisausbildung Einsatzvorbereitende Ausbildung für Konfliktverhütung und Krisenbewältigung)

Offizier des Heeres. 2009.

file:///C:/Users/Meister/Downloads/0101%200110%20050%20S1109%20Offizier%20des%20Heeres%20(2).pdf sayfasından erişilmiştir.

Temel Eğitim (Grundausbildung) (Askeri Öğrenci Eğitim Taburu

(Offizieranwärterausbildungsbataillone) -1/2 – Munster/Hammelburg)

Personel Temin Merkezinden başarıyla mezun olan adaylar, askeri öğrenci olarak takip eden 1 Temmuz tarihinde Askeri Öğrenci Eğitim Taburunda 6 aylık temel eğitim başlamaktadır. Temel eğitim 3 safhadan oluşmaktadır;

1. Genel Askerlik Eğitimi (Allgemeine Grundausbildung)

2. Görev Eğitimi (Einsatzausbildung)
3. Liderlik Eğitimi (Führerausbildung)

Eğitimler genel olarak; temel askerlik eğitimi, karışıklıkları önleme, krizlerin üstesinden gelebilme ve temel seviyede liderlik eğitimi (arabuluculuk faaliyetleri gibi) gibi konuları içermektedir. (Bundeswehr, 2019; Fischer, 2009)

Subay Eğitimi-1 (Offizierlehrgang Teil 1 / Kara Harp Okulu (Offizierschule des Heeres) - Dresden)

Eğitimin amacı, subay adaylarına kara kuvvetleri subayının genel yeterliliği için olarak liderlik eğitimi vermektir. Subay Eğitimi-1 on iki (12) hafta sürmektedir ve subaylık sınavı ile sona erer. (Bundeswehr-Heer, 2018) Subay adaylarına, Subay Eğitimi-1’de aşağıdaki konularda eğitim verilir ve test edilirler:

- Taktik prensipler (genel ve ilgili askeri sınıflara ilişkin)
- Askeri sınıfların (branşların) grup ve takım komutanlığı uygulamalı eğitimi
- Metodoloji / didaktik (sınıfta pratik veya öğretim dersleri)
- Askeri Hukuk (eğitim önlemleri ilkeleri ve askeri disiplin kanunu)
- Spor eğitimi
- Politika Eğitimi
- Askeri Tarih

İngilizce Yabancı Dil Eğitimi (Topçu Okulu – Idar-Oberstein)

Akademik eğitim öncesi 10 hafta süreyle Topçu Okulu (Idar-Oberstein)'nda İngilizce yabancı dil kursu verilmektedir. Kurs sonunda yapılan sınavlarda öğrenciler SLP¹ (Standardisierten Leistungsprofil) English 3 3 3 2 (okuma, dinleme, konuşma, yazma) veya daha yüksek bir not ile mezun olmalıdırlar. Standardisierten Leistungsprofils (SLP) bir NATO dil standardıdır ve askeri görevlerde tüm NATO ülkelerinde geçerlidir. Numaralar ise dil yeteneklerini göstermektedir. En yüksek standart SLP 4 4 4 4'tür. (Universität der Bundeswehr München, 2017)

Askeri üniversitelerde İngilizce dersi AKTS'ye göre 8 kredi olarak değerlendirmeye alınmaktadır. Dolayısıyla başarılı bir akademik mezuniyet için İngilizce bir ön şart oluşturmaktadır. Aynı zamanda bazı akademik bölümlerin eğitim dili İngilizcedir. Genç subaylar akademik araştırmalarda İngilizceye ihtiyaç duyabilmektedir. Erasmus (öğrenci değişim) programları içinde iyi seviyede İngilizce ve akademik başarı kriteri aranmaktadır. Akademik eğitim öncesi ve akademik eğitim boyunca askeri öğrenciler İngilizceye fazlasıyla ihtiyaç duymaktadırlar. İngilizce, genç subaylar için artı değer olmaktan çıkarak, temel değer olmaya başlamıştır.

Eğer ki akademik eğitim başlamadan önce SLP 3 3 3 2 başaramadı ise birinci sınıf sonuna kadar başarılmak zorundadır. SLP 3 3 3 2 standardı tüm subaylar için temel şarttır.

¹ NATO içerisinde standardize edilmiş dil profili, NATO kuruluşlarında kullanılan dil sertifikası.

Birlik Komuta Eğitimi

Askeri öğrenciler 3 ay süreyle kıtada staj yapmaktadırlar. Burada kontrollü olarak yönetici ve eğitici (Birlik Komutanı) konumunda görev alırlar. İmkânlar ölçüsünde kıtayı, karargâhı ve oralarda günlük icra edilen faaliyetleri uygulamalı olarak öğrenmektedirler. Aynı zamanda daha önce öğrenmiş olduklarını uygulama imkânı bulmaktadırlar. Birlik komuta eğitimi, temel askerlik eğitiminin (acemi birliği) icra edildiği birliklerde uygulanmaktadır.

Birlik komuta eğitiminde askeri öğrenciler yönetici olarak ilk tecrübelerini yaşayabilme, eğitici olarak öğrendiklerini kullanabilme ve bu zamana kadar edinmiş oldukları bilgi ve birikimlerini daha da detaylandırabilme ve geliştirebilme imkânına sahip olurlar.

Birlikler ve kurumlar imkânlar ölçüsünde askeri öğrencilerin günlük kıta yaşamını öğrenmeleri için gerekli önlemleri alırlar. Askeri sınıfların ve görev alanlarının özellikleri ve özel gereksinimleri detaylı olarak gösterilir.

Öğrencilerin, yöneticilik eğitiminde kurumların veya birliklerin belirli eğitim faaliyetlerine katılımları sağlanmaktadır. Birlik içerisinde konaklama da dâhil olmak üzere birçok ihtiyaçları karşılanmaktadır. Özellikle görev odaklı eğitim uygulanmakta ve öğrenciler bir subay olarak şekillendirilmektedir.

Birlik komuta eğitimindeki hedef; askeri öğrencilerin manga ve takım büyüklüğündeki birliklerde, liderlik ve yöneticilik tecrübesi toplamanın yanında, birliklerde icra edilen eğitim faaliyetlerinde neler yapıldığını öğrenmeleridir. Ayrıca bu zamana kadarki askeri kazanımlarını uygulamalı olarak pekiştirmektir. Birlik komuta eğitimi, Prusya-Alman subay eğitiminin vazgeçilmezi olan, teori ve uygulamanın bir arada olduğu eğitim modelinin uygulama aşamasının bir kısmını oluşturmaktadır.

Subaylık Sınavı

Subaylar akademik eğitim öncesi ve Subay Eğitimi-1 eğitiminden sonra öğrenmiş oldukları konulardan sınava tabi tutulurlar. Sınavı başaranlar subaylığa terfi ederler ve akademik eğitime hak kazanırlar. Subaylık sınavından 36 ay sonra teğmen rütbesine terfi ederler. Sınav akademik eğitim için ön şarttır.

Çalışma Kılavuzu ve Üniversitelerde Günlük Yaşam

Subay eğitimi ve müteakiben subaylık sınavından sonra akademik eğitim başlamaktadır. Askeri öğrenciler subaylık sınavını başardıktan sonra subaylığa terfi etmektedirler. Akademik eğitim sürecinde genç subaylar, sivil üniversitelerde olduğu gibi bilimsel öğretiler ve metotlarla öğrenirler. Genç subaylar akademik eğitim ile daha iyi bir donanım kazanırlar. Genç subaylara aldıkları akademik eğitim ile sivilde de iyi bir mesleki kariyer imkânına sahip olmaktadır. Subaylar 4 yıllık akademik eğitim sürecinde hem lisans (Bachelor) hem de yüksek lisans (Master) mezunu olmaktadır. (Fischer, 2009)

Alman Ordusu'nun, üniversitelerdeki organizasyonda, eğitim ve araştırmaların içeriğinde hiçbir etkisi yoktur.¹ Ders içerikleri ortalama bir sivil üniversite ile hemen hemen aynıdır. Öğrenciler isteklerine ve eğilimlerine göre bölüm tercihi yaparlar. Bölümler öğrencilerin

¹ Askeri Üniversiteler Alman Ordusu'nun personel ihtiyacını karşılamaktadır. Bölümlerin belirlenmesi, hangi bölüme kaç kişinin alınacağı veya araştırma ihtiyacı duyulan konular üniversite yönetimiyle paylaşılır. Fakat ordu üniversitedeki organizasyona ve eğitimin içeriğine müdahil olmamaktadır. Askeri üniversitelerdeki işleyişin sorumluları orada görev yapmakta olan profesyonellerdir. Ordu yönetimi istediği akademik bölümü istediği zaman kaldırmakta veya yeni bölüm koymakta özgür değildir.

tercihine ve kurumun ihtiyaçlarına göre belirlenir. Tercih edilen bölüm olmayabilir, fakat kurumun önerdiği bölümü de aday kabul etmek zorunda değildir. Aday bir sonraki sene şansını tekrar deneyebilir.

Diğer bölümlerin dışında Münih'teki üniversitede üç tane meslek yüksekokulu bölümü bulunmaktadır. Bu bölümlerden mezun olan subaylar da yüksek lisans diploması ile mezun olmaktadır. Fakat bu bölümler daha fazla önem arz etmesinden dolayı, ğrenci seçiminde ordunun ihtiyaı ve Personel Temin Merkezi'nin verileri belirleyici olmaktadır. Bu bölümler; Teknik Bilgi ve İletişim Teknolojisi, Makine Mühendisliği ve Bilgisayar Destekli Mhendisliktir.

Meslek Yüksek Okulu'ndaki herhangi bir bölümden mezun olan subaylar çalışma hayatında ayrıcalıklı olmaktadır. Bu bölümler zor, fakat özel görevlerde çalışabilecek nitelikli ve yüksek donanımlı personelin yetişmesi sağlanmaktadır. Meslek Yüksek Okulu mezunları daha çok istihbarat, üretim ve teknoloji merkezleri tarafından tercih edilmektedir.

Tüm bölümler için eğitim süresi 12 dönem ve 4 yıldır. Dört yıl aynı zamanda son sınırdır. Özel bir sebep olmaksızın akademik eğitim uzatılamaz, özel bir sebebe bağlı olarak ise sadece bir dönem niversite eğitimini uzatılabilir. Devre kaybedenler üniversiteden atılmaktadırlar.

Bir eğitim-ğretim yılı toplam dört çeyrekten oluşmaktadır. Bunlardan  eğitim-ğretim dönemi ve biri ise hem tatil hem de staj gibi faaliyetleri içeren dönemdir. Eğitim ve öğretimin olmadığı bu eyrek Haziran-Eylül rasındaki zaman dilimidir. Eğitimin olmadığı bu zaman dilimi; askeri öğrenciler tarafından sınav hazırlıkları, sınavlar, iş (endüstri) stajları ve tatil ile geçirilir. Ayrıca mezuniyet tezleri de bu zaman diliminde hazırlanmaktadır. Çünkü dönem içerisinde akademik derslerin dışındaki çalışmalar için zaman ayırmak neredeyse imknsızdır. (Fischer, 2009)

Üniversite eğitimi modüllerden oluşmaktadır. Bir modülde; bir ünite, zaman ve içerik olarak planlanır. Modül farklı öğretim metotlarından; dersler, alıştırma, seminerler, stajlar gibi faaliyetlerden oluşmaktadır. Tamamlanan her modülün (AKTS'ye göre) belirli bir puanı vardır. Üniversite eğitiminde lisans için öğrencilerin 180 puan toplamaları gerekir. Bu not aynı zamanda yüksek lisans için ön şarttır. Yüksek lisanstan mezun olabilmek için 120 puan daha toplayıp 300 puanın tamamlanması gerekmektedir. Meslek Yüksek Okulları'nda ise durum biraz daha farklıdır. Lisans için 210 ve yüksek lisans için ise 90 puan gereklidir. (Fischer, 2009)

Orduya ait her iki üniversitede de akademik eğitim diğer kamu üniversitelerinden daha yoğun organize edilmiştir. O nedenle gezinti ve boş zaman ölümcül bir hata olabilir. Öğrenciler, ödevlerini, derslerini ve diğer akademik faaliyetleri düzenli olarak takip etmelidir. Akademik eğitim süreci düzenli olarak takip edilmediği takdirde telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilir.

Genç subaylar, sistematik çalışmadıkları takdirde başarılı olamayabilir. Bu nedenle onlar, sivil üniversitelerdeki öğrencilerin günlük hayatlarındaki birçok füzuli rutinden uzak kalmaktadırlar. Genç subayların eğitim materyalleri, kıyafetleri, yemek ve konaklama ihtiyaçları devlet tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca tam maaş almaktadırlar. Dolayısıyla sivildeki denkleri gibi çalışmaya veya ailelerinin maddi desteğine ihtiyaçları yoktur.

Askeri öğrenciler akademik eğitim öncesi subaylık sınavını başardıktan sonra maaş almaya başlamaktadırlar. Aldıkları maaşlar yaşlarına, rütbelerine ve aile durumlarına göre farklılık arz etmektedir. Fakat aldıkları maaş genç subayların her türlü ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri ve hiç kimsenin maddi desteğine ihtiyaç duymadan okumalarını sağlayacak miktardadır.

Tablo 5

Alman Ordusu'nda Görev Yaptmakta Olan Askeri Personelin Maaşları

A GRUBU MAAŞLARI (BUNDESBESOLDUNGSORDNUNG A)								
Maaş Grupları (Besoldungs- gruppe)	Temel Maaş (Grundgehalt) (Euro cinsinden aylık ödemeler: Monatsbezüge in Euro)							
	Seviye 1 (Stufe 1)	Seviye 2 (Stufe 2)	Seviye 3 (Stufe 3)	Seviye 4 (Stufe 4)	Seviye 5 (Stufe 5)	Seviye 6 (Stufe 6)	Seviye 7 (Stufe 7)	Seviye 8 (Stufe 8)
A 2	2193,09	2241,94	2292,11	2329,71	2368,58	2407,44	2446,28	2485,15
A 3	2277,07	2328,45	2379,84	2421,22	2462,58	2503,94	2545,32	2586,68
A 4	2324,72	2386,12	2447,54	2496,43	2545,32	2594,21	2643,08	2688,23
A 5	2342,24	2418,70	2480,11	2540,31	2600,49	2661,92	2722,07	2780,99
A 6	2392,38	2481,41	2571,63	2640,58	2712,04	2780,99	2857,45	2923,89
A 7	2511,48	2590,46	2694,53	2801,04	2905,09	3010,39	3089,37	3168,34
A 8	2656,89	2752,17	2886,28	3021,69	3157,05	3251,07	3346,34	3440,36
A 9	2867,47	2961,50	3109,43	3259,85	3407,74	3508,29	3612,89	3714,89
A 10	3069,30	3198,41	3385,21	3572,83	3763,94	3896,95	4029,92	4162,96
A 11	3508,29	3705,84	3902,11	4099,66	4235,24	4370,82	4506,40	4642,01
A 12	3761,38	3995,09	4230,09	4463,79	4626,49	4786,59	4948,00	5112,00
A 13	4410,86	4630,37	4848,57	5068,09	5219,17	5371,54	5522,59	5671,08
A 14	4536,10	4818,87	5102,96	5385,72	5580,68	5776,98	5971,94	6168,23
A 15	5544,54	5800,22	5995,18	6190,17	6385,16	6578,83	6772,52	6964,89
A 16	6116,56	6413,57	6638,22	6862,90	7086,29	7312,27	7536,93	7759,03

Not: Tablodaki rakamlar 1 Nisan 2019 ile 29 Şubat 2020 yılları arasında geçerlidir. Bundeswehr. 2019. Besoldungstabellen: Grundgehälter von Soldaten und Beamten. https://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/start/streitkraefte/soldaten/besoldung_versorgung/besoldungstabelle/ sayfasından uyarlanmıştır.

Tablo 6

Subayların İlk 36 Aylık Eğitim Sürecindeki Maaşları

Çalışma Süresi	Maaş Grupları	Rütbe	Brüt
1 – 3 Ay	A 3	Schütze, Flieger, Matrose	2.144,69 € / 2193,09 €
4 – 6 Ay	A 3 Ek ödenekli (mit Zulage)	Gefreiter	2.182,33 € / 2193,09 €
7 – 12 Ay	A 4	Obergefreiter	2.189,57 € / 2324,72 €
13 – 21 Ay	A 5	Fahnenjunker, Seekadett	2.206,07 € / 2342,24 €
22 – 30 Ay	A 7	Fähnrich	2.356,47 € / 2511,48 €
31 – 36. Ay	A 8 Ek ödenekli (mit Zulage)	Oberfähnrich	2.567,10 € / 2656,89 €

Not 1: Brüt sütunundaki ilk rakamlar 01.02.2017 tarihindeki rakamlardır. İkinci rakamlar ise tablodan güncellenmiştir.

Not 2: İkinci rakam eksizdir. Temel maaş esas alınmıştır. Bundeswehrkarriere. 2017. Was wir Ihnen bieten?

<https://www.bundeswehrkarriere.de/blob/42236/57fb9f30226819fb931dcb7adadb644e/bezuegebeispiele-offiziere-02-2017-data.pdf> sayfasından uyarlanmıştır.

Tablo 7

Askerlerin Örnek Maaşları (Bekar) / (Ekim 2018)

Rütbe (Dienstgrad)	Maaş Grubu (Besoldungsgruppe)	Seviye (Stufe)	Maaş (Gehalt)
Teğmen (Leutnant)	A 9	2	2961,50 Euro
Yüzbaşı (Hauptmann)	A 11	3	3902,11 Euro
Yarbay (Oberstleutnant)	A 14	4	5385,72 Euro

Beamtenbesoldung-Besoldung. 2018. Bundeswehr Gehalt und Grundgehalt für Beamte. <https://www.beamtenbesoldung.org/besoldungstabellen/bundeswehr-gehalt.html> ;

Bundeswehr. 2019. Besoldungstabellen: Grundgehälter von Soldaten und Beamten. https://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/start/streitkraefte/soldaten/besoldung_versorgung/besoldungstabelle/ sayfalarından uyarlanmıştır.

Genç subaylar tek ve çift kişilik odalarda konaklamaktadırlar. Çay salonları, televizyon odaları ve salonlar birlikte ve doğal bir öğrenci yaşamına olanak sağlamaktadır. Kampüste spor tesisleri, kütüphaneler, laboratuvarlar ve diğer tesisler yürüme mesafesindedir, bu durum öğrencilerin hem rahat etmelerini, hem de birçok imkâna bir arada sahip olmalarını sağlamaktadır.



Şekil 7. Restaurant Brandl (Münih Üniversitesi'nde bir restoran).

Askeri üniversitelerde derslerin kalitesi yüksektir. Öğrenciler uyum içerisinde ve gruplar halinde çalışmaktadırlar. Öğrenciler hocaların danışmanlığında oluşturulan küçük gruplar ile öğrenirler. Öğrenciler, ortak çalışmalar, projeler veya seminerler gibi ortak faaliyetler nedeniyle genelde birbirini tanımaktadır.

Askeri öğrenciler akademik eğitim sürecinde kendilerini geliştirmektedirler. Akademik eğitim genç subayları farklı bir mesleğin kapısını da açmaktadır. Genç subaylar, subaylık mesleği haricinde, sivildeki meslektaşlarınıninkine denk bir akademik eğitim alırlar. Özellikle sivil firmalarda yapmış oldukları staj ile sanayi ve ekonomi ile ilk iletişimlerini kurarlar. Bu iletişim onların zorunlu hizmet sürecinden sonra sivil yaşama geri dönmelerini önemli ölçüde kolaylaştırmaktadır. Akademik eğitim, subaylara ekstra imkân hazırlamaktadır. Ayrıca “Mezunlar Ağı (Alumni-Netzwerk)” ile harp okullarından mezun olanlar meslek hayatları boyunca birbirleri ile irtibatlıdırlar.

Askeri öğrencilere üniversite yaşamlarında üniforma zorunluluğu yoktur, herkes kendi zevkine göre giyinmektedir ve bu konuda onları diğer kamu üniversitelerinde okuyan öğrencilerden ayırt etmek mümkün değildir. Akademik eğitimde, genç subayların

üniforma giymemesi daha özgür öğrenme ortamının oluşumuna katkı sağlamaktadır. Subaylar akademik eğitimi bir asker olarak değil, bir birey olarak almaktadırlar. Subaylar, akademik eğitim sürecinde edinecekleri insani bilimleri, askeri kimlikleriyle değil, insani olarak kullanacaklardır. O nedenle genç subayların akademik eğitim sürecindeki kıyafet konusunda özgür olmaları (sivil kıyafet giymeleri), akademik eğitimin kendine özgü halini korumasına katkı sağlayacaktır. Genç subayların akademik eğitim sürecinde üniforma giymeleri sürecin işleyişine etki edebilecektir.



Şekil 8. Münih Askeri Üniversitesi'nde bir ders.

Askeri yürüyüşler, eğitimler ve atışlar gibi askeri eğitim faaliyetlerinde birbirleriyle iletişim kuran farklı kuvvet komutanlıklarından subaylar sürekli bir iletişim içerisindeyler. (Fischer, 2009) Tüm kuvvet komutanlıklarındaki subayların ortak eğitim safhası olan akademik eğitim, silahlı kuvvetler içerisindeki kaynaşmayı artırmakta, benzer düşünce yapısı oluşturmakta ve ortak bir hareket tarzı ortaya koymaktadır. Böylece silahlı kuvvetler içerisindeki uyumlu çalışmaya ve silah arkadaşlığının daha geniş kapsamlı oluşmasına katkı sunmaktadır. Kuvvet komutanlıklarındaki gelişmelerin birbirine paralel ilerlemesini sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Askeri öğrenciler kendi bölümlerinden bağımsız birde yan dal yapmak zorundadırlar. Her iki üniversitede de yan dal ile ilgili bir oluşum mevcuttur. Hamburg ‘ta “Disiplinler Arası Çalışma”, Münih’te ise “Akademik Eğitim Artı” diye adlandırılmaktadır. Bu uygulamadaki hedef; geleceğin askeri yönetim kademesine daha geniş bir bilimsel ufuk yüklemek, kendi branşlarının üzerinde metotlar ve düşünme yöntemi geliştirmelerini sağlamaktır. Bu uygulama felsefe, medya, hukuk ve tarih gibi bilim dallarını kapsamaktadır. (Fischer, 2009)

Askeri üniversiteler tam bir bilimsel lisans eğitimi sunmaktadır. Genç subaylar, mesleki yaşamlarında karşılarına çıkabilecek olan zorlukların üstesinden gelebilmek için ve zorunlu hizmet sonrası sivilde başarılı bir mesleki yaşama başlayabilmek için ideal başlangıç şartlarını, üniversite eğitiminde elde etmektedirler. Söz konusu eğitim, muvazzaf (mesleğin sonuna kadar gidecek olan subaylar) subayların yüksek yönetim kademelerindeki görevlerinde uyumlu, randımanlı ve istekli çalışmalarını sağlayacak donanımı yüklemektedir.

Genç subayların üniversitelerde gördüğü eğitimin tamamı silahlı kuvvetlerdeki görev alanlarına yönelik değildir. Yine de ordu, personelin görev dağılımı aşamasında subayların akademik mezuniyetlerini ve ilgi alanlarını dikkate almaya çalışmaktadır. Örneğin; havacılık ile ilgili görev alanlarına Havacılık ve Uzay Mühendisliği bölümünden mezun subaylar tercih edilmektedir. Lisans veya yüksek lisans sınavlarından kalma veya kesin başarısızlık durumlarında sözleşmenin bitimine müteakip ilişik kesilir. (Fischer, 2009)

Üniversitelerdeki Akademik Bölümler

Tablo 8

Helmut-Schmidt Üniversitesi Akademik Bölümleri

Helmut-Schmidt Üniversitesi / Hamburg Askeri Üniversitesi (Universität der Bundeswehr Hamburg)				
Fakülte	Bölüm	Lisans	Bölüm	Yüksek Lisans
Beşeri Bilimler (Geisteswissenschaften)	Tarih Bilimi (Geschichtswissenschaft)	7 Dönem		5 Dönem
	Psikoloji (Psychologie)	7 Dönem		5 Dönem
Sosyal Bilimler (Sozialwissenschaften)	Eğitim Bilimleri (Bildungs- und Erziehungswissenschaft)	7 Dönem		5 Dönem
	Politika Bilimi (Politikwissenschaft)	7 Dönem	Uluslararası İlişkiler (Internationale Beziehungen)	5 Dönem
			Karşılaştırmalı Demokrasi Araştırması (Vergleichende Demokratieforschung)	5 Dönem
	İnşaat Mühendisliği (Bauingenieurwesen)	7 Dönem		5 Dönem
Mühendislikler (Ingenieurwissenschaften)	Elektroteknik ve Bilgisayar Teknik Mühendisliği (Elektrotechnik und Informationstechnik)	7 Dönem	Elektrik Enerjisi Teknolojisi (Elektrische Energietechnik)	5 Dönem
			Yenilenebilir Enerjiler ve Akıllı Ağlar (Erneuerbare Energien und Intelligente Netze)	5 Dönem
			Bilgisayar mühendisliği ve Mühendislik Bilimi (Informatik-Ingenieurwesen)	5 Dönem
			Bilgisayar Teknolojisi (Informationstechnik)	5 Dönem
	Mühendislik Bilimi (Engineering Science)	7 Dönem	Mühendislik Bilimi: Savunma Sistemleri (Engineering Science: Defence Systems)	5 Dönem
	Makine Mühendisliği (Maschinenbau (Lisans))	7 Dönem	Enerji ve Çevre Teknolojisi (Energie- und Umwelttechnik (Yüksek Lisans))	5 Dönem
			Araç Teknolojisi (Fahrzeugtechnik (Yüksek Lisans))	5 Dönem
			Mekatronik (Mechatronik (Yüksek Lisans))	5 Dönem
			Ürün Geliştirme ve Lojistik (Produktentstehung und Logistik (Yüksek Lisans))	5 Dönem
	Endüstri Mühendisliği (Wirtschaftsingenieurwesen)	7 Dönem		5 Dönem
Ekonomi Bilimleri (Wirtschaftswissenschaften)	İşletme Yönetimi (Betriebswirtschaftslehre)	7 Dönem		5 Dönem
	Kamu Yönetimi (Volkswirtschaftslehre)	7 Dönem		5 Dönem

Helmut-Schmidt Universität. 2019. Studium. <https://www.hsu-hh.de/studium> sayfasından uyarlanmıştır.

Helmut-Schmidt Üniversitesi (Helmut-Schmidt Universität/Hamburg)

Beşeri Bilimler (Geisteswissenschaften)

Tarih Bilimi (Geschichtswissenschaft (Lisans/Yüksek Lisans))

Tarih eğitimi askeri öğrencilere şimdiki zamanın tarihsel yansımasını ve bilimsel olarak doğru bir şekilde insan geçmişini imar etme yeteneği kazandırır. Tarih biliminin amacı; eski dönemlerdeki insanların hislerini, ticaretini, düşüncesini ve onların sosyal ve ekonomik yapılarını analiz etme ve belirli bir kalıp içerisinde ortaya koyma yeteneği kazandırmaktır. Öğrenciler tarihi kaynakları eleştirel bir gözle değerlendirip toplum, ekonomi, politika kültür alanındaki gelişmeleri ve bireysel alanların bağlantılarını aydınlatırlar. Farklı tarihsel dönemler ile ilgili iyi seviyede bilgi sahibi olma başarılı bir tarih eğitimi için gereklidir. Bölüm eğitiminde kullanılan kaynaklar kendi dillerinde okunur. Bu durum öğrencilerin Fransızca ve Latinceye sözlü ve yazılı olarak eksiksiz hakim oldukları ya da olacakları anlamına gelmez. Belirli bir alanda özelleşerek eksik dil bilgisini eğitim süreci içerisinde zamanla gidermek mümkündür. Fakat iyi bir İngilizce bilgisi zorunludur. Tarih Bilimi öğrencileri, ek olarak tarih bölümünün tamamlayıcı alanı olan Sosyoloji modülüne ve üniversite kütüphanesinin sunduğu bilgi ve literatür tarama modülüne kayıt yaptırmalıdır. (Fischer, 2009)

Tarih Bilimi ile ilgili doğrudan bağlantılı olan herhangi bir çalışma alanı yoktur. Teknik olmayan tüm alanlarda kullanırlar. (Örneğin; eğitici ve personelci olarak)

Psikoloji (Psychologie (Lisans/Yüksek Lisans))

DeneySEL bir bilim olarak psikoloji, sistematik ve kapsamlı bir şekilde insan deneyimini ve davranışını tanımlamak, açıklamak ve öncesinden tahmin etmek amacıyla araştırır. Helmut Schmidt Üniversitesi'ndeki (HSU) psikoloji öğrencileri lisans programının yanı sıra modüler bir yüksek lisans programına devam ederler. Lisans ve yüksek lisans yoğun

Çalışma programları olarak tasarlanmıştır. Lisans en fazla  yılın sonunda ve yüksek lisans ise dördüncü yılın sonunda tamamlanmaktadır. Programların yapısı Alman Psikoloji Derneği'nin tavsiyelerine dayanmaktadır. Psikolojide geniş kapsamlı ve metodik temel eğitimin yanında, içeriksel ve metodolojik uzmanlık için (sürekli eğitim ve psikoterapist lisansı gibi) fırsatlar sunulmaktadır. (Helmut-Schmidt Universitt, 2019) Bölüm mezunları teknik olmayan sınıflarda görev alırlar.

Sosyal Bilimler (Sozialwissenschaften)

Eğitim Bilimleri (Bildungs- und Erziehungswissenschaft (Lisans/Yüksek Lisans))

Eğitim Bilimleri; eğitim ve ğretim sürecinde teori ve pratiği bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Askeri eğitimler için önemli olan teori ve pratiğin bir arada kullanılması hususu genç subayların zihinlerine yerleştirilmektedir. Söz konusu bilim dalı ğretim yöntemlerini tanımlayıp analiz eder ve uygulama bilimi olarak kendi çerçevesinden eğitim pratiğinin iyileştirilmesi ve organize edilmesi için öneriler hazırlar. Araştırmanın odağı olan öğrenme sürecinde; insanlar yaşamlarını farklı zaman dilimlerinde nasıl öğrenirler? Buna göre ğretim nasıl organize edilmelidir? Eğitim, bugünkü sonuçlara varılabilmek için geçmişte ve diğer kültürlerde nasıl organize edilmiştir veya edilmektedir? gibi konular vardır. Burada eğiticiler, etkili bir öğrenme süreci ve aynı zamanda bireysel gelişime imkân tanıma için hangi özellikte kurumlar ve hangi özelliklere sahip personelin olması gerektiğini öğretirler. (Fischer, 2009)

Doğrudan Eğitim ve ğretim Bilimleri ile ilgili herhangi bir çalışma alanı yoktur. Teknik olmayan tüm alanlarda çalışabilirler.

Politika Bilimi (Politikwissenschaft (Lisans))

Toplumsal yaşamın hemen hemen tüm alanları, kendi içerisinde politika ile ilişkilidir. Politika; sosyal düzenin sağlanmasına hizmet eder. Toplumsal ilerlemenin ön şartlarını oluşturur. Politika Bilimi; politik ve sosyal ideallerin organizasyonu ve hukuki olarak nasıl gerçekleştirileceğini araştırır. Bölüm mezunları politik yapı ve süreçlerinin muhtemel problem sahaları ve toplumsal grupların özel ilgi alanları açısından analiz yapabilme yeteneğine sahip olurlar.

Bu bölümden mezun olanlar aşağıdaki bölümlerden seçmeli olarak yüksek lisans yapabilmektedir;

- Uluslararası İlişkiler (Internationale Beziehungen),
- Karşılaştırmalı Demokrasi Araştırması (Vergleichende Demokratieforschung).

Bu alanlarda yüksek lisans yapan genç subaylar, yerel hükümet sistemi ve diğer ülkelerin hükümet sistemleri hakkında temel bilgilere sahip olmaktadır. Ayrıca ulusal ve uluslararası çıkarların anlaşılması, uluslararası ilişkilerdeki dengelerin kavranması ve gelecekte ilişkilerin kestirilebilmesi önemlidir. (Helmut-Schmidt Universität, 2019) Politika bilimi mezunları teknik olmayan tüm alanlarda çalışırlar.

Mühendislikler (Ingenieurwissenschaften)

İnşaat Mühendisliği (Bauingenieurwesen (Lisans/Yüksek Lisans))

İnşaat mühendisleri, planlıyor, geliştiriyor, inşa ediyor, hesaplıyor, deniyor, kontrol ediyor, güvenliği sağlıyor ve kullanıcılar için altyapı hazırlıyorlar. Faaliyet alanı oldukça çeşitlidir: İnşaat mühendisleri konut ve ticari binalar, yollar ve tüneller, tren istasyonları ve havaalanları, kanalizasyon ve atık su arıtma tesisleri, kanallar ve limanlar, kıyı koruma yapıları ve açık deniz rüzgâr türbinleri inşa eder. İklim ve çevre koruma konularının öneminin artmasıyla çalışma alanı oldukça genişledi ve aynı zamanda zorlaştı. "Basit" bir

bina, karmaşık bir gelişim, planlama, çevre düzenlemesi, koruma ve geri dönüşüm haline gelmiştir. Binaların ve altyapıların yaşam döngüsü dikkat odağı haline gelmiştir ve inşaat mühendisinin bu sürece eşlik etmesini gerektirir. (Helmut-Schmidt Universität, 2019)

İnşaat mühendislerinin bu zorlu sorumlulukları hem silahlı kuvvetlerdeki görevleri süresince hem de sonrasında devam eder. Komuta destek (Streitkräftebasis), istihkam, KBRN, keşif birliklerinde (tabur/bölük/takım gibi) veya askeri altyapı çalışmalarında yer almaktadırlar. (Fischer, 2009)

Elektrotechnik ve Bilgisayar Teknik Mühendisliği (Elektrotechnik und Informationstechnik (Lisans))

Güçlü elektronik araçlar ve sistemler toplumda önemli bir role sahiptir. İletişim, ticaret, sanayi gibi alanların temel dinamikleri haline gelmiş olan elektronik araçlar ve bilgisayar teknolojilerinden artık hiçbir alanın vazgeçebilmesi mümkün gözükmemektedir. Elektrotechnik ve bilgisayar mühendisliği mevcut sistemlerin bakımı ve işletilmesinin yanında, araştırma, üretim aşamalarında da çalışmaktadırlar.

Teknolojik gelişmelerle birlikte gereksinimler de değişim göstermiştir. Bugünkü teknolojinin normları hız, dikkat, maliyet gibi kriterler olmuştur. Önceleri belirleyici kriter olan performans ve güvenilirlik, bugün mühendislerin hedefi konumuna gelmiştir.

Topluma yüksek teknoloji standardı sağlamak ve aynı zamanda doğal kaynakların korunmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Bir yandan hayatı kolaylaştırmak için mücadele ederken, diğer taraftan yaşam alanlarımızı yok etmemeliyiz. Aksi takdirde ürettiğimiz teknolojileri kullanacak alan bulamayabiliriz.

Günlük yaşamı, güvenli ve ekolojik enerji üretimi, mikro ve nanoteknoloji alanındaki yenilikler ve bilgisayar, mobil bilgi, iletişim sistemleri ve onların bağlantısı ile destekleme geleceğin parlayan alanları arasındadır. Alman Askeri Üniversiteleri hem

geleceğe dönük hem de askeri alana dönük teknolojik gelişmeler için gerekli altyapıyı sağlayacak, hatta üst yapıyı da inşa edebilecek bölümler mevcuttur.

Elektroteknik ve Bilgisayar Teknik Mühendisliği'nden mezun olan subaylar seçmeli olarak aşağıdaki bölümlerden yüksek lisansı tamamlamaktadırlar; (Helmut-Schmidt Universität, 2019)

- Elektrik Enerjisi Teknolojisi (Elektrische Energietechnik)
- Yenilenebilir Enerjiler ve Akıllı Ağlar (Erneuerbare Energien und Intelligente Netze)
- Bilgisayar mühendisliği ve Mühendislik Bilimi (Informatik-Ingenieurwesen)
- Bilgisayar Teknolojisi (Informationstechnik)

Hava, kara ve deniz kuvvetlerindeki enerji tesislerinin bakımı ve kullanımında görev alırlar. Örneğin; bir firkateynde silah yönetim subayı, MEBS taburunda takım komutanı olarak görev yaparlar.

Mühendislik Bilimi (Engineering Science (Lisans))

Lisans programında öğrenciler şiddetle uygulama odaklı ve sistem odaklı çalışırlar. Daha geniş sistem bağlamlarında disiplinler arası düşünmeyi ve sıklıkla daha büyük bir uluslararası ekip içinde sistemleri tasarlamayı, tanımlamayı, düzenlemeyi, test etmeyi ve kabul etmeyi öğrenirler. Bunlar, kullanışlılık, gizli dinlemeye, bozulmaya ve tahrip edilmeye karşı güvenlik gibi sistem ve materyal özellikleri ve aynı zamanda aşırı iklim koşulları, birlikte çalışabilirlik veya sağlamlık gibi özel gereksinimler göz önünde bulundurularak, yeni savunma ve güvenlik sistemlerinin geliştirilmesini içerir. Çalışmanın odağı, bireysel bileşenlerin ve modüllerin askeri kullanım ya da sivil güvenliği artırmak için bütünsel bir sistem ya da alt sistemle etkileşimidir.

Bölümün eğitim dili İngilizcedir. SLP 3 3 3 2 (profesyonel) İngilizce dil seviyesi bölüm için ön şarttır. Bölümden mezun olan genç subaylar, Mühendislik Bilimi: Savunma Sistemleri (Engineering Science: Defence Systems) bölümünde de yüksek lisans eğitimini tamamlamaktadırlar. Bölüm mezunları teknik branşlarda görev almaktadırlar. (Helmut-Schmidt Universität, 2019)

Makine Mühendisliği (Maschinenbau (Lisans))

Makine mühendisliği mezunu subaylar, teknik tesislerin, sistemlerin ve bileşenlerinin tasarımı, üretimi ve işletilmesinden sorumludur. Bugün makine mühendisleri sadece üretim safhasında değil, özellikle tasarım safhasında da çalışmaktadırlar. Makine mühendisliği eğitiminde sadece teorik bilgi verilmez. Daha çok yöntemler veya uygulamalar ön plandadır. Makine Mühendisleri üretim makinalarının ve işletilme süreçlerinin geliştirilmesi, hesaplanması ve kontrolü aşamalarında çalışmaktadırlar. Ayrıca tecrübeleri sayesinde kurulum görevinin de üstesinden gelirler. Güvenlik, etkinlik ve kullanım kolaylığı dikkat etmeleri gereken kriterlerdir. Teknik bir bilim olarak makine mühendisliği doğa bilimleri ile yakın bir ilişki içerisindedir. Doğa bilimi, teknik çözümler de farklı bir yere sahiptir. Makine mühendisliği bölümü gayretli bir çalışma gerektirmektedir. Genç subaylardan, iyi bir teknik temel bilgi ve konu bilgisi talep etmektedir. Lisans mezuniyeti sonrası genç subaylara yüksek lisans için 4 bölüm seçeneği sunulmaktadır; (Helmut-Schmidt Universität, 2019)

- Enerji ve Çevre Teknolojisi (Energie- und Umwelttechnik)
- Araç Teknolojisi (Fahrzeugtechnik)
- Mekatronik (Mechatronik)
- Ürün Geliştirme ve Lojistik (Produktentstehung und Logistik)

Bölüm mezunu subaylar tüm kuvvetlerin teknik sistemlerinin bakım ve onarımında çalışmaktadırlar.

Endüstri Mühendisliği (Wirtschaftsingenieurwesen (Lisans/Yüksek Lisans))

Endüstri Mühendisliği Bölümü'nün hem lisans hem de yüksek lisans eğitimi vardır. Endüstri mühendisleri işletme ve teknik arasında bir ara yüzde çalışırlar. Ticaret ve hizmet sektöründe teslim alma, kalite standartlarının teknik içeriğinin kontrolü ve lojistik gibi alanlarda çalışmaktadırlar. Sivilde yaygın olarak büyük firmaların lojistik ve üretim aşamasının yönetimi alanlarında görev almaktadırlar. Endüstri Mühendisliği teknik ve ekonomik problemlerin kesişim noktası olduğundan, mezun mühendislerin her iki alanda da donanımlı olmaları gerekmektedir. Satış tahminlerini, ekonomik hesaplamaları yaparlar ve firmanın ürünleri hakkında müşterileri bilgilendirirler. İşletmenin içinde ise bölümlerin organizesi ve revizyondan sorumlu olurlar. Ekonomik ve teknik analizleri ile zayıflıkları tespit ederler ve onları gidermek için önlem alırlar. (Fischer, 2009)

Silahlı kuvvetler içerisinde ise lojistik, fiyat tespit, tedarik ve temin birimlerinde çalışırlar.

Ekonomi Bilimleri (Wirtschaftswissenschaften)

Ekonomi bilimleri işletme ve ekonomi alanlarından oluşmaktadır. Economiciler, ekonomik şartlar ile şirketlerin fonksiyonlarını ve genel itibariyle ekonomi ile devlet arasındaki ilişkiyi araştırır ve açıklarlar. Ekonomi bilimlerinin üst kavramı ise globalleşme ve ulusal ekonomi üzerindeki etkileridir. Ekonomi bilimlerine ilgi duyanlar ekonomi, politika, tarih ve toplum alanlarına ait konulardan zevk alabilmelidirler. Problemler sık sık diğer dil ve kültür alanlarına girdiğinden, diğer ülkelere duyulan ilgi de bir avantaj sağlar. Bu ilgi aynı zamanda yabancı dil için de geçerlidir. Ekonomi bilimleri eğitiminin bir bölümü İngilizce olmak üzere büyük oranda literatür taraması gerektirir. Economicilerde teknik olmayan tüm bölümlerde çalışabilmektedirler. (Fischer, 2009)

İşletme Yönetimi (Betriebswirtschaftslehre (Lisans/Yüksek Lisans))

İşletme; iş teşebbüslerinin gelişimini, analizini ve yönetimini konu edinmektedir. İşletmeciler, ekonomik ve sosyal ilişkileri kavrama, denetleme ve bilimsel metotlar ile sürekli güncelleme ve yönetme seviyesinde olmalıdırlar. İşletmeciler çok yönlü eğitimleri nedeniyle birçok alanda çalışabilirler. Bu nedenle mesleğin geleceği daima parlaktır. Bölüm kapsamının genişliği, eğitimin içeriğini de genişletmektedir. Klasik işletme alanı olan muhasebe ve insan kaynaklarının yanında istatistik, matematik ve ekonomi hukuku gibi dersler işletme eğitiminin temel içeriklerindendir. (Fischer, 2009)

İşletme yönetiminde uzmanlaşma pek fazla yoktur. Bu nedenle mezunlar, meslekleriyle ilgili birçok alana hızlı bir biçimde angaje olabilirler. Modüller güçlü bir şekilde matematik derslerini kapsadığından bilgiler güncel tutulmalıdır. Teorik eğitimin yanında retorik ve sunum teknikleri gibi uygulamaya dönük derslerde ders planında yer almaktadır. Bölüm mezunu subaylar, teknik olmayan tüm branşlarda çalışabilirler. (Fischer, 2009)

Kamu Yönetimi (Volkswirtschaftslehre (Lisans/Yüksek Lisans))

Kamu yönetimi ekonomi bilimlerinin en eski alanıdır. Bölüm ekonomik problemleri bireysel işletmecilik açısından çözmekle meşgul olur. Pazar organizasyonu ve analizi, toplum, ekonomi ve politika arasındaki ilişkiler ve ilgili yasal çerçeveler gibi konular bölümün hedefini oluşturmaktadır. Fiyatlandırma kriterleri, arz-talep ilişkisi, iş, piyasa ve sermaye konuları da araştırma ve öğretimin konularındandır. Bölüm birçok toplumsal alanı ilgilendirdiğinden içeriği de geniş bir yelpazeden oluşmaktadır. Bölümün klasik derslerinin yanında tarih, hukuk ve politika bilimlerinden derslerde, bölümün ders içeriğinde yer almaktadır. Matematik bilgisi bölümde başarılı olmayı kolaylaştırmaktadır. (Fischer, 2009)

Lisans ve yüksek lisans eğitimini tamamlayarak mezun olan subaylar teknik olmayan tüm alanlarda çalışabilmektedirler.

Münih Askeri Üniversitesi (Universität der Bundeswehr München)

Tablo 9

Münih Askeri Üniversitesi Akademik Bölümler

Münih Askeri Üniversitesi (Universität der Bundeswehr München)			
Fakülte	Bölüm	Lisans	Yüksek Lisans
İnşaat ve Çevre Mühendisliği (Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften)	İnşaat ve Çevre Mühendisliği (Baumgenieurwesen und Umweltwissenschaften)	7 Dönem	5 Dönem
	Matematik Mühendisliği (Mathematical Engineering)	7 Dönem	5 Dönem
Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği (Elektrotechnik und Informationstechnik (EIT))	Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği (Elektrotechnik und Informationstechnik (EIT))	7 Dönem	5 Dönem
Bilgisayar Mühendisliği (Informatik)	Bilgisayar Mühendisliği (Informatik)	7 Dönem	5 Dönem
	Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği (Wirtschaftsinformatik)	7 Dönem	5 Dönem
	Matematik Mühendisliği (Mathematical Engineering)	7 Dönem	5 Dönem
	Siber Güvenlik (Cyber-Sicherheit)		5 Dönem
Havacılık ve Uzay Mühendisliği (Luft- und Raumfahrttechnik)	Havacılık ve Uzay Mühendisliği (Luft- und Raumfahrttechnik)	7 Dönem	5 Dönem
	Matematik Mühendisliği (Mathematical Engineering)	7 Dönem	5 Dönem
Kamu ve Sosyal Bilimler (Staats- und Sozialwissenschaften)	Kamu ve Sosyal Bilimler (Staats- und Sozialwissenschaften)	7 Dönem	5 Dönem
	Uluslararası Hukuk ve Politika (Vertiefungsrichtung Internationales Recht und Politik (IRuP))	7 Dönem	5 Dönem
	Devlet Yapıları ve Sosyal Değişim (Vertiefungsrichtung Staatliche Strukturen und gesellschaftlicher Wandel (StuG))	7 Dönem	5 Dönem
Ekonomi ve Organizasyon Bilimleri (Wirtschafts- und Organisationswissenschaften)	Ekonomi ve Organizasyon Bilimleri (Wirtschafts- und Organisationswissenschaften)	7 Dönem	5 Dönem
İnsan Bilimleri (Humanwissenschaften)	Eğitim Bilimleri (Bildungswissenschaft)	7 Dönem	5 Dönem
	Spor Bilimleri (Sportwissenschaft)	7 Dönem	5 Dönem
	Psikoloji (Psychologie)	7 Dönem	5 Dönem
Teknik Fakülteler/Meslek Yüksek Okulu (Fachhochschule)			
İşletme Yönetimi (Betriebswirtschaft)	Yönetim ve Medya (Management und Medien)	7 Dönem	5 Dönem
Elektroteknik ve Teknik Bilgisayar (Elektrotechnik und Technische Informatik)	Bilgisayar ve İletişim Teknolojisi(Technische Informatik und Kommunikationstechnik)	7 Dönem	
	Savunma Teknolojisi (Wehrtechnik (ITE))	7 Dönem	
	Bilgisayar Destekli Mühendislik (Computer Aided Engineering (CAE))		5 Dönem
	Makine Mühendisliği (Maschinenbau)	7 Dönem	
Makine Mühendisliği (Maschinenbau)	Havacılık Mühendisliği Aeronautical Engineering	7 Dönem	
	Savunma Teknolojisi (Wehrtechnik (ITE))		
	Bilgisayar Tenolojisi ve Elektroteknik (Informationstechnik und Elektrotechnik)	7 Dönem	
	Hava Araçları Teknolojisi (Luftfahrzeugtechnik)		
	Deniz (Araçları) Teknolojisi (Marinetechnik)		
	Bilgisayar Destekli Mühendislik (Computer Aided Engineering (CAE))		5 Dönem

Universität der Bundeswehr München. 2019. Fakultäten an der Universität.
<https://www.unibw.de/home/fakultaeten> sayfasından uyarlanmıştır.

***İnşaat ve Çevre Mühendisliği (Bauingenieurwesen und
Umweltwissenschaften (Lisans/Yüksek Lisans))***

İnsanlar inşa etmeye başladığından beri inşaat mühendisliği vardır. İnşaat mühendisliği bazen ileri yönlü, bazen de geriye doğru olsa da sürekli bir değişim içerisinde. Yüzyıllar önce yapılmış olan bazı tarihi yapılar incelendiğinde inşaat mühendisliğinin bugünlerden geri olduğunu söylemek oldukça güçtür. Hatta bazı tarihi yapıların bugünkü teknoloji ile ancak yapılabileceği düşünülse de, yüzyıllar önce birçok teknolojik imkandan yoksun olarak yapılmış olması, inşaat mühendisliğinin çok iyi seviyelere çıktığını göstermektedir.

İnşaat mühendisliğinin görev alanları da ileri teknik ve doğa bilimlerindeki gelişmeler ile sürekli değişmiştir. Örneğin; önceleri daha ziyade ibadethane, saray, kale veya sığınak gibi alanlarda çalışan inşaat mühendisleri bugün gökdelenler, köprüler ve sanayi inşa etmektedir. Askeri alanda ise; altyapı planlaması, askeri yerleşke ve şehir planlaması, su kanallarının inşası, geçici üs bölgesi inşası ve çevre koruma alanlarında kendine yer bulmaktadır. Bu bölüm mezunu subayların en büyük işi bilimsel altyapıya sahip eserleri planlayıp, inşa etmektir. Tabii bu esnada fonksiyonel, ekonomik ve uzun ömürlü olması kriterleri daima göz önünde bulundurulmalıdır. İnşaat mühendisliğinin iç ve dış etkileri toplumun farklı alanları ile yakın bir ilişki içerisinde. Hiçbir yapı diğerleri ile aynı değildir. Bu alanda birçok özel teşebbüs ve farklı ilgili gruplar ile birlikte çalışmak gereklidir. İnşaat mühendisliği askeriye'nin birçok alanında gözükmemektedir, varlığı önemli bir yere sahiptir. Eğitim-öğretimin ikinci yılının yaz tatilinde staj yapılmaktadır. (Fischer, 2009)

Silahlı Kuvvetlerde; komuta destek (Streitkräftebasis), istihkam, KBRN, keşif birliklerinde (tabur/bölük/takım gibi) veya askeri altyapı çalışmalarında yer almaktadırlar.

Matematik Mühendisliği (Mathematical Engineering)

Matematik Mühendisliği, matematik ve teknolojiye ilgi duyan ve karmaşık teknik görevleri zorlayan ve çözüm bulmak için yenilikçi fikirlere katkıda bulunmak isteyen öğrencilere yöneliktir. Matematik mühendisliği eğitimiyle, teknik sistemler için çözümler üretme ve bu teknik sistemlerin işletme senaryolarının oluşturulması için bilgi ve beceriler kazandırılır. Matematik Mühendisliği için en iyi ön koşullar matematiğe ve teknolojiye yatkınlıktır. Matematik mühendisliği üç fakültede bulunmaktadır. Lisans ve yüksek lisans eğitimi mevcuttur. (Universität der Bundeswehr München, 2017)

Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği (Elektrotechnik und Informationstechnik (EIT))

Elektrik mühendisleri, gelecekte sürdürülebilir enerji arzı, dünya çapında güvenli ağ iletişimi, insanların giderek artan hareketliliği, yaşlılıkta yüksek kaliteli bir yaşamın korunması gibi temel sorunların çözülmesinde kilit rol oynamaktadır. Bu nedenle, elektrik mühendislerinin görev alanları, araştırma ve geliştirme, planlama, projelendirme ve proje yönetimi, tasarım, üretim, montaj ve işletme, servis, ölçüm, test ve kalite yönetiminden satış ve pazarlamaya kadar olan tüm genişliği kapsar. Elektrik mühendisliği ve bilgi teknolojisi mühendisleri; enerji ve enerji santrali teknolojisi, veri ağları ve mobil iletişim, otomasyon teknolojisi, otomotiv, havacılık ve uzay, mikro elektronik ve bilgisayar endüstrisi, tıbbi teknoloji ve çevre teknolojisi mesleki alanlarda özel veya kamu hizmetinde çalışabilirler. Yine diğer birçok sanayi sektöründe çalışabilecekleri özel bölümler mevcuttur. (Universität der Bundeswehr München, 2019)

Elbette, elektronik mühendisleri de yönetim ve liderlik pozisyonlarında güçlü bir şekilde temsil edilmektedir. Dolayısıyla yaratıcılık ve alanında kendini gerçekleştirme mühendislerin iş tanımının bir parçasıdır. Teknik branşlarda görev alırlar.

İnsan Bilimleri (Humanwissenschaften)

Eğitim Bilimleri (Bildungswissenschaft)

Eğitim bilimleri; öğrencileri pedagojik problem sahalarını tanımlama, analiz etme ve bilimsel metotlar yardımıyla amaca hizmet eden çözüm yöntemleri geliştirme seviyesine taşımayı amaçlamaktadır. Eğitim bilimleri; eğitim pratiği, öğretim ve araştırma faaliyetlerine eşit olarak hazırlar. Dolayısıyla ders programının içeriğinde eğitim ve sosyal bilimler temel içerikleri ile akraba bilimlerden psikoloji ve sosyoloji yer almaktadır. Eğitim bilimleri alanındaki uygulamalar için gerekli olan istatistik ve ampirik sosyal araştırmalardaki bilgiler kapsamlı çalışma modüllerinde öğretilmektedir. Bu durumda öğrenciler eğitim yöneticiliği, organizasyon geliştirme, öğretme ve öğrenme organizasyonu, medya gelişim veya sosyal çalışma, sosyal yönetim ve kriz yönetimi gibi alanlarda uzmanlaşabilmektedirler. (Fischer, 2009)

Eğitim ile bağlantılı alanlarda doğrudan ve teknik olmayan tüm alanlarda çalışmaktadırlar.

Spor Bilimleri (Sportwissenschaft)

Spor Bilimleri Bölümü öğrencilere sadece beden eğitimi öğretmeni olma imkânı tanımamaktadır, aynı zamanda spor alanını ilgilendiren bilimsel yetenekler de kazandırmaktadır. Spor Bilimleri Bölümü'nden mezun olanlar, antrenman programlarındaki problemleri ve spor eğitimi planlamasındaki zayıf olan alanları tanımlama, analiz etme ve geçerli çözüm önerileri geliştirme yeteneği kazanmaktadırlar. Bölüm eğitiminin ağırlığını serbest spor, popüler spor, sağlık için spor oluşturmaktadır. Ayrıca spor ve eğitim bilimleri arasındaki bağlantı konuları da işlenmektedir. Öğrenciler önemli takım ve bireysel sporların metodik ve pratik eğitiminin yanında pedagoji, tıp, eczacılık, hareket ve antrenman eğitimi gibi bilimsel alanlar ile de meşgul olmaktadır.

Bölüme girmek için spor giriş testi, sporcu olur sağlık raporu ve ilk yardım sertifikası talep edilmektedir. Spor istatistiğinde uzmanlaşmak için matematik altyapısı gereklidir. (Fischer, 2009)

Nadiren spor eğitiminin planlanması, yönetimi ve danışma birimlerinde görev almaktadırlar. Onun haricinde teknik olmayan tüm birimlerde görev almaktadırlar.

Psikoloji (Psychologie)

Deneyisel bir bilim olarak psikoloji, insan deneyim ve davranışlarını tanımlamayı, açıklamayı, tahmin etmeyi ve değiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçlara ulaşmak için, bilimsel teoriler ve yöntemlerle psikolojik yapıların ve süreçlerin kanun ve düzenleri araştırılır ve onların yaşam ve davranışlarını yönlendiren işlevler belirlenir. Bu temelde, psikolojik sorunların çözümü için, özellikle de farklı uygulama alanlarındaki deneyim ve davranış değişikliği için, bilimsel temelli öneriler ve önlemler elde edilebilir. Bu nedenle diyagnostik ve bilimsel yönleri de içeren psikolojik metodolojideki köklü bir eğitim öğretimde merkezi bir rol oynamaktadır. Lisans eğitiminde, Alman Psikoloji Derneği'nin, temel ve tıpla ilgili psikoloji konularına benzer araştırma yöntemleri sunan müfredatın, tavsiyelerini takip eder. Ayrıca, psikolojik teorilerin, modellerin ve yöntemlerin tarihsel durumu ve iç içe geçmesi de yansıtılmaktadır. İnsan bilimleri çatısı altında yer alan eğitim bilimleri ve spor bilimleri ile yakın ilişki içerisindedir. (Universität der Bundeswehr München, 2019) Bölüm mezunları teknik olmayan alanlarda görev yapmaktadırlar.

Bilgisayar Mühendisliği (Informatik)

Bilgisayar Mühendisliği (Informatik)

Bilgisayar mühendisleri sistemsel bilgi işlem ile meşgul olurlar. Bilgisayar mühendislerinin çalışma sahaları soyut çizgilerden, nesnelerden ve kavramlardan oluşur. Onlar karışık sistemlerin bilgi yapısını, altyapısını araştırırlar. Biçimsel olarak modellendirmek için mevcut süreci, elementleri ve elementlerin birbiriyle olan ilişkilerini tanımlarlar.

Bilgisayar mühendisleri bir bilgisayar tesisinin kurulumu ile meşgul olurlar, elektroniğin temellerinden bilgisayar programcılığına, büyük sistemlerin mimarlığına kadar uzanan geniş bir çalışma yelpazesine sahiptirler. Subayların; bu alandaki prensipleri kazanmaları ve bu kazanımlarını metotlar geliştirerek uygulayabilmeleri önemlidir.

Bilgisayar mühendisliği okuyan öğrenciler uygulama alanında kendilerini geliştirmek için farklı bölümlerden (Örneğin; Elektroteknik) modüller alırlar. Yalın bilgisayar bilgisi subayları istenilen hedeflere ulaştıramayacaktır. Dolayısıyla buradaki amaç esnek düşünebilen, farklı konulara ya da alanlara entegre olabilen bilgisayar mühendisleridir. Bu mühendisler analitik ve konsept düşünebilme yetenekleri sayesinde sistemlerin yapılarını çözümleyebilir, zayıf yönlerini tespit edebilir ve uygun çözüm önerileri üretebilirler. Bu durum aynı zamanda yeni gelişmeleri hızlı bir şekilde inceleyebilme yeteneği de kazandırır. (Fischer, 2009)

Bilgisayar mühendisliği okuyan genç subaylar sürekli değişen teknoloji manzarasının gözlemine, analizine, sentezine ve değerlendirmesini yaparak bir sonuca varabilmelidir. Askeri birimler teknolojiyi yakından takip etmek zorundadırlar. Aksi takdirde savunma yeteneklerini çok kısa sürede kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilirler.

Bilgisayar mühendisliği mezunu subaylar; programlama merkezlerinde, bilgi sistemlerinin kurulumu, işletilmesi, bakımında, komuta merkezleri ve silah bakım tesislerinde görev yapmaktadırlar. (Fischer, 2009)

Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği (Wirtschaftsinformatik)

Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği; bilgisayar destekli iletişim ve bilgi sistemlerinin tasarımı, çalışma şekli ve çalışma yapısı ile meşgul olur. Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği mezunu subaylar sadece işlevsel alanları ön planda tutmazlar; insan, görev ve teknik uyumunu sağlamak amacıyla insan, sosyal yaşam ve organizasyon bağlantılarını da dikkate alırlar. Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği mezunu subayların temel görevlerinden biri de bu alandaki uygulama sistemlerinin global çaptaki kullanımlarını geliştirmedir. Bu sistemler bilgi işlemciler ile ticari kullanıcılar arasında bağlantı olarak hizmet verirler. Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği, işletme bilimi ile yakın ilişki içerisinde olduğundan bölüm öğrencileri teknik bilgisayar bilgilerine ek olarak işletme bilimini de edinmektedirler. İşletmeciler, pazarlama, finans, muhasebe ve insan kaynakları konularında uzmanlaşırken, Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği Bölümü mezunlarının bilgisi, ek olarak veri işleme ve bilgisayar mühendisliği alanlarını da edinmektedirler. Bölüm mezunlarının sürekli değişmekte olan gelişmelere ve yeniliklere alışkın olmaları önemlidir. Çünkü Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği özellikle teknolojiye payı nedeniyle yüksek hızla değişim yaşayan bir bilimdir. (Fischer, 2009)

Ekonomi-Bilgisayar Mühendisliği mezunu subaylar; kaynak planlama ve değerlendirme veya organizasyon teorisi alanlarında çalışmaktadırlar.

Siber Güvenlik (Cyber-Sicherheit)

Siber güvenlik bölümü bilgisayar mühendisliği alanında seçmeli yüksek lisans eğitimi programıdır. Bilgi güvenliği, teknik sistemlerin ve karmaşık bilgisayar teknolojisi altyapılarının tasarımında, geliştirilmesinde ve işletilmesinde kilit bir rol oynar. Akıllı evlerden tıbbi implantlara, endüstriyel üretim tesislerinden, kritik görevli ve yazılım tabanlı iş süreçlerine kadar küresel ağ oluşuyor. Bu ağ birçok saldırı ihtimaliyle birlikte, bilgisayar teknolojisindeki güvenlik önlemlerinde sürekli oluşan bir eksikliği barındırabiliyor. Siber güvenlik yüksek lisans programı, teknik ve organizasyonel bilgi güvenliğine odaklanan bilgi işlem süreçlerinin planlama, modelleme, uygulama ve kullanma konularını ele almaktadır. Siber güvenlik, temel teorik yöntemlerin yanında güvenlik açıklarını belirleme ve ortadan kaldırma, güvenlik konseptini uygulama ve geliştirme, bilgisayar teknolojisi sistemlerine yönelik saldırıları tanımlama ve savunma gibi pratik becerileri de öğretir. Ayrıca, bilgi güvenliği insan faktörü etrafında ele alınmaktadır. (Universität der Bundeswehr München, 2019)

Yeni kurulan siber güvenlik komutanlığında, bilgisayarla teknolojisiyle ilgili alanlarda görev almaktadırlar.

Havacılık ve Uzay Mühendisliği (Luft- und Raumfahrttechnik)

Havacılık ve Uzay Mühendisliği Almanya'da çok az üniversitede vardır. Onlardan biride Münih'te bulunan Alman Askeri Üniversitesi'dir. Silahlı Kuvvetlerde birçok hava aracı mevcuttur. Bölümün amacı; diğer alanlarda olduğu gibi mühendislerin, bu alandaki etkinlikleri kendi sorumluluk alanları olarak üstlenmeleridir. En geniş uygulama yelpazesi makine mühendisliği temellidir. Bölümdeki eğitim, yüksek talepleri karşılayacak seviyede verilir. Bölümden başarıyla mezun olan subaylardan, birçok uluslararası projenin planlanması, gerçekleştirilmesi, aynı zamanda hava ve uzay teknoloji objelerin işletilmesi beklenir. (Fischer, 2009)

Yöntem odaklı lisans programı ile disiplinler arası bir yaklaşım izleniyor: klasik makine mühendisliği içeriği, elektrik, elektronik ve bilgisayar mühendisliklerinin içeriği ile tamamlanmaktadır. Böylece, bölüm mezunu subaylar karmaşık disiplinler arası teknik sistemler ile tipik zorluklarla başa çıkabilirler. Konu ile ilgili sorunları iyice analiz edebilmek, değerlendirebilmek ve çözebilmek için becerilerini ve yeterliliklerini geliştirirler. Aynı zamanda, lisans programı lisansüstü çalışmaların temelini oluşturur.

Uçakların, helikopterlerin, insansız hava araçlarının, roketlerin, uyduların kullanımı ve kullanımını destekleme alanlarında pilot, silah sistem subayı veya bir uçak filosunda teknik subay olarak görev yaparlar. (Fischer, 2009)

Kamu ve Sosyal Bilimler (Staats- und Sozialwissenschaften)

Kamu ve Sosyal Bilimler (Staats- und Sozialwissenschaften)

Kamu ve Sosyal Bilimler Fakültesi'nin misyonu, disiplinler arası güncel, tarihsel bir bakış açısıyla, küresel, bölgesel, ulusal ve yerel düzeydeki toplumsal, politik, hukuki, ekonomik ve etik gelişmeleri araştırmak ve bunları öğretime aktarmaktır. Kamu ve Sosyal Bilimler Bölümünün içeriği sosyal ve beşeri bilimler ile ilgili alanlardan oluşmaktadır. Bölüm, politika tarihi, hukuk, kamu yönetimi, sosyoloji ve etik bilimleri çekirdeğine yerleştirmiştir. Öğrenciler temel bilgi olarak sosyal bilimler metotlarını öğrenmektedirler. Özellikle deneyci sosyal araştırma ve istatistik ile öğrenmektedirler. Matematik altyapısı bu bölüm için avantaj oluşturmaktadır. İyi bir dil yeteneği (hem yabancı dil, hem anadil) ve okuma zevki dersleri kolaylaştırmaktadır. Bölümde kullanılan bazı metotlar pratik ile kombine edilmektedir. Bölümün hedefi; karışık problem durumlarını tanımlama, analiz etme ve nihayetinde çözüm önerileri üzerine çalışma yeteneklerini öğrencilere kazandırmaktır. (Fischer, 2009)

Kamu ve sosyal bilimler eğitiminde verilerin toplanması ve değerlendirilmesi söz konusudur. Bu veriler sayesinde toplum tanımlanır, araştırılır ve ilişkileri hakkında açıklamalar yapılır. Böylece gelecekteki eğilimleri erken teşhis edilir.

Öğrenciler 2. Veya 4. Dönemden itibaren Uluslararası Hukuk ve Politika veya Devlet Yapıları ve Sosyal Değişim alanlarından birine yönelerek uzmanlaşmaktadırlar. (Universität der Bundeswehr München, 2019)

Silahlı Kuvvetlerde bölüm mezunlarını doğrudan ilgilendiren görevler yoktur. Teknik olmayan tüm alanlarda görev alırlar.

*Uluslararası Hukuk ve Politika (Vertiefungsrichtung
Internationales Recht und Politik (IRuP))*

"Uluslararası Hukuk ve Politika" konusunda uzmanlığa sahip öğrenciler, öncelikle siyaset ve hukuk biliminin uluslararası boyutlarıyla; bir yandan uluslararası politika ve çatışma araştırması, diğer yandan uluslararası ve Avrupa hukukuyla ilgilenir. Çalışma süresince öğrenciler, uluslararası hukukun bir devletlerarası hukuktan bireye hak tanıyan ve aynı zamanda bireyi sorumlu kılan yasal bir sisteme dönüşmesinin üzerine oturuyorlar. Küreselleşmeyi ve bölgeselleşmeyi tamamlayıcı süreçler olarak kabul ederler. Siyasal ve sosyal bilim çatışması araştırmalarının sonuçlarını mevcut ve tarihi olaylara uygulama konusunda yetkilendirilirler. (Universität der Bundeswehr München, 2019)

*Devlet Yapıları ve Sosyal Değişim (Vertiefungsrichtung Staatliche
Strukturen und gesellschaftlicher Wandel (StuG))*

Devlet yapıları ve sosyal değişim uzmanlık alanında siyaset bilimi ve tarihi konular ön plana çıkmaktadır. Zorunlu olarak sosyoloji ve etik alanlarından da dersler verilmektedir. Çalışmanın ileriki aşamasında öğrenciler, çeşitli devlet ve sosyal sistemlerin siyasi ve

sosyal özelliklerinin geçmişteki ve bugünkü hallerini ele alırlar. Ayrıca, tarihsel ideolojik temellerinin yanında, toplumsal çatışma çizgileri, küreselleşme stratejileri ve farklı kolektif kimlik oluşturma şekillerini ve biçimlerini inceliyorlar. (Universität der Bundeswehr München, 2019)

Ekonomi ve Organizasyon Bilimleri (Wirtschafts- und Organisationswissenschaften)

Ekonomi ve Organizasyon Bilimlerinden mezun olanlar ekonomi ve idari faaliyetlerdeki problemleri ve aksaklıkları anlama, bilimsel metotlar ile analiz etme ve çözüme kabiliyetine sahip olurlar. Onların kafalarındaki temel sorun bir organizasyon sürecine nasıl konsept oluşturulur ve bu süreç nasıl yönetilir? Mümkün olduğu kadar az sermaye ve iş ile yüksek kalitede ürün ve hizmeti nasıl sunabilirim? Organizasyonlar, bireysel özellikler gösterdiğinden ve yer yer birbirinden belirgin bir şekilde ayrıldığından, ekonomi ve organizasyon uzmanları bu soruları sürekli yeniden cevaplandırmaktadırlar. Dolayısıyla bu bölümde belirli bir alana yönelik uzmanlaşma yoktur. Bölümdeki hedef öğrencilerin silahlı kuvvetlerdeki bilim ve yönetim konularında, özel ekonomi yeteneklerini, çeşitli ve kompleks görevlerin üstesinden gelebilmeleri için genel yeteneklerini geliştirmektir. Buna bağlı olarak kapsamlı bir program içeriği vardır. Klasik işletmenin yanında, kamu yönetimi, hukuk ve farklı metodik yaklaşımlar programın içeriğinde yer almaktadır. Silahlı Kuvvetlerdeki kontrolör görevi yürütmektedirler. (Fischer, 2009)

Teknik Fakülteler/Meslek Yüksek Okulu (Fachhochschule)

İşletme Yönetimi (Betriebswirtschaft)

Yönetim ve Medya (Management und Medien)

Çalışmanın yönetim bölümünde öğrencilere, uygulama merkezli öğretim biçimleriyle işletme, ekonomi ve hukuk alanındaki yönetime yönelik bilgiler verilmektedir.

Medya bölümünde, teorik iletişim bilimi ve gazeteciliğe ek olarak uygulama ön plandadır. Araştırma tekniklerini öğreniyorlar ve çeşitli gazetecilik sunum biçimlerini geliştiriyorlar, çevrimiçi, yazılı, sesli veya video katkılarının üretimi hakkında bilgi ediniyorlar ve çapraz medya içeriğinin dağıtımı ve etkisinin anlaşılmasını geliştiriyorlar. (Universität der Bundeswehr München, 2019)

Stajlar sırasında, medya ve işletme konusunda mesleki deneyim kazanıyorlar. Öğrenciler ekonomi ve yönetim, örgütsel iletişim ve gazetecilik alanlarında yeterlilik kazanırlar.

Bölüm mezunu subayların yurtdışı görevleri kaçınılmazdır. Ordunun tanıtımı, halkla ilişkiler veya faaliyetlerin halka anlatılması alanlarında görev almaktadırlar. (Fischer, 2009)

Elektroteknik ve Teknik Bilgisayar (Elektrotechnik und Technische Informatik)

Bilgisayar ve İletişim Teknolojisi (Technische Informatik und Kommunikationstechnik)

Bilgisayar ve İletişim Teknolojisinin hedefi; genç subayları pratik odaklı geliştirerek bir elektronik mühendisi gibi kendi başlarına çalışabilme seviyesine ulaştırmaktır. Bölümde verilen eğitim bilişim ve tekniğin bileşimidir. Genç subaylar, makine ve ekipmanlarının programlanmasındaki bilgileri öğrenirler. (Örneğin; mobil ve uydu iletişimi gibi.) Ders

programı haberleşme, radyo ve iletişim teknolojisinin yanı sıra mikroelektronikte içerir. Ayrıca bugün modern iletişim tekniği, bilgisayar ve ağ tekniği olmadan düşünülemez. Ağ ve haberleşme tekniği ise programlamaya dayanır. Bilgisayar ve İletişim Teknolojisi mühendisleri iletişim sistemlerini ve ekipmanlarını tanıyabilme, analiz edebilme, problemlerini çözebilme ve ekipmanları ve sistemleri geliştirilebilme üzerine stratejiler geliştirme yeteneğine sahip olmalıdırlar. (Fischer, 2009)

Subay veya mühendis olarak operasyon birliklerinde, MEBS (Muhabere Elektronik Bilgi Sistemleri) alanında, bilgi teknolojisi merkezlerinde, teknik okullarda çalışabilirler. Ayrıca planlama, ikmal (tedarik) ve lojistik alanlarında kurmay subay olarak da çalışabilirler.

Savunma Teknolojisi (Wehrtechnik (ITE))

Savunma Teknolojisi bölümünde kariyer eğitimi alan genç subaylar, akademik eğitim alanında lisans derecesini aşağıdaki çalışma alanlarında tamamlayabilirler:

- Bilgi teknolojisi ve elektrik mühendisliği
- Uçak Mühendisliği
- Deniz teknolojisi

Bölüm mezunları askeri teknoloji alanında çalışmaktadırlar. Ayrıca teknik branşlarda görev almaktadırlar. (Universität der Bundeswehr München, 2019)

Makine Mühendisliği (Maschinenbau)

Makine Mühendisliği (Maschinenbau)

Makine mühendisliği, teknik sistemlerin ve bileşenlerinin tasarımı üretimi ve çalıştırılması anlamına gelmektedir. Makine mühendisleri, bugün artık sadece olanı taklit etme faaliyetlerinde çalışmamaktadır, bilakis üreten olarak çalışmaktadır. Bu nedenle

eğitimi teoriden ibaret değildir, daha ziyade uygulamalar ön plana çıkmaktadır. Makine Mühendisleri retim makineleri ve işletme süreçlerinin geliştirilmesi, hesaplanması ve kontrolü aşamalarında çalışırlar. Güvenlik, etkinlik (etkili olma) ve kullanım kolaylığı bu alanda dikkat edilmesi gereken kriterlerdir. Teknik bir bilim olarak makine mühendisliği, doğa bilimleri ile yakın ilişki içerisindedir. Doğa bilimlerine ait bilgiler teknik zmlmelerde kullanılır. Makine mühendisliği, Almanya’da cazibesi yüksek olan, iddialı bir bölümdür ve ilgi duyan öğrencilerin yüksek kavrama kabiliyetine ve bu alanda iyi bir temel teknik bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Aynı zamanda bu öğrencilerin sayısal alandaki bilgi ve becerilerinin de iyi seviyede olması gerekmektedir. Bu bölümden mezun olan başarılı askeri ğrenciler Bilgisayar Destekli Mühendislik alanında yüksek lisans yapabilirler. Tüm kuvvetlerin bakım birlikleri, lojistik gibi birçok teknik alanında teknik subay olarak kullanılabilirler. (Fischer, 2009)

Havacılık Mühendisliği (Aeronautical Engineering)

İkili (dual) lisans programı olan Havacılık Mühendisliği, Hava Kuvvetleri ve Deniz Kuvvetleri havacılık hizmetini karşılayacak olan subaylara, mesleki kariyerlerinin akademik temeli olarak hizmet vermeyi amaçlamaktadır. Geleceğin pilotlarını tam olarak yetiştirebilmek için akademik eğitim ve uçuş eğitimi arasında yumuşak bir bağlantı uyarlanmıştır. (Universitt der Bundeswehr München, 2019)

Havacılık Mühendisliği lisans programı, mühendislik ve ekonomi becerileriyle, havacılık yetkinliklerini birleştirme fikri üzerine oturtulmuştur. Eğitimin amacı, havacılıkta teknik ve yönetim özelliklerine sahip, profesyonel bir faaliyet için mesleki nitelik kazandırmaktır. Bölüm mezunlarının havacılık teknolojisi ve havacılık alanlarında bilimsel yöntemleri kullanmaları sağlanmalıdır. (Universitt der Bundeswehr München, 2019)

Bu gereklilikleri karşılamak için lisans programı, mühendislik bilimini ve askeri pilot uçuş eğitimini birleştirir. Çalışma programı ikili bir çalışma programı olarak tasarlanmıştır: akademik içeriği ve mesleki eğitimi bütünleştirir. Bölümün amacı, uçan niteliklere hakim olunması ve askeri pilot lisansının edinilmesidir. Çift yönlü eğitim programının avantajı, teori (mühendislik ve ekonomi) ve uygulamanın (uçuş eğitimi) faydalı ve motive edici bir etkileşim olmasıdır. (Universität der Bundeswehr München, 2019)

Havacılık Mühendisliği Almanya-ABD ortaklığında işletilmektedir. Eğitim dili İngilizcedir. Diğer bölümlere nazaran daha fazla yatırım yapılmaktadır. Uçak ve helikopterlere bakım personeli ve pilot yetiştirilmektedir. Bölüme seçilmek isteyen adayların sağlık testi önemlidir. Bazen küçük bir hata, kusur bölüme seçilme aşamasında engel teşkil edebilir. Ayrıyeten genç subaylar, eğitim sürecinde de birçok farklı ve zorlu testlere tabi tutulmaktadırlar. (Youtube, 2016)

Akademik eğitim boyunca teorik eğitim ile uygulamalı eğitim arasında sürekli git-gel mevcuttur. Teorik eğitim ile uygulamalı eğitim arasındaki sürekli değişim öğrencinin motivasyonunu artırmaktadır. Aynı zamanda, gerçekten zor ve karmaşık olan öğrenimin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır. (Youtube, 2016)

Bilgisayar Destekli Mühendislik (Computer Aided Engineering (CAE))

Bilgisayar Destekli Mühendislik bir yüksek lisans programıdır. Makine mühendisliği, Elektroteknik ve Teknik Bilgisayar Mühendisliği lisans programlarından mezun olan genç subayların yüksek lisans için seçmeli ortak alanıdır. Gelişen bilgisayar teknolojisi artık klasik mühendislik eğitiminin üstünde bilgiye sahip insan gücüne ihtiyaç duymaktadır. Makinelerin ve tesislerin gelişiminin bu kadar ileri seviyeye taşınmasından önce, onların çevreye olan etkileri ve fonksiyonları basitleştirilerek tasvir edilebilmelidir.

Bilgisayarlar bir ürünün tüm üretim safhasını detaylı bir şekilde sanal olarak simüle edebilir. Bu durum mühendisler için yazılım ve programlama bilgisine hâkim olma anlamına gelmektedir. Teknik Bilgisayar Mühendisliği, İletişim Teknolojisi veya Makine Mühendisliği bölümlerinden mezun olan subaylardan gönüllü ve başarılı olanları bölüme alınmaktadır. Bölümden mezun olan mühendisler bilgisayar mühendisliği ve makine mühendisliği alanlarını kapsayan, bilgisayar destekli aletlerin problemlerini çözebilme becerisine sahip olurlar. Modelleme ve simülasyon merkezlerinin, deneysel test istasyonlarının kurulması, önemli görev alanlarıdır. (Fischer, 2009)

Tüm kuvvetlerde; karışık teknik sistemlerin planlanması, kurulumu, işletilmesi ve geliştirilmesi gibi alanlarda çalışırlar.

Akademik Eğitim Sonrası

Akademik eğitim sonrası genç subaylar, yaklaşık 1,5 yıl sürecek olan askeri eğitime başlamaktadır. Akademik eğitim sonrası askeri eğitim, Subay Eğitimi-2 ve Subay Eğitimi-3 şeklinde iki aşama olarak planlanmıştır.

Subay Eğitimi-2 daha çok akademik eğitim öncesi verilen askeri eğitimlerin devamı niteliğindedir. Fakat subay Eğitimi-3 diğerlerinden farklı olarak askeri branş eğitimidir. Türkiye’de sınıf okulu olarak adlandırılan aşamada subaylar, askeri branşlarında teorik ve uygulamalı olarak uzmanlık eğitimi almaktadırlar.

Subay eğitiminde, askeri branş eğitiminin en sona bırakılması Alman Ordusu’nda tartışmalı konulardandır. Fakat burada, akademik eğitim sonrası subaylığı bırakma ihtimali olan personel için yapılacak olan fazla harcamalardan tasarruf edilmesi amaçlanmaktadır. Sadece kıtada çalışmaya başlamadan hemen önce, eğitim aşamasının sonunda verilen askeri branş eğitimin yeterli olmadığı değerlendiriliyor olmalı ki, konuyla ilgili Temmuz 2020 tarihinden itibaren yeni bir düzenlemeye geçilecektir. Yeni

düzenlemede genç subaylara askeri branş eğitiminin daha erken verilmesi planlanmaktadır.

Genç subaylar son aşamaya bırakılan askeri branş eğitimini yeterince içselleştiremeden göreve başlama durumunda kalabilmektedirler. Sadece bir aşamada genç subayların arzu edilen seviyeye ulaşabilmeleri güçtür. Eğitim sonrası doğrudan askeri branş ile ilgili bir alanda çalışacaklarından dolayı zorlanacaklardır. Sınıf okulu eğitimi birkaç aşamada ve yeterli oranda verilmelidir. Genç subaylar, kendi askeri sınıflarıyla ilgili yeterli seviyede bilgi birikimi oluşturmalıdır.

Özellikle teknik bilgi ve teknik beceri kullanımının fazla olduğu, kendine özgü donanımlı silahları olan branşlarda, genç subayların askeri branş eğitimini tek aşamada tam anlamıyla içselleştirmeleri zordur. Akademik eğitim öncesine temel seviyede bir sınıf okulu eğitiminin planlamasının doğru olabileceği değerlendirilmektedir.

Almanya'da 22 Ağustos 2018 tarihinde Alman Kara Kuvvetleri Komutanı Jörg Vollmer'in imzasıyla subay eğitiminin askeri aşamalarında düzenlemeler yapılmıştır. 1 Temmuz 2020'den itibaren uygulanmaya başlanacak olan askeri branş eğitimiyle ilgili yapılan düzenlemeye geçiş yapılacaktır. Yeni düzenlemede genç subayların ya da subay adaylarının kendi askeri branşlarıyla daha erken tanışmaları ve kendi branşlarını daha iyi özümsemeleri amaçlanmaktadır. Ayrıca temel askerlik eğitiminde tüm subay adaylarının diğer tüm branşları öğrenmeleri sağlanacaktır. (Bundeswehr-Heer, 2018)

Tablo 10

01 Temmuz 2020'den İtibaren Uygulanmaya Başlanacak Olan Subay Eğitim Planı

2020 Yılından İtibaren Uygulanacak Alman Kara Kuvvetleri Subay Eğitimi (Die Ausbildung zum Offizier des Heeres (Mit Studium))		
		Göreve başlangıç Erste Verwendung auf einem Dienstposten im Stammtruppenteil
12 Ay	↑	Sınıf Okulu Eğitimi (takım komutanlığı seviyesinde) (Zugführerlehrgang an einer Ausbildungseinrichtung der Truppengattung)
3 Ay		Subay Eğitimi / Kara Harp Okulu (Offizierlehrgang / Offizierschule des Heeres)
48 Ay		Akademik Eğitim (Studium an einer Universität der Bundeswehr)
3 Ay		Kara Kuvvetleri Eğitim Modülü / Kara Harp Okulu Modül “Heeresprägung” an der Offizierschule des Heeres
		Temel Staj (Grundpraktikum) Liderlik Stajı (Führungspraktikum)
6 Ay		Subay Adayları İçin Sınıf Okulu Eğitimi (Fahnenjunkerlehrgang an einer Ausbildungseinrichtung der Truppengattung)
3 Ay		Küçük Birliklerde Görev Yeri Eğitimi (Dienstpostenausbildung im Stammtruppenteil)
3 Ay		Temel Eğitim (Grundausbildung in einer Grundausbildungseinheit)

Bundeswehr-Heer. 2018. Offizierausbildung: Neugestaltung ab Juli 2020 ist entschieden.
<https://www.deutschesheer.de/portal/a/heer/start/aktuell/nachrichten/jahr2018/august2018/> sayfasından
 uyarlanmıştır.

Subay Eğitimi-2 (Kara Harp Okulu - Dresden)

Subay Eğitimi-2’de, subayların veya subay adaylarının tüm kara kuvvetleri ve çokuluslu görev alanlarında yönetim veya liderlik görevlerini gerçekleştirebilme yetenekleri geliştirilmektedir. Subayların bilgi ve becerilerini üst seviyelere taşımak, yeterliliklerini artırmak ve geniş kapsamlı görev alanlarına daha iyi hâkim olmalarını sağlamak

maksadıyla Subay Eğitimi-1'in üstüne inşa edilen eğitim aşamasıdır. On iki (12) hafta sürmektedir.

Subay Eğitimi-2'nin amacı, subaylarda bir birliği yönetebilme ve silahlı kuvvetlerdeki tüm görev alanlarında liderlik görevini gerçekleştirebilme yeteneklerini geliştirmektir. Ayrıca uluslararası çalışma sahalarındaki tüm görev alanlarında liderlik görevini gerçekleştirebilme yeteneği kazandırmaktır.

Subay Eğitimi-2'de, subayların sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yeteneklerin tümü bir üst seviyeye taşınmaktadır. Subay Eğitimi-1'de verilen eğitim geliştirilmektedir. Subayların, hem ulusal hem de uluslararası alanda icra edecekleri görevlerde ihtiyaç duyacakları liderlik ve yönetim konularını gelişmeleri amaçlamaktadır. Subayların, bulundukları pozisyonlarda daha etkin ve daha yetkin olmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Çalışma hayatına başlamadan önce liderlik ve yönetim ile ilgili bilgiler tazelenmektedir.

Subay Eğitimi-2 süresince;

- Uygun metotlar ile görev odaklı eğitime ve Silahlı Kuvvetler İç Hizmet Kanunu ilkelerini detaylı bir biçimde anlatma,
- Göreve başladıktan sonra subayların kullanımına sunulan veya zimmetlenen araçların ekonomik ve sorumluluk bilinci ile kullanımını sağlama,
- Vekâleten liderlik etme konularında eğitim verilmektedir.

Subay Eğitimi 2'de Subay Eğitimi-1 ile aynı konularda eğitim verilmektedir. Fakat burada farklı içerikler söz konusudur. Subay Eğitimi 2'de liderlik eğitimi "Görevde Liderlik", politik ve hukuksal konular "Politika Eğitimi" çatıları altında verilmektedir. Derslerde uluslararası anlaşmalar, ilişkiler, hukuk, ulusal ve uluslararası normların fonksiyonları da konu edilir. (Offizier des Heeres, 2009)

Subay Eğitimi-3

Subay Eğitimi-3 genç subaylar için askeri eğitimin ve askeri öğrenciliğin son aşamasıdır. Eğitimi müteakip genç subaylar üsteğmen rütbesine terfi ederek göreve başlamaktadırlar. Bu aşamada genç subaylar askeri branş eğitimi almaktadırlar. Kendi askeri sınıflarında uzmanlaşmaktadırlar. Ayrıca subayların görev esnasında rehberlik edecekleri, eğitimlerde kullanacakları spor, araç kullanımı ve zor şartlarda hayatı idame, yalnız başına mücadele edebilme konularında da eğitim verilmektedir. Subay Eğitimi-3'te verilen eğitim ve sertifikalar ile subayların somut olarak kapsama alanları genişlemektedir. Subayların başında bulunduğu birliğe daha iyi hakim olması ve tüm faaliyetleri bilimsel verilere dayandırarak yapması amaçlanmaktadır.

Subay Eğitimi-3'te;

1. Subaylar ihtiyaca ve personelin isteğine göre askeri sınıflara (piyade, topçu, tankçı vs.) dağıtılırlar. Ordu Keşif Birlikleri Eğitim Merkezi'nde sınıf okulu ve askeri uzmanlık eğitimi verilir.
2. Müteakip “Görevde Hayatı İdame Eğitimi” verilir. Personelin görevi için gerekli ise Tek Savaşçı Eğitimi-1 de verilir.
3. Ağır vasıta kullanma eğitiminde başarılı olanlara ehliyet verilir.
4. Spor Okulu'nda (Warendorf) “nasıl spor yaptırılır”, “antrenman yönetimi” eğitimi verilir.

Subay Eğitimi-3'ün içeriği ağırlıklı olarak askeri sınıfların kendi alanlarındaki eğitimini kapsamaktadır. Subay Eğitimi-3'teki amaç, subaylar kendi askeri branşlarında bir takım veya dengi bir birlikteki askerleri yönetebilme, eğitebilme ve verilen görevi ifa edebilme yeteneği kazandırmaktır. (Offizier des Heeres, 2009)

Genç subaylar eğitim aşamalarından başarıyla mezun olduktan sonra üsteğmen rütbesinde ve takım komutanı olarak, askerlerin ve takıma ait malzemelerin sorumluluğunu alarak göreve başlarlar. Takım Astsubayı ile birlikte takım her türlü

göreve hazırlanır. İhtiyaç duyulması halinde takım komutanı takımıyla birlikte yurtdışında veya yurtiçinde görev icra edebilirler. Takım komutanı takımına liderlik edip keşif ve devriye gibi kendilerine verilecek her türlü görevin üstesinden gelebilmelidir.

Yurtdışında Askeri Eğitim (Askeri Öğrenci Değişim Programları)

Sınırlı sayıda başarılı Askeri öğrenciye Harp Okulu'nu Fransa'da okuma fırsatı sunulmaktadır. Eğitim için Fransa'ya giden askeri öğrenciler 5 yıl süreyle orada kalarak subaylık eğitimini tamamlamaktadır. Fransa'da eğitim almaya giden öğrenciler komşu ülkeyi daha iyi tanımanın yanında kazanımlarıyla Silahlı Kuvvetlerin birikimine ve gelişimine katkı sağlamaktadır.

Fransa'da eğitim alacak öğrenciler;

- İyi seviyede subaylık eğitim derecesine sahip olmalılar,
- Çok iyi seviyede Fransızcaya hâkim olmalılar,
- Akademik altyapı olarak da gerekli ön şartları taşıyor olmalılar.

Öğrenciler ilk 15 aylık eğitimi Almanya'da tamamlarlar. Daha sonra Hürth'te bulunan Dil Okulu'nda (Bundessprachenamt) Fransızca eğitimi alırlar. Müteakiben burada dil sınavını başarıyla verdikten sonra Fransa'ya giderler. Fransa'da;

- Akademik Eğitim,
- Paraşüt Eğitimi,
- Dağda ve Karda Savaş Eğitimi (Komando Eğitimi),
- Özel Kuvvetler Eğitimi alırlar.

Almanya'ya döndükten sonra subay eğitimi-2 ve 3'ü aldıktan sonra göreve başlarlar. Ayrıca genç subaylardan başarılı ve iyi seviyede İngilizceye sahip olanlar akademik eğitim sürecinde West-Point'te (Amerika Birleşik Devletleri) öğrenci değişim programı kapsamında 6 aylık eğitim almaktadırlar. (Offizier des Heeres, 2009)

Alman Subay Eğitiminde Tespit Edilen Önemli Hususlar:

1. Askeri okulda mühendislik eğitime başlamadan önce Aachen’da bulunan Kara Kuvvetleri Teknik Okulu’nda 7 haftalık uygulamalı teknik eğitim verilmektedir. Askeri öğrenciler buradan mezun olduktan sonra akademik eğitim aşamasına geçiş yapıyorlar. Bu temel eğitimde endüstriyel yeterlilik için temel teknik bilgiler verilmektedir. Bu eğitim akademik eğitime başlamadan önce zorunludur, temel eğitimi almadan üniversiteye başlamak mümkün değildir. (Fischer, 2009)
2. Akademik eğitim sürecinde nadiren askeri üniforma giymektedirler. Dersler ve diğer aktiviteler esnasında daha çok sivil kıyafet giymektedirler. Haftada bir gün (Çarşamba) öğleden sonra icra edilen askeri eğitim esnasında kamuflaj veya üniforma giyme zorunlulukları vardır. Haftada yarım gün icra edilen askeri eğitimin amacı ise öğrencilerin askerlik mesleğini unutmamalarını ve bu konuda kendilerini güncel tutmalarını sağlamaktır.
3. Aynı devrede okuyan öğrencilerin arasında 10 yaş fark olabiliyor. Askeri Okullara (Üniversite) giriş için yaş sınırlaması daha geniş uygulanmaktadır. Aynı devrede 1978 ve 1988 doğumlu öğrenciler olabilmektedir. Öğrencilerin kimisi aile planlaması yaparken, kimileri daha henüz ilk defa ailelerinden ayrılmaktadır.
4. Askeri öğrenciler kıtada yaptıkları staj esnasında mavi bere takmaktadırlar, böylece kolay bir biçimde diğer personelden ayırt edilebilmektedir.
5. Akademik eğitim katı, sert ve yoğunlaştırılmış olarak planlanmıştır. Sivil üniversitelerde 4 yılda bitirilen lisans eğitimi askeri okullarda 3 yıl 3 ayda tamamlanmaktadır. Öğrenciler devre kaybettiklerinde okuldan atılmaktadırlar.
6. Başarılı bir akademik eğitim öğrencilerin kendi sorumluluk anlayışına bağlıdır. Herkes eğlence ve sorumluluklarını dengeli götürmelidir. Akademik eğitimin yoğunlaştırılmış olması nedeniyle ipin ucu kaçtığında onu tekrar yakalamak zor olabilir.

7. Askeri öğrenciler Akademik Eğitim öncesi 15 ay süreyle Temel Askerlik Eğitimi almaktadırlar. Örneğin; Piyade Okulu'nda Kıta Sevk İdare Eğitimi aldıktan sonra Kara Harp Okulu'nda da askerlik mesleği ile ilgili teorik dersler almaktadırlar. Piyade Okulu'ndaki eğitim esnasında fiziki kabiliyetlerini geliştirirken, Kara Harp Okulu'nda ise askerlik mesleği ile ilgili olan tarih, politika, taktik ve hukuk gibi teorik derslerle analitik yeteneklerini geliştirmektedirler. Örneğin; hukuk dersi, subayın hakları ve sorumlulukları, disiplinsizlik karşısında yapılacak işlemler ve disiplinin sağlanması gibi hususları kapsamaktadır.
8. Askeri öğrenciler askeri eğitimi daha önceleri kıtalarda erbaş-erler ile birlikte alırken, bugün öğrenci taburunda almaktadırlar. Eğitimin öğrenci taburunda verilmesi öğrencilerin, subay adaylarının birbirlerinin daha iyi tanımalarına, silah arkadaşlıklarının oluşmasına, verilen eğitimin daha da özellikli hale getirilmesine ve subay adaylarının taleplerine daha iyi cevap verilmesine olanak sağlamaktadır.
9. Akademik eğitim öncesi verilen askeri eğitimler neticesinde askeri öğrenciler “subaylık sınavına” girmektedirler. Subaylık sınavı akademik eğitim için bir ön şarttır. Subaylık sınavında başarılı olan öğrenciler subay olurlar. Sınavda başarılı olmadıkları takdirde subay olamamaktadırlar.
10. Askeri öğrenciler akademik eğitim sürecine subay olarak başlarlar. Böylece eğitim sürecinde maaş almaktadırlar ve rütbe terfi etmektedirler. Lisans eğitimini tamamladıklarında teğmen rütbesine terfi ederler. Eğitim sonrası üsteğmen rütbesinde göreve başlamaktadırlar.
11. Askeri üniversiteler hem personel hem de materyal açısından sivil üniversitelerden daha iyi donatılmıştır. Askeri üniversitelerde; personel sayısının ve yeterliliğinin yüksek olması, donanımın iyi seviyede olması, genç subayların maaş almaları, her türlü ihtiyaçlarının devlet tarafından karşılanması gibi hususlar eğitim süreci açısından fırsata dönüştürülerek dört yılda lisans ve yüksek lisans eğitimini tamamlamaları sağlanmaktadır. Mazeretsiz devre kaybetmeleri

durumunda okul ile ilişkileri kesilmektedir. Subay olmak akademik eğitimde başarılı olmaya da bağlıdır. Akademik eğitimde başarılı olamayan öğrencilerin üniversite ile ilişkisi kesilmektedir. Dolayısıyla, genç subaylar akademik eğitimi normal süresi içerisinde tamamlamak zorundadırlar. Bu üniversitelerde dolu derslik ve seminerler, kütüphanede sıra bekleme, yetersiz teknik donanım gibi durumlar istisnai durumlardır. Öğrenim küçük gruplar ile gerçekleştirilmektedir.

12. Genç subayların, subaylık sınavı sonrası 13 yıl zorunlu hizmetleri başlamaktadır. İlk sözleşme 4 yıl akademik eğitim süresidir. Mezun olduktan sonra kalan sürenin tamamı için mukavele imzalanır. Genç subaylar, zorunlu hizmet sürelerinin yaklaşık yarısını eğitimle doldurmaktadırlar.
13. Akademik eğitimde başarılı olamayarak ilişik kesilenler, akademik eğitim öncesi imzalamış olduğu sözleşmeyi orduda çalışarak tamamlamak zorundadır.
14. Başarıyla mezun olanlar kalan 9 yıl süreyi uzatarak 13 yıla tamamlarlar. Lisans eğitimini bitiren hemen hemen hiç kimse yüksek lisans eğitiminde bırakmıyor. Sivil üniversitelerden farklı olarak askeri üniversitelerde yüksek lisans bütün öğrenciler için öngörülebilir bir durumdur.
15. Bazen öğrenciler çalışmaları ile bağlantılı olarak sınırlı bir süre için araştırma görevlisi veya asistan olarak da askeri üniversitelerde çalışabilirler. Araştırma görevlisi olarak çalışıldığında hem üniversitede daha uzun süre kalınırken, hem de zorunlu hizmet süresi uzatılmaktadır. Bu durum özellikle mesleğin sonuna kadar devam etmeyi planlayan subaylar için iyi bir seçenektir.
16. Yurtdışına gitme hususunda yabancı dil bilgisi önemli bir husustur. Çok uluslu görev sahalarının artması ile bağlantılı olarak akademik eğitim öncesinde verilen askeri eğitimlerin içerisinde 3 ay süreyle İdar'da bulunan dil okulunda (Topçu Okulu) İngilizce temel yabancı dil bilgisi verilmektedir.
17. Yabancı dil eğitimi NATO dil profiline göre verilmektedir. SLP (Standardisierten Leistungsprofil) dört beceri üzerinden ve her biri ayrı ayrı olmak üzere 4

seviyeden oluşmaktadır. Akademik eğitim öncesi verilen askeri eğitim sürecinde 3 ay süreyle İngilizce yabancı dil kursu verilmektedir. Subaylık için SLP 3,3,3,2 (Sertifika) bir ön şarttır. Akademik eğitim öncesi veya birinci sınıfın sonuna kadar genç subaylar bu şartı sağlamalıdır.

18. Genç subaylar yabancı dil becerilerini akademik eğitim sürecinde bireysel gayretle geliştirebilirler. İyi seviyede yabancı dil bilgisi genç subaylara akademik eğitimin bir dönemini yurt dışında okuma imkânı da sunmaktadır.
19. Bu özel ödül sınavlarda diğerlerinden daha başarılı olan, yeterli dil seviyesine sahip ve başvuruları heyet tarafından uygun olarak değerlendirilenlere verilir. Örneğin; ABD’de West Point’te (ABD Harp Okulu) bir dönem (6 ay) eğitim.
20. Mentoren-Program: Askeri Üniversite’ye yeni başlayan öğrencilere, üst sınıflarda okumakta olan, kampüsü tanıyan, bölümlerini, kurallarını iyi bilen öğrencilerin okul başlangıcının ilk iki haftasında rehberlik yapmalarıdır. Tecrübeli olan öğrenciler askeri eğitim, akademik eğitim ve şehir tanıtımı gibi konularda yeni öğrencileri bilgilendirir, sorularını cevaplandırır, kampüsteki kuralları onlara öğretirler ve yeni öğrencilerin uyum sürecini hızlandırmaya çalışırlar. (Fischer, 2009)
21. Askeri üniversitelerde mühendislik eğitimine ayrı bir önem verilmektedir. Sivilde ve askeri alanda staj, üniversitelerdeki laboratuvarlar, mühendislerin yeterliliklerini artırmak amaçlı oluşturulan özel yüksek lisans programları ve ek programların varlığı bu amaca hizmet etmektedir.
22. Sivil üniversiteler ile yer işbirlikleri yapılmaktadır. Örneğin; genç subayların ve diğer üniversitelerden öğrencilerin olduğu bir kulüpte Birleşmiş Milletler oturumları simüle edilerek, güncel çatışma konuları tartışılmaktadır.
23. Spor Testi: Spor testi toplam 3 parkurdan oluşmaktadır. Bunlar;
 - a. 60 saniye içerisinde 11 defa 10 m (11*10) sprint koşu ve her turda karın üzerine yatarak ellerini arkadan birbirine değdirme,

- b. En az 5 saniye askıda kalma,
- c. Bisiklet ergometrede 3000 m mesafe mümkün olan en kısa sürede tamamlanmalıdır.

Not: Aday sadece spor testinde başarısız olduysa, 6 ay içerisinde spor testi için bir şans daha verilmektedir.

24. Akademik eğitim sürecinde genç subayların büyük çoğunluğu sivil giyinmektedir.

Dolayısıyla kuvvet komutanlıklarının özellikleri, rütbe farklılıkları gibi askeri farklılıklar üniversite ortamında ortaya çıkmamaktadır. Bu tür farklılıklar askeri eğitimlerde veya kıtada göreve başladıklarında ortaya çıkmaktadır. Sivil kıyafet akademik eğitimin sivilleşmesine, subayların daha kaliteli öğrenme ortamına sahip olmalarına katkı sunmaktadır. Akademik eğitim aşamasında tüm öğrenciler birlikte eğitim faaliyetleri icra edebilmektedirler. Akademik eğitim sürecinde askeri argümanların ön plana çıkarılması, akademik eğitimin geri planda kalmasına etki edebilir.

25. Haftada yarım gün (öğleden sonra) askeri eğitim icra edilmektedir. Askeri öğrenciler yıl içerisinde belirli görevleri yerine getirmek zorundadırlar. Bunlar; 20 km ve 30 km yürüyüş, atışlar ve ilk yardım eğitimidir. Bu eğitimler, askeri öğrencilerin fit kalmalarını ve asker olduklarını zihinlerinde canlı tutmalarını sağlamaktadır.

26. Akademik eğitim programları silahlı kuvvetlerin ihtiyaçları düşünülerek tasarlanmıştır. Silahlı kuvvetler her türlü ihtiyacını birçok farklı alanda bilimsel eğitim verdiği subaylar vasıtasıyla karşılayabilmektedir. Askeri üniversitelerde; savunma sanayi, bakım-onarım, inşaat, medya, spor, psikoloji gibi birçok farklı alanda akademik bölümler bulunmaktadır. Örneğin; yönetim ve medya alanında uzmanlaşan subayların yurtdışı görevleri kaçınılmazdır. Çünkü onlar gidilen ülkeler de halka, neden orada olduklarını broşür veya farklı medya araçlarıyla ve

çeşitli organizasyonlarla anlatmaktadırlar. Yurtdışında çalışma bu subaylar için kaçınılmazdır.

27. Askeri öğrenciler, 15 aylık askeri eğitimden sonra uygulanan subaylık sınavını başarıyla geçtikten sonra ilk sözleşmelerini 4 yıl (akademik eğitim süreci) olarak imzalarlar. Daha sonra zorunlu hizmet süresinden kalan 9 yıllık süreyi imzalarlar. Bu durumda 13 yıllık zorunlu hizmet süresinin 4 yılını Akademik eğitim oluşturmaktadır. Ayrıca akademik eğitim sonrası yaklaşık 1,5 yıllık askeri eğitim de mevcuttur. Bu sürede 9 yıllık sözleşme süresine dahildir.
28. 13 yıllık mecburi hizmetin ardından belirli bir ödenek verilir (geçiş ödeneği). Sivil hayata uyumu kolaylaştırmak amaçlı eğitimler verilir. Personelin son aldığı maaşın %75 kadarı iki yıl boyunca Silahlı Kuvvetler tarafından personele ödenmeye devam eder. Ayrıca fazladan eğitim giderleri olduğu takdirde, bu giderler de silahlı kuvvetler tarafından karşılanır.
29. Silahlı kuvvetlerden ayrılan subaylar sivil çalışma hayatında da iyi pozisyonlara gelmektedirler. Mecburi hizmet sonrası silahlı kuvvetlerden ayrılan subaylar sivil firmalar, diğer devlet kurumları tarafından talep görmektedir. Aynı zamanda silahlı kuvvetler ile bağlantılı şirketlerde de görev alabilmektedirler.
30. 2005 yılından beri Amerikan Harp Okulu (West Point) ile yıllık öğrenci değişimi gerçekleştirilmektedir. Uluslararası alanlarda çalışacak olan subaylara ilk tecrübelerini eğitim aşamasında yaşama olanağı sağlamaktadır.
31. Silahlı kuvvetlerde teknik ve teknik olmayan branşlarda üniformasız çalışmakta mümkündür. Üniversitelerden yüksek başarı ile mezun olanlar veya zorunlu hizmet süresini tamamladıktan sonra silahlı kuvvetlerde kariyerine asker olarak devam etmemeye karar veren subaylar gerekli ön şartları sağladıkları takdirde Alman Ordusu'na sivil olarak hizmet verebilmektedirler. Silahlı Kuvvetlerden ayrılan ve kendini yine Silahlı Kuvvetler bünyesinde sivil olarak değerlendirmek isteyen subaylara herhangi bir öncelik verilmemektedir. (Fischer, 2009)

- 32.** Sivil olarak ordu donatım alanında mühendisler, teknik olmayan alanlarda ise ekonomistler ve gazeteciler tercih edilmektedir. Alman Ordusu sivil üniversitelerde okuyan başarılı öğrencilere burs vererek de personel kazanmaktadır. Hastane, sosyal ihtiyaçları ve gezi masrafları için verdiği burs karşılık öğrencilerden okullarını (lisans-yüksek lisans) zamanında veya en fazla 1 dönem gecikmeli olarak en düşük 3,0 not ortalaması ile tamamlamalarını şart koşturmaktadır. (Fischer, 2009) Bu öğrencilerin mezuniyet sonrası 8 yıl zorunlu hizmet süreleri vardır. Bunların dışında aksi bir durum yaşanması halinde öğrenci bursu geri ödemek zorundadır. (Fischer, 2009)
- 33.** Alman Silahlı Kuvvetleri meslek tanıtım fuarında stant açarak askerlik mesleğini tanıtmaktadır. Ayrıca her yıl düzenlenen “Ordu Günü (Tag der Bundeswehr)”, “Rekruten (erler)” video serisi, “Bundeswehr-Olympix” gibi organizasyonlar ile mesleki tanıtım yapılmaktadır. Alman Ordusunun çeşitli youtube kanalları mevcuttur. Her türlü faaliyet için medyayı oldukça verimli kullanmaktadır. Tanıtım için çeşitli broşürler ve kitapçıklar hazırlanmaktadır. (Buch, 2010)
- 34.** Akademik Eğitim İçin Olumsuz Eleştiriler (Westphal, 2013)
- Akademik eğitim öncesi verilen askeri eğitimde, askeri öğrenciler kıtadaki günlük yaşam hakkında yeterince bilgi sahibi olamıyorlar, yeterli kıta tecrübesi edinemiyorlar.
 - Uzun Akademik eğitim süresi subayları kıtadan uzaklaştırmaktadır. Kıta için gerekli olan hazırlıklardan ve kıtada sahip olmaları gereken davranış biçimlerinden uzaklaşmaktadırlar.
 - Akademik eğitim ile edinilen bilgiler takım komutanı iken kullanılamamaktadır.
 - 13 yıl mecburi hizmet sonunda verilen Akademik eğitimden uzaklaşmaktadır. Akademik eğitim ile elde edilen bilgi ve birikimlerin sivil yaşama aktarılması neredeyse imkânsız hale gelmektedir.

Alman Ordusu’nda İcra Edilen Subay Eğitiminden Çıkarılan Sonuçlar:

1. Silahlı Kuvvetler Danışma Büroları Silahlı Kuvvetlerin tanıtımı, halka doğru biçimde anlatılması, yaptığı görevlerden halkın haberdar edilmesi ve özellikle personel kazanımı açısından büyük öneme haizdir. Danışma büroları vasıtasıyla;
 - a. Silahlı kuvvetler her zaman doğru bilgiyi, yerinde halka daha kolay ulaştırabilir.
 - b. Halkın ve öğrencilerin silahlı kuvvetlere ulaşımı kolaylaştırılabilir.
 - c. Silahlı kuvvetlere daha kolay ve daha kaliteli personel (subay, astsubay, uzman erbaş ve sivil personel) kazandırılabilir.
 - d. Öğrenci alım faaliyetlerinde yaşanan aksaklıklar minimize edilebilir.
 - e. Silahlı kuvvetlerde görev almak isteyen öğrencilerin kariyer planlamasına yardımcı olunabilir.
 - f. Öğrenci alım faaliyetlerinin zaman olarak sıkıştırılmadan daha doğru biçimde yapılması sağlanabilir.
 - g. Personel temin merkezinin dışı bakan yüzü konumunda olur ve adayların personel temin merkezine hazırlıklı olarak gitmeleri sağlanır.
 - h. Liselerde askerlik mesleğinin ve askeri okulların tanıtımı gerçekleştirilebilir.
2. Askeri eğitim kalitesinin yükseltilmesi için uygulamalı eğitim imkânlarının, spor imkânlarının ve teorik anlatım kalitesinin iyi seviyede olması önemlidir. Yani bu üçlü kombinin askeri okullarda, üniversitelerde veya eğitim merkezlerinde iyi seviyede sağlanması gerekmektedir; teorik anlatım, uygulamalı eğitim ve spor.
3. Askeri okullar, diğer üniversitelerdeki öğrencilerin sadece hayal edebilecekleri spor imkânlarına sahip olmalıdır, silahlı kuvvetler askeri öğrencilerin kondisyonuna çok değer vermelidir.
4. Askeri öğrenciler sivilde mesleki staj, silahlı kuvvetler içerisinde ise hem askeri hem de mesleki staj yapmalıdırlar. Bu stajlar askeri öğrencilerin teorik eğitimlerinin sahadaki uygulama alanlarını görmelerini, en yeni teknolojiyi

tanımlarını ve teknolojik gelişmeleri yakından takip etmelerini sağlayacaktır. Ayrıca askeri eğitimin uygulamada nasıl olduğu konusunda tecrübe edineceklerdir.

5. İyi eğitilmiş ve yeterli tecrübeye sahip subaya, hem askeri alanda hem de sivil sahada her zaman ihtiyaç duyulacaktır.
6. Subaylar personel yönetimi becerilerine ek olarak menajer özelliklerine de sahip olmalıdırlar.
7. Subaylar sınırsız sorumluluk alanlarına sahiptir. Eğitim sürecinde bu sınırsızlık göz önünde bulundurulmalıdır. Yeterlilikleri mümkün olan en yüksek seviyeye ve en geniş kapsama alanına ulaştırılmalıdır.
8. Subayların lider, eğitici ve öğretici görevleri vardır. (Buch, 2010)
9. Öğrenci alımları aşamasında askeri okula girmeye hak kazanan adayın; askeri olarak sınıfı, akademik bölümü ve hangi kuvvette görev alacağı belirlenmektedir. Adayın en başından hangi askeri sınıfta olduğunu ve hangi akademik bölümü okuyacağını bilmesi hem kariyer planlaması hem de motivasyon açısından önemlidir. Bazı özellik arz eden yerlere gidecek olan personel mezuniyet sonrası belirlenmektedir.
10. Başarılı bir akademik eğitim öğrencilerin kendi sorumluluk anlayışına bağlıdır. Herkes eğlence ve sorumluluklarını dengeli götürmelidir. Akademik eğitimin yoğunlaştırılmış olması nedeniyle ipin ucu kaçtığında onu tekrar yakalamak zor olabilir.
11. Haftada yarım gün askeri eğitim ile öğrencilerin mezuniyet sonrası icra edecekleri mesleklerini zihinlerinde güncel olarak tutmaları sağlanırken, her yıl belirli eğitimler, belirli süreler ile verilmektedir. Bu sayede;
 - a. Akademik eğitim esnasında askeri eğitimin sınırlı tutulması, genç subayların konsantrasyonlarının dağılmasını engellemektedir.

- b.** Askeri eğitimin ve akademik eğitimin iç içe olmaması subay adaylarının daha kaliteli akademik eğitim almalarını sağlamaktadır.
- c.** Her iki eğitimi iyi seviyede alan subayların özgüveni daha yüksek olmaktadır.
- d.** İyi seviyede akademik eğitim alan subaylar, silahlı kuvvetler içerisinde icra edilen faaliyetler esnasında bu birikimlerini kullanabilmektedir.
- e.** Farklı akademik eğitim alan genç subaylar farklı dünya görüşlerine sahip olmaktadır. Farklı dünya görüşleri silahlı kuvvetlere zenginlik katmaktadır.
- f.** Verilen durumlara farklı yaklaşımlar sergileyebilmektedirler.
- g.** Aynı durum için farklı çözümler ortaya koyabilmektedirler.
- h.** Yönetim statüsünde bulunan subayların tek düze (bir kalıp içerisinde) yetişmemelerini sağlamaktadır.
- i.** Alanında kaliteli uzmanların yetişmesine katkı sağlamaktadır, bu durum ise silahlı kuvvetler içerisindeki yönetim ve organizasyona, iş kalitesine, üretime pozitif olarak yansımaktadır.
- j.** Subaylar, yapmış oldukları işlerde daha ehil olduklarından birbirlerine olan güven duygusu artmaktadır. Güven duygusu aynı zamanda silah arkadaşlığını da artırmaktadır.
- k.** Her iki yönü (askeri ve akademik) güçlü olan subaylar gerek askeri alanda, gerekse sivil alanda ülke gelişimine kayda değer katkılar sunmaktadır.
- l.** Askerlik mesleğinde problem yaşayan ya da zorunlu süresinin sonunda silahlı kuvvetlerden ayrılan subaylar alternatif mesleğe sahip olmaktadır. Böylece iyi seviyede yetişmiş bir subayın sivil alanda da kazanılması sağlanmaktadır.
- m.** İyi seviyede alınan akademik eğitim askerlik mesleğinin icrası esnasında veya sonrasında sivil yaşama uyumu kolaylaştırmaktadır.
- n.** Akademik eğitim bireyin farkındalığını artıracak, bilimsel bilgi ve beceri seviyesini yükseltecek, böylece içi boş yüksek ego oluşumunu daha aşağı seviyelere çekecektir.

12. Subay adayları; silah arkadaşlığı, daima hazır olma ve sorumluluk alma gibi özelliklere sahip olmalıdır. Aynı zamanda öğrenmeye daima açık, esnek ve motive olmalı, değişen çalışma yerlerine ve kullanım alanlarına hızlı uyum sağlayabilmelidir. (Fischer, 2009)
13. Askeri öğrencilere verilen akademik eğitimin temel/çatı amacı; problemi tanımlama, analiz etme, sentezleme ve çözüm önerileri üretme yeteneği kazandırma üzerinedir.
14. Kampüs içerisinde öğrencilere ızgara yapmak, parti organize etmek gibi kendilerini eğlendirebilecekleri sosyal aktivite alanları temin etmek gereklidir. (Fischer, 2009)
15. Farklı alanlarda çalışma kişiye farklı iş alanlarını tanıma imkânı sağlar. Farklı yerlerde veya ülkelerde çalışmak hem daha eğlenceli olabilir hem de farklı kültürleri tanıma imkânı sağlar ve tecrübeyi artırır. (Fischer, 2009)
16. Muharip sınıf subayları genç rütbelerde iken muharip alanlarda çalıştırılıp, ileriki rütbelerde (muharip sınıf olarak kullanılamayacağı yaşlarda) akademik mezuniyetinin gerektirdiği alanlarda çalıştırılabilirler. Bu durum hem subaylar için tatmin edici (memnuniyet verici) olurken, hem de ordu içerisinde profesyonelleşmenin artmasına katkı sunacaktır. Aynı zamanda askeri üniversitelerde verilen akademik eğitiminden doğrudan faydalanılacaktır. Bu durum her bölüm için geçerli olmayabilir. (Örneğin; Spor Bölümü mezunları bu bağlamda kullanılabilirler.)
17. Yönetim ve medya bölümünden mezun olan subaylar birçok alanda kullanılabilir. Görev sürelerinde medya ile ilgili hususlarda da kullanılmaktadırlar. Ayrıca, askeri personelin gideceği yabancı ülkeleri araştırarak o ülkeler hakkında bilgi edinir, bu bilgileri bir broşüre dönüştürerek silahlı kuvvetler personelinin hizmetine sunmaktadırlar.

18. Meslek tanıtım fuarlarında askerlik mesleği tanıtılmalıdır. Diğer meslek gruplarının da bulunduğu sivil ortamlarda çeşitli tanıtımlar gerçekleştirilmelidir. Yönetim ve Medya mezunu subaylardan bu anlamda da faydalanılabilir.
19. Silahlı kuvvetlerin nerede ve ne için görev yaptığı gibi hususlar hem ülke halkına, hem de görev icra edilen yabancı ülkelerin halkına anlatılmalıdır.
20. İleriki rütbelerde subaylar akademik branşlarıyla ilgili birimlerde çalışabilecekleri gibi, ihtiyaca göre yeni mezun başarılı genç subaylardan da mesleki olarak istifade edilebilir.
21. Özellikle başarılı öğrencileri subay statüsünde silahlı kuvvetlere kazandırmak ve burada çalışmalarını sağlamak için, onlara sunulan imkânlar artırılmalı ve meslek hayatının sonuna kadar askerlik mesleğini icra etmek zorunda bırakılmamalıdır. Zorunlu hizmet sürelerinin dolmasına müteakip askerlik mesleğini bırakmak istedikleri takdirde sivilde iş bulması hususunda, sivil uyum sürecinde personele yardımcı olunmalıdır.
22. Asker personelin sivilde icra edebileceği ve çok iyi eğitimini aldığı bir mesleği olmalıdır. Zorunlu hizmet sürelerinin bitimine müteakip silahlı kuvvetlerden ayrıldıklarında sivildeki rakipleri ile aynı seviyede, hatta onlardan bir derece ileri seviyede olmaları sağlanmalıdır. Çünkü askerlik mesleğinin zorluğu ve mesleğin ölüm gibi bir opsiyona sahip olması, mesleği icra edenleri bir adım öne çıkarabilmelidir.
23. Silahlı Kuvvetlerden ayrıldıktan sonra sivil kurum ve kuruluşlarda çalışan personel, silahlı kuvvetlerin bu kurum ve kuruluşlar ile daha uyumlu çalışmasına katkı sağlayabilir.
24. Askeri öğrenci aday adaylarına askeri birliklerdeki doğal akışı göstermek amaçlı ziyaret günleri düzenlenebilir. Bu ziyaretler sadece askeri okullardan ziyade mesleği tanıtmak için diğer birliklere de düzenlenmelidir. Ziyaret etmek isteyenler

öncesinden randevu alarak ve haklarında gerekli incelemelerin yapılmasını müteakip gününbirlik veya duruma göre kalmalı ziyaretlere izin verilebilir.

25. Silahlı kuvvetlerde subayların iyi seviyede eğitilmesi, yeterliliklerinin ve donanımlarının yüksek seviyede olması ülkenin kalkınmasına ve yönetimine doğrudan katkı sağlayacaktır.
26. Askeri öğrencilerin alacağı diplomanın sivilde geçerliliğinin olması, hatta kalite göstergesi olması askeri okulların cazibesini artıracaktır. Böylece askeri okulları ve subaylığı daha başarılı öğrencilerin tercih etmesi sağlanacaktır.
27. Mezuniyet tezi hazırlanmaktadır. Mezuniyet tez konularının ve çalışma gruplarının titizlikle ayarlanması durumunda hem askeri öğrencilerin gelişimine hem de sivil ve askeri alanda yeni gelişmelere ciddi katkı sağlayacaktır.
28. Silahlı kuvvetlere dahil olmak isteyen öğrencilere; çalışma koşulları, mesleğin getirileri, zorlukları, kazanımları gibi tüm konularda detaylı bilgi verilmelidir. Subaylar mesleğe başladıktan sonra çok fazla sürpriz ile karşılaşmamalıdır.
29. Almanya’da Harp Okulu neden tercih edilir? (Fischer, 2009)
 - Subaylar çok erken yaşlarda yöneticilik tecrübesi edinirler ve yeterlilikleri ve kaliteleri artar. Sivil çalışanlar, subayların mesleğe başlangıç konumlarına uzun yıllar, başarılı çalışmalar neticesinde gelebilirler.
 - Akademik eğitim daha yoğun ve daha kısa sürede verilmektedir.
 - Askeri öğrenciler üniversite eğitimi süresince maaş alırlar ve Alman Ordusu barınma, konaklama, ders materyali gibi birçok imkanı ücretsiz sunmaktadır. Eğitim boyunca çalışıp para kazanmaya ihtiyaçları yoktur.
 - Eğitim sonrası doğrudan işe başlanılmaktadır.
 - Kampüs üniversitesi olması, üniversitelerin imkân ve kabiliyetlerinin yüksek olması ve akademik eğitim için koşulların sivil üniversitelerden daha iyi olması nedeniyle tercih edilmektedir.

- 30.** Subaylar, askerleri göreve ve askeri alanda günlük yaşama hazırlamak için eğitmektedirler. Bu durum subayların sosyal becerilerinin, icra yeteneklerinin, alan bilgilerinin ve pedagojik becerilerinin iyi seviyede olmasını gerekli kılar.
- 31.** Subaylar, operasyon ve çatışma yönetmektedirler. Ani gelişen durumlar karşısında hızlı karar verebilme yeteneğine sahip olmalıdırlar. Subayların, yönetme ve hızlı karar verebilme yeteneklerini geliştirebilmeleri için, iyi bir eğitim almaları gereklidir.
- 32.** Yeterliliği yüksek subaylar yetiştirebilmek için kapsamlı ve uygulama merkezli askeri, akademik ve askeri sınıf (alan) eğitimi verilmelidir. Bu eğitimlerin tümü iç içe değil, birbirinden ayrılarak, farklı zaman dilimlerinde verilmelidir. Farklı eğitimlerin (askeri, akademik, sınıf) iç içe verilmesi subay adaylarının odaklanamamasına ve eğitimin kalitesinin düşmesine neden olacaktır.
- 33.** Silahlı Kuvvetler, subaylara daha genç yaşlarda yönetim, organizasyon ve idarecilik alanlarında eşsiz tecrübe kazandırmaktadır. Mecburi hizmet sonrası sivilde çalışacak olan subaylar için bu tecrübeler ciddi anlamda artı değer oluşturacaktır.
- 34.** Akademik eğitim subayların kişisel hedef, görüş ve gelişimi için önemli bir aşamadır.
- 35.** Subay öğrendiklerini astlarına öğretebilmelidir. Subay aynı zamanda bir öğretmendir ve ona göre de eğitilmelidir. (Westphal, 2013)
- 36.** Subaylar kapsamlı bir güvenlik anlayışı çerçevesinde hareket ederler. Dünya çapında ağ oluşturma, dinamizm, çok kutupluluk, dijitalleşme ve asimetri çok yönlü bir gerilim alanı oluşturuyor. Bunların içinde subaylardan planlayıcı, danışman, karar verici ve görevdeyken de bir aktör olmaları talep edilmektedir.
- 37.** Subay eğitimine ilk olarak askeri eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin eğitimi ile başlanmalıdır. Eğitimciler genç subayların önünde yöneticilik görevlerini

gerçekleştirebilecek yetenekte olmalıdırlar ki, genç subaylar da daha yüksek yönetim aşamalarını anlayabilsinler.

38. Subayların mesleki anlayışları insan merkezli yönetim anlayışına dayanmalıdır.

Subay, şayet aksi bir gelişme söz konusu ise; değer ve görev bilincini, politik karar yeteneğini, motivasyonunu, geleneksel anlayışı ve mesleki anlayışını insan merkezli yönetim anlayışına taşımaktadır.

39. Aşağıdaki sorular çerçevesinde askeri eğitimin içeriği ve standartları tanımlanmalı ve akabinde eğitim konuları bir birbiriyle senkronize edilmelidir.

- Eğitim hedefleri ve içerikleri, eğitim planının hangi aşamalarında olmalıdır?
- Nerede hangi köşe taşları olmalıdır?
- Öğretim planında ne zaman ve neye ulaşacağız?

40. Subay eğitiminde eylem ve davranış güvenliğinin öğretimi ve kalıcı hale getirilmesi; yönetim, eğitim ve öğretim becerilerinin başarılmaları ve genişletilmesi yoluyla sağlanır. Aynı zamanda mesleki yeterlikleri geliştirme de önemli bir mihenk taşıdır.

41. Subay eğitiminin güçlendirilmesi ve iyileştirilmesi için; eğitimi verilen mesleki imge ve yetenekler bilimsel temellere dayandırılmalıdır.

42. Subaylar, akademik eğitim ile bir yandan subaylık mesleğini bir değer sistemi açısından anlama, diğer yandan modern yönetim araçlarına ve metotlarına hâkimiyeti ile yönetim tarzlarını gelişmiş kurumlara taşıma imkânına sahip olurlar. Aynı zamanda modern yönetim araçları ve metotları ile silahlı kuvvetler içerisindeki yönetim görevlerini de yerine getirirler.

43. Askeri okulların değişen ve gelişen sosyal ve eğitim politikalarını yakından takip etmesi ve kendi eğitim süreçlerini de uyum içerisinde götürmeleri önemlidir.

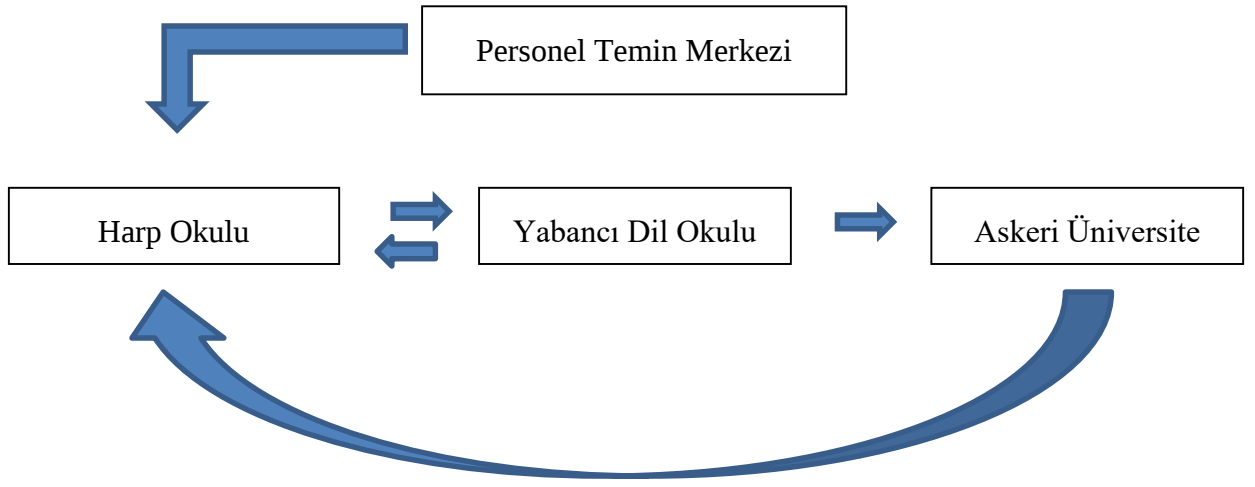
44. İyi bir akademik eğitim almayan subayların bilim, teknoloji, sosyal gelişmeleri düzenli takip etmesi oldukça güçtür. Güncel gelişmelerden uzak kalan subayların

aynı zamanda mahiyetini günün şartlarına uygun ve yüzü geleceğe dönük olarak yetiştirmesi imkânsız hale gelecektir.

45. Yüksek yeterlilikte mühendislerin yetişmesi, silahlı kuvvetlerin teknolojik donanımının daha güçlü olmasına, subayların sadece denetleme ve kontrol etmekten ziyade, bizzat işe müdahil olmalarına, silahlı kuvvetlerin teknoloji ihtiyaçlarının daha iyi tespitine, personelin üretime daha fazla katkı sunmasına ve silahlı kuvvetlerdeki teknoloji israfının minimize edilmesine katkı sunmaktadır.
46. Eğitim sürecinde subayların karar verme becerileri ve analitik yetenekleri geliştirilmelidir.
47. 1808 yılındaki Kara Kuvvetleri Reform Komisyonu üyesi General Hermann von Boyen; “Subay için genel eğitim önemlidir. Çoğunlukla kapsamlı bir şekilde eğitilmiş olan bu subaylar, subay eğitiminin bilimsel bir amacı değildir. Devlet ve toplumdaki teknik, politik, sosyal ve ekonomik değişimlere ayak uydurmaları için askeri alanda en yeni bilimsel bilginin kullanılmasıydı.” diyerek subay eğitiminin bilimsel olmasının önemini vurgulamıştır. (Bertram, 1969)
48. Özellikle sınıfta, subayların zihin ve muhakeme yeteneği netleştirilmeli ve kendi bağımsız düşüncelerine yönlendirilmelidirler. (Hauptmann, 2006)
49. Sadece teknik donanımlı bir ordu değil, aynı zamanda farklı olgulara ve vizyona sahip bir ordu oluşturulmalıdır. Güçlü sınıf farklılıkları olmayan, çoğulcu ve mobil bir asker toplum ortaya çıkarılmalıdır. Astlarına çalışma arkadaşı olarak bakan, otoritesini gerçeklere geniş bakış açısındaki donanımıyla oluşturan, zihinsel olarak çevik bir subay yetiştirilmelidir. (Der Spiegel, 1963)
50. Salt disiplin geleneğini kırılarak ve bunun yerine “düşünen” subay oluşturulmalıdır. (Der Spiegel, 1963)
51. Subay eğitiminde hedef; teorik ve pratikten, akademik, askeri ve askeri teknik eğitimden oluşan elverişli bir karışım gerçekleştirmek olmalıdır. (Kutz, 1982)

52. Bir subayın, yüksek düzeyde eğitilmiş olması durumunda, mesleğin kapsamlı entelektüel gereksinimlerini karşılayabileceği gerçeğinden uzaklaşılmalıdır. (Kollmer, 2004)
53. Askeri liderlerin analitik (düşünme) yeteneklerini, reaksiyon gösterebilme birikimlerini ve karar verebilme kabiliyetlerini güçlendirmek için subay eğitimi akademik eğitim ile donatılmalıdır.

İDEAL SUBAY EĞİTİMİNİN ŞEMATİK YAPISI



Şekil 9. İdeal subay eğitiminin şematik yapısı.

İDEAL SUBAY EĞİTİMİNİN AŞAMALARI

Tablo 11

İdeal Subay Eğitiminin Aşamaları

Askerlik Hizmetinin İcrası	KITA
Askeri Eğitim ve Yabancı Dil Eğitimi:	
• Temel Askerlik Eğitimi	
• Askeri Branşa Giriş Eğitimi	
• Askeri Yönetim Eğitimi	HARP OKULU
• Uygulamalı Askeri (subay) Eğitim (Kıtada staj)	
• Subaylık Sınavı	
• Yabancı Dil Eğitimi	YABANCI DİL OKULU
• Yabancı Dil Sınavı	
Akademik Eğitim:	
• Lisans Eğitimi	ASKERİ ÜNİVERSİTE
• Yüksek Lisans Eğitimi (ihtiyaç duyulan bölümler için)	
Askeri Eğitim:	
• İleri Seviyede Askeri Eğitim	HARP OKULU
• Askeri Branş Eğitimi	

Not: Askeri eğitimin içeriği ordunun ihtiyaçlarına, subaylarda istenilen niteliklere göre askeri uzmanlarca belirlenmelidir. Askeri eğitimin içeriği sadece örnek niteliğindedir.

SONUÇ

“Alman Silahlı Kuvvetleri Üniversiteleri, Alman Kara Harp Okulu ve Almanya’da Subay Eğitimi” adlı tez çalışmamın konusunu belirlerken mesleğimin üç temel parametresini bir araya getirmeyi amaçladım; askerlik, eğitim ve Almanca. Ayrıca konuyu ele almadan önce yapmış olduğum literatür taraması konuyu belirlemedeki düşüncemi daha da pekiştirmiştir. Yapılan literatür taraması; ülkemizdeki bilimsel çalışmalarda subay eğitimi konusuna yeterince yer verilmediği kanaatini bende oluşturmuştur. Her ne kadar Alman Silahlı Kuvvetleri Üniversiteleri ve Alman Kara Harp Okulu çatıları altında çalışma yapmış olsam da, tez çalışmasındaki temel amaç; subay eğitimidir.

Subay eğitimi; çok eski tarihlere kadar giden, ülkelerin çok önemli ve özel yatırımlar yaptığı ve farklı değerleri olan bir konudur ve özel neticeler vermektedir. Subay eğitimindeki temel parametreler doğru analiz edilerek olması gerektiği şekilde uygulanmalıdır. Çünkü eksik verilen değerler çok farklı ürünlerin veya neticelerin ortaya çıkmasına sebep olabilecektir. Kimi subay eğitim süreci Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk gibi; “Bir gün, İstiklâl ve Cumhuriyeti müdafaa mecburiyetine düşersen, vazifeye atılmak için, içinde bulunacağın vaziyetin imkân ve şerâitini düşünmeyeceksin! Bu imkân ve şerâit, çok namûsait bir mahiyette tezahür edebilir.” felsefesiyle hareket ederek bir ülkenin ve milletin kurtulmasına öncülük eden neticeler verirken, kimisi de toplu katliamların yaşanmasına neden olan, öncülük eden ve ölümünden yıllar sonra dahi nefretle anılan subayları yetiştirebilmektedir.

Subaylar, ülkelerinde önemli ve yönetici pozisyonlarında çalışan kimselerdir. Bazen aldıkları bir karar ülkenin kaderini değiştirebilirken, bazen de ülkenin istikametini değiştirebilecek güce, hatta yetkiye sahip olabilmektedirler. Birçok ülke bu gerçeğin farkında olmalı ki, subaylarını yetiştirmek için birçok eğitim kurumunu çok iyi seviyede donatarak ciddi bir efor sarf etmektedir. Böylesine önemli bir konu çok iyi seviyede analiz edilerek doğru bir biçimde uygulanmalıdır.

Eğitim süreçleri çoğu zaman uzun yıllar sonra neticelerini vermektedir. Örneğin; 2019 yılında mezun olan bir subay doğrudan çalışmaya başlamış olsa da, onun bir ülkenin kaderini etkileyebilecek pozisyonlara gelmesi yaklaşık 25-30 yıllık bir süreçtir. Bu süre bazen daha uzun olabilirken bazen de daha kısa olabilmektedir. Dolayısıyla 2019 yılında mezun edilen subay aslında 2049 yılındaki önemli kararlara imza atacak olan kişidir. Bu nedenle 2019 yılında mezun olan subay, sadece 2019 yılındaki gelişmeler çerçevesinde yetiştirilmemelidir. O, yüzyıllar öncesine köklerini atarak bugünün ahval ve şeraiti içerisinde geleceğin mimarları olarak yetiştirilmelidir. Verilen eğitim geçmişi ve şimdiki içermeli, geleceği ise hedeflemelidir.

Subay eğitimi daima bilimsel gerçeklere dayanmalı ve kendini sürekli yenileyebilmelidir. Kendini yenilemesi yine bilimsellik içerisinde gerçekleşmelidir. Yenilikten maksat her birkaç yılda bir kendini tekrar etmesi olmamalıdır. Eğitimde geliştirilen modern anlayışları benimsemeli, teknolojik gelişmelere uyum sağlamalı ve gelecekteki eğilimlere hazırlıklı olabilmelidir.

Aynı zamanda subay eğitiminin kendi iç dinamikleri de birbirini desteklemelidir. Teorik askeri eğitim, uygulamalı askeri eğitim, spor, askeri branş eğitimi, akademik eğitim ve stajlar birbiriyle uyumlu, hedef özellikleri geliştirecek mahiyette, mümkün olan en güncel ve yüksek donanımla uygulanmalıdır. Subay eğitim süreci tüm argümanlarıyla “ideal modern subayı” yetiştirmeye hizmet edebilmelidir. Bu durum ancak subay eğitiminde

uzmanlaşmış kişilerin desteğiyle gerçekleştirilebilecektir. Bu süreç, sadece askeri şahıslara ve onların askeri bilgilerine bırakılmamalı, fakat onlardan da koparılmamalıdır.

Subay eğitimi şeffaf ve dış dünya (sivil) ile barışık bir politika izlemelidir. Kendi içerisine kapatılmamalıdır. Böylelikle her konuda doğru girdileri kolay ve hızlı bir biçimde alabilmeli ve sivil alanda da fayda sağlayabilecek yüksek donanımlı çıktılar verebilmelidir. Süreç, kendi içerisinde kısır bir döngü oluşturmamalıdır.

Sonuç olarak subay eğitimindeki tüm bu kriterler ve daha fazlası göz önünde bulundurularak Almanya'daki subay eğitim süreci ve kurumları üzerinde bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada subay eğitiminin içeriğinde yer alan ve etki eden konular ele alınarak süreç açıklanmaya çalışılmıştır. Subay eğitiminde dikkat edilmesi gereken hususlar nedenleriyle ve ola ki sonuçlarıyla ele alınmıştır. Çalışmanın, ülkemizdeki subay eğitime katkı sağlaması amaçlandığından, konuyla ilgili daha çok olumlu hususlar ele alınmaya gayret gösterilmiştir.

İlk olarak tez çalışmasının giriş aşamasında ordu, subay ve subay eğitimi genel bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Yapılacak olan çalışmanın içeriğini yansıtacak seviyede temel dinamikler hakkında açıklamalar yapılmıştır. Almanya'da subay eğitime hizmet eden kurumların mahiyetleri ve isimleri belirtilmiştir. Öğrenci temin faaliyetlerinden başlayarak mezuniyete kadar devam edecek olan faaliyetlerin incelenecek ve sonuçta örnek bir subay eğitim modeli oluşturulacaktır. Konuya genel bir giriş yapılmıştır.

Araştırmaların durumu ve araştırma yöntemleri konusunda okurlar aydınlatılmıştır. Subay eğitimi konusunu ele alan Türkçe, Almanca ve İngilizce kaynaklar incelenmiştir. İncelemelerle ilgili genel bir bilgi verildikten sonra, tez çalışmasında istifade edilen temel kaynaklar hakkında birer paragraf bilgi verilmiştir. Kaynaklardan hangi konularda yararlanıldığı açıklanmıştır. Ayrıca çalışmanın hazırlanmasında kullanılan araştırma yönteminin neden tercih edildiği, diğer yöntemlerin hangi nedenlerle tercih edilemediği araştırma yöntemi başlığı altında verilmiştir.

Alman Ordusu (Bundeswehr) bölümünde Alman Ordusu'nun kuruluşundan başlayarak, ülke bütçesine oranla ordu bütçesi ve yıllara göre değişimi, personel durumu (rakamları ve oranları), organizasyon yapısı, sivil organizasyon yapısı ve görevleri, askeri organizasyon yapısı ve görevleri konuları grafikler ve tablolar yardımıyla detaylı olarak ele alınmıştır. Askeri ve sivil organizasyonların birbirinden ayrılmasının getirmiş olduğu avantajlara değinilmiştir. Barış sürecinde ideal olan bu organizasyon yapısının, savaş süreci içinde iyi analiz edilerek uygulanması gerektiği hususu ifade edilmiştir.

Genel askeri tanımlar bölümünde; asker, askerlik hizmeti, askeri statüler, askeri birlikler konuları ele alınmış ve bu alanlardaki askeri terimler ve oluşumlar açıklanmıştır.

“Asker kimdir?” başlığı altında asker kelimesinin sözlük anlamı açıklanmış ve kimlerin asker olduğu, askerlerin neler yaptığı, görevlerinin neler olduğuna değinilmiştir. Askerlerle ilgili belirli kişiler tarafından söylenmiş önemli ifadeler ele alınarak yorumlanmıştır. Askerlerin nasıl olmaları, devletlerin güvenliği veya vatandaşlarının özgürlüğü için arz ettikleri önem de bu bölümde vurgulanmıştır. Güçlü bir ordu için iyi eğitilmiş askerler olmazsa olmaz bir gerekliliktir.

Askerlik hizmeti; gönüllü, zorunlu ve karma askerlik hizmeti olarak üçe ayrılmaktadır. En çok tercih edilen zorunlu ve gönüllü askerlik hizmeti ayrı alt başlıklar altında açıklanmıştır. Zorunlu askerlik hizmetinin ortaya çıkış şekli, amacı ve zaman içerisindeki değişimleriyle ilgili bilgiler toplanmıştır. Zorunlu askerliğin, Almanya'da ne zaman kaldırıldığı ve Türkiye'deki uygulama şekli ortaya konulmuştur. Gönüllü askerlik hizmetinin neden ve nasıl ortaya çıktığı, askeriyede uzmanlaşmanın gerekliliği, bugün birçok ülke tarafından tercih edilmesiyle ilgili bilgi verilmiştir. Almanya'daki gönüllü askerlik hizmeti ayrı bir alt başlıkta ele alınarak tüm detaylarıyla çalışma içerisinde yer almıştır.

Subay, astsubay ve erbaş/er statüleri tanıtılmış ve Türkiye'deki ve Almanya'daki bazı farklı uygulamalara yer verilmiştir. Alman Ordusu'ndaki erbaş rütbeleri ve bekleme

sürelerinin tablosu çıkarılmıştır. Askeri birlikler en küçükten başlanarak, en büyük birliğe doğru sırasıyla; kaç askerden veya alt birlikten oluştuğu, hangi görevleri yerine getirdiği, kabiliyetleri ve oluşum şekilleriyle ilgili bilgileri de içerecek şekilde verilmiştir. Yer yer Almanya'daki ve Türkiye'deki oluşum farklılıklarına da değinilmiştir.

Eğitim bölümünde, eğitimin tanımı yapılmış ve dört temel dayanağı maddelendirilmiştir. Askeri eğitim, spor eğitimi, uygulamalı eğitim ve teorik eğitim konularına değinilmiştir. Askeri eğitimin temel destek unsurları olan bu hususların, askeri eğitimin doğru ve yapıcı bir şekilde uygulanmasına katkıları, geliştirdikleri beceriler ve iyi bir subay eğitimindeki konumları ortaya konulmuştur. Askeri becerilerin gelişiminin spordan bağımsız düşünülmesinin mümkün olmayacağı ve sadece uygulamalı eğitimin askeri eğitim için yeterli olmadığı ve teorik eğitim ile de subayların zihin ve muhakeme yeteneği netleştirilerek kendi bağımsız düşüncelerine yönlendirilmelerinin gerekliliği vurgulanmıştır. İlgili düşüncelere de açıklamalar esnasında yer verilmiştir.

Subay eğitimi bölümünde ilk olarak subay eğitiminin tarihi gelişimi ele alınmıştır. Avrupa'daki tarihi gelişime kısaca değinildikten sonra bugünkü subay eğitime dayanak oluşturan Prusya İmparatorluğu'ndaki subay eğitiminin gelişimi incelenmiştir. General Scharnhorst ve arkadaşlarının başlatmış olduğu yeni akım subay eğitiminde; genel eğitimi subay eğitiminin nasıl ve niçin değişmez bir parçası haline getirdikleri, subaylık için gerekli olan ön şartın asil olmak değil, yeterlilik olması için gösterdikleri gayreti ve sadece sahip olduğu pozisyonu ve ayrıcalıkları korumak için mücadele eden asil subayların reformlara karşı tutumları ele alınmıştır.

Reform öncesi subayların durumu değerlendirilmiş ve askerlere uygulanan insanlık dışı cezalar, terfi için gerekli olan farklı uygulamalara ve barış sürecinde kendisini yenilemesi gereken ordunun, tüfeklerinin dahi nasıl çalışılmaz hale getirildiği gibi konulara değinilmiştir. Reformların gerekliliğini ortaya koyan Jena ve Auerstädt yenilgileri

nedenleriyle birlikte ele alınmıştır. O zamanın canlı şahidi Gniesenau'nun yenilgilerle ilgili bazı tespitlerine yer verilmiştir.

Yenilgiler sonrası ordudaki reform hareketliliği ve subay eğitiminde gerçekleştirilen askeri reformlara değinilmiştir. Subay eğitiminde getirilen genel eğitim ve askeri yüksekokul olan Prusya Savaş Akademisi'nin açılması ve genel eğitim kapsamında verilen derslere yer verilmiştir. Terfilerde yeterlilik geçerli kriter olarak kabul edilmiştir. Son olarak yapılan reformların sonraki dönemlerde yaşamış olduğu gelgitlere özetle değinilmiştir. Reform her ne kadar hedeflenen noktaya ulaşamamış olsa da, bazı yeni değerleri subay eğitime kazandırmıştır. Reform ile subay eğitiminde elde edilen kazanımlar maddelendirilerek verilmiştir.

Alman Ordusu'nun kuruluşu ve subay eğitiminin gelişimi bölümünde; Alman Ordusu'nun kuruluşu, kuruluşundaki subay sayıları, daha sonraki personel rakamları, personelin yaş ortalamasının yüksek olması ve zaman geçtikçe hedeflenen subay rakamlarıyla gerçek rakamlar arasında açılan farklar ele alınmıştır. Kuruluş aşamasındaki personel sayısı, soğuk savaş nedeniyle, hızlı bir şekilde yükselmeliydi. Bu nedenle kuruluş aşamasında kısa süreli eğitimler ile subay yetiştirilmekteydi. Hızlı büyüme için farklı tedbirler alınmıştı. Fakat başlangıç aşamasındaki çözümler zaman ilerledikçe probleme dönüşmeye başlamıştı. Bu durum subaylar arasında fikir ayrılıklarının yaşanmasına neden olmuş ve onları yeni çözümler üretmeye zorlamıştır.

Ordu'nun kuruluşundaki çoğu astsubaylıktan geçme subayların savaş gibi, bir asker için olabilecek zirve tecrübeyi yaşamış olmaları, genç subaylara olumsuz alışkanlıkları aşılama, kendilerini subaylardan ziyade genç astsubaylara daha yakın hissetmeleri, yeniliklerle alay etmeleri ve tecrübelerini genç subaylara karşı kullanmaları hedeflenen eğitime uymuyordu. Bu durum Bakan von Hasel'in de dikkatini çekmişti. Subay eğitimi Scharnhorst ve Gniesenau'nun çizgisine çekilmeliydi.

Arzu edilen subay tipiyle ilgili yapılan araştırmalara ve neticesinde ortaya çıkan özelliklere yer verilmiştir. Alman Ordusu'nda arzu edilen iki subay tipi; entelektüel, akademik eğitim almış olan ve temel değeri kişiliğinden olan subaylardı. Her iki grubun da farklı özellikleri ön plana çıksa da, gruplar birbirlerinin özelliklerinden tamamen vazgeemiyorlardı. Fakat uygulama aşamasında her iki grup arasında bariz farklılıklar vardı. Burada bazı uzmanların görüşüne de yer verilerek arzu edilen subay tipi açıklanmaya çalışılmıştır.

Alman Ordusu'nda uygulanmakta olan subay eğitimine genel bir bakış atılmıştır. Alman Ordusu subayların mecburi hizmet süresinin yaklaşık %50'sini personelin eğitimine ayırmaktaydı. Bu doğrultuda hedeflenen; teorik ve pratikten, akademik, askeri ve askeri teknik eğitimden oluşan elverişli bir karışım gerçekleştirmektir. Bu amaç doğrultusunda 1 Ekim 1973 yılında Münih ve Hamburg'ta askeri niversiteler kurulmuştur.

Askeri niversitelerin donanımı, hoca başına düşen ğrenci sayısı, ne kadar sürede hangi eğitimleri verdikleri, her geçen gün biraz daha sivilleştikleri gibi konulara açıklık getirilmiştir. Ayrıca askeri üniversitelerde 3 dönemli (Trimester) eğitim programı uygulanmaktadır. Subayların akademik eğitimi, 7 dönem lisans (Bachelor), 5 dönem yüksek lisans (Master) eğitimi olmak üzere toplam 12 dönem 4 yılda tamamlanmaktadır.

Askerlik mesleği, özellikleri, tercih edenlerin dikkat etmesi gereken hususlara ve taşıması gereken özelliklere değinilmiştir. Subaylık kariyeri için başvuru yapan adayların, başvuru yapmadan önce hakkında bilgi sahibi olmaları gerekenler açıklanmıştır. Sonrasında ise Alman Ordusu' na başvuru yapan adaylarda bulunması gereken özellikler ve başvuru aşamaları da bu kısımda açıklanmıştır.

Alman Ordusu'nun personel temini aşamasında etkin görev alan danışma bürolarıyla ilgili bilgi verildikten sonra personel temin merkezindeki (Offizierbewerberprüfzentrale (OPZ)) aktivitelere giriş yapılmıştır. Subay temininde uygulanan; personel bilgi formu, psikoloji testi, kompozisyon yazımı, spor testi, grupla çalışma testi, bilgisayar testi, sağlık

muayenesi, sözlü mülakat, akademik danışmanlık ve başarı belgesinin verilmesi ve akademik bölümün belirlenmesi aşamaları kısa kısa açıklanmıştır. Subayların hangi testlerden geçerek subay oldukları açıklanmıştır.

Alman Ordusu'nda görev yapmakta olan tüm askeri personel askerlik hizmetini icra etmelidir. Burada temel askerlik eğitimi (acemi er eğitimi) aşaması, hangi bilgilerin verildiği, hangi eğitimlerin verildiği gibi konular açıklanmıştır. Temel askerlik eğitimi ile başlayan akademik eğitim öncesi askeri eğitim aşamaları hakkında bilgi verilmiştir. Askeri öğrenci eğitimi; genel temel eğitim, subay eğitimi-1, İngilizce yabancı dil eğitimi, birlik komuta eğitimi ve son olarak subaylık sınavı konuları tek tek açıklanmıştır. Bu eğitimlerin nerede, nasıl verildiği, hangi konuları içerdiği, hangi aşamalardan oluştuğu, başarı ve başarısızlık durumunda ortaya çıkabilecek durumlar açığa kavuşturulmuştur.

Çalışma kılavuzu ve üniversitelerde günlük yaşam başlığı altında, öğrencilerin üniversitelerdeki günlük yaşamları ve çalışma koşulları ele alınmıştır. Kütüphanelerde sıra olmaması, dersliklerdeki öğrenci grup sayılarının az olması, staj eğitimleri, öğrencilik sürecinde aldıkları maaş ve rütbelere ve üniversitelerdeki sosyal imkanlara kısaca değinilmiştir.

Üniversitelerdeki akademik bölümler ve bölüm mezunlarının askeri ve sivil hangi alanlarda istihdam edildikleri yüzeysel bir biçimde açığa kavuşturulmuştur. Ayrıca anlaşılabilirliği artırmak amacıyla her iki üniversitedeki akademik bölümlerin tabloları çıkarılmıştır.

Akademik eğitim sonrası verilen; subay eğitimi-2, subay eğitimi-3 aşamaları sırasıyla açıklanmıştır. Subay eğitimi-2, subay eğitimi-1'in devamı niteliğindedir. Subay eğitimi-3 ise askeri branşlarda uzmanlaşma programıdır. Subay eğitimi-3 başlığı altında, 2020 yılından itibaren uygulanmaya başlanacak olan askeri eğitim program değişikliği açıklanarak tablolastırılmıştır. Subay eğitimi-3 programının içerisinde; hayatı idame, tek

savaşçı, spor eğitmenliği ve ağır vasıta kullanma eğitimleri verilmektedir. Bu aşamadan sonra subaylar üsteğmen rütbesinde göreve başlamaktadırlar.

Yurtdışında askeri eğitim başlığı altında, Alman subaylarının Fransa’da almış olduğu subay eğitimi ve Amerika Birleşik Devletleri’ne 6 ay için gönderilmelerine kısaca değinilmiştir.

Alman subay eğitiminde tespit edilen önemli hususlar ve Alman Ordusu’nda icra edilen subay eğitiminden çıkarılan sonuçlar başlıkları altında tez çalışması esnasında dikkatimi çeken, farklı ve subay eğitime artı değer katabileceğini düşündüğüm uygulamalar, düşünceler ve oluşumlar maddeler halinde çıkarılmıştır. Son olarak, ideal subay eğitimi şeması çizilmiş ve aşamaları bir tabloya çıkarılmıştır. Subay eğitiminin özellikle askeri aşamaları beni aşan ve uzmanlık alanıma girmeyen bir konu olduğundan, sadece örnek niteliğindedir. Çizilen subay eğitim şeması, yapmış olduğum incelemeler neticesinde daha ideal olduğunu değerlendirdiğim Alman Subay eğitimi programının aynıdır. Fakat bu şema çatı yapı olduğunda farklılıklar detaylarda görülebilecektir. Subay eğitim şeması “ideal subay eğitiminin aşamaları ve dikkat edilmesi gereken hususlar” adlı makalemden ele alınmıştır. Ekler kısmına bir adet subay adaylarına giriş sınavlarında uygulanan örnek bilgisayar testi eklenmiştir.

Tez çalışmamda; Alman Askeri Üniversiteleri, Alman Kara Harp Okulu ve konuyla ilgili diğer kurum ve kuruluşların birlikte bir Alman subayını nasıl, hangi eğitimlerle hangi yeterlilikleri sağlayarak ve hangi amaçları gerçekleştirerek yetiştirdikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Almanya’da subay eğitiminin nasıl yapıldığı ortaya konularak, subay eğitiminin gelişimine katkı sağlayabilecek hususların çıkarılmasına gayret gösterilmiştir.

Subaylık çok özellikli bir meslektir. Subayın konumu nedeniyle sahip olması gereken özellikleri veya yeterlilikleri en iyi seviyede seyretnelidir. Bir subaya;

- Askeri eğitim
- Akademik eğitim

- Askeri branş eğitimi
- Liderlik eğitimi
- Yabancı dil eğitimi
- Spor eğitimi
- Mesleğin icrasını kolaylaştıracak, hâkimiyet alanını genişletecek ve konumunu güçlendirecek eğitimleri, aşamalı olarak ve içselleştirebileceği yoğunlukta verilmelidir.

Yukarıdaki eğitimler neticesinde kazanılacak becerilerin kalitesinin mümkün olan en üst seviyeye çıkarılabilmesi için subay eğitimi iki kanatlı olarak planlanmalıdır;

- Teorik eğitim
- Uygulamalı eğitim

Teorik eğitim ile sınıf ortamında zihinlere yerleştirilen bilgiler, uygulamalı eğitimler ve stajlar ile canlandırılmalıdır. Hedeflenen beceriler subaylar tarafından edinilmeli ve kalıcı hale getirilmelidir. Teorik eğitim ve uygulamalı eğitim arasındaki gelgitler subay adaylarını motive edecek ve öğrenme isteğini artıracaktır. Böylece öğrenim de kolaylaşacaktır.

Akademik eğitim, askeri eğitim ve diğer eğitimler iç içe verilmemelidir. Eğitimler iç içe ve yoğun olarak verildiğinde; dikkat dağınıklığı, odaklanamama, yorgunluk ve isteksizlik ortaya çıkabilecektir. Bu durumlar eğitim sürecini olumsuz etkileyecektir. Bu durum eğitimlerin net çizgilerle birbirinden ayrılması anlamına gelmemektedir. Fakat eğitimlerin olumsuz yönde etkilenmesine ve öğrenme güçlüklerinin oluşmasına müsaade edilmemelidir. Örneğin; akademik eğitim sürecinde tüm eğitimlerin tamamlanması hedeflenmemelidir. Dolayısıyla subay eğitim süreci daha geniş zamana yayılarak, adım adım planlanmalıdır.

Subaylar bir bürokrat veya yönetici seviyesinde, yüksek donanımlı yetiştirilmelidir. Devletin kendi özel okullarında yetişen, bu özel personel grubu için yapmış olduğu yatırımlar dar çerçevede değerlendirilmemelidir. Subay, sadece bir asker değildir. Subay aynı zamanda yönetici, eğitici ve uygulatıcıdır. Subay, silahlı kuvvetler gibi devletin temel dinamiklerden birinin en tepe yöneticisidir. Dolayısıyla bu görevleri layıkıyla icra edebileceği yeterliliklerle donatılmalı veya yetiştirilmelidir. Devletin ve milletin güvenliğini sağlayacak olan subaylar, bu görevi icra edebilecek seviyede olmalıdır. Devletin güvenliği sadece askeri bilgi, beceri, teçhizat ve donanımla sağlanamayacaktır.

KAYNAKLAR

3451 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu. (1961). *Umumi Vazifeler - madde 35 (Değişik: 13/7/2013-6496/18 md.), 1(10702)*. Ankara.

926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu. (1967). Mevzuat Bilgi Sistemi (e-Mevzuat): <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.926.pdf> sayfasından erişilmiştir.

Akyürek, S. (2010). *Zorunlu Askerlik ve Profesyonel Ordu*. İstanbul: BİLGESAM.

Ambrose, S. E. (1999, 8 9). "The End Of The Draft, And More'' . *National Review* 51.

Askerli Kanunu. (1927, 7 17). 6 18, 2019 tarihinde Mevzuat Bilgi Sistemi (e-Mevzuat): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1111.pdf> sayfasından erişilmiştir.

Bald, D. (1982). *Der deutsche Offizier - Sozial- und Bildungsgeschichte des deutschen Offiziers Korps im 20. Jahrhundert* . München: Bernard & Graefe.

Bayer, S. (16. 6 2017). *Deutsche Verteidigungspolitik*. Abgerufen am 2019 von Bundeszentrale für politische Bildung: <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verteidigungspolitik/249290/verteidigungsausgaben> sayfasından erişilmiştir.

Beamtenbesoldung-Besoldung . (2018, 10 23). 6 19, 2019 tarihinde Bundeswehr Gehalt und Grundgehalt für Beamte: <https://www.beamtenbesoldung.org/besoldungstabellen/bundeswehr-gehalt.html> sayfasından erişilmiştir.

- Belge, M. (2011, 11 20). *Askerlikte ortaçağa dönüş var*. T24: <https://t24.com.tr/haber/murat-belge-askerlikte-ortacaga-donus-var,182752> sayfasından erişilmiştir.
- Bertram, J. (1969). David Gerhard Scharnhorst: An die Freunde des Militär-Studium. *Bildung des Offiziers.*, 169-173. Bonn: Führungsstab der Streitkräfte oJ.
- Bertram, J. (1969). General Scharnhorst an Professor Stützer/Königsberg/4 Dezember 1809. *Die Bildung des Offiziers. Dokumente aus vier Jahrhunderten - Schriftenreihe innere Führung. Reihe Bildung. Heft 5*, 166. Bonn: Führungsstab der Streitkräfte oJ.
- Bocklet, B. (2018). *Der Reibert*. Hamburg: Mittler im Maximilian Verlag GmbH & Co. KG.
- Bonaparte, N. I. (t.y.). *über Soldat*. 6 18, 2019 tarihinde Aphorismen: https://www.aphorismen.de/suche?f_thema=Soldat sayfasından erişilmiştir.
- Buch, S. (2010). *Karriere in der Bundeswehr*. Marburg: Techtum Verlag.
- Bundesministerium der Verteidigung. (2011). *Verteidigungspolitische Richtlinie* . Bonn: Köllen Druck+Verlag GmbH.
- Bundesministerium der Verteidigung. (2015, 11). Presse und Informationsamt der Bundesregierung (BPA). *Freiwillige dienen - Ein Wegweiser zum Freiwilligen Wehrdienst*. Frankfurt am Main, Almanya: Druck und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG,.
- Bundeswehr / Offiziere, Griff nach den Sternen. (1963). *Der Spiegel*(52/1963), 38-58.
- Bundeswehr. (2016, 9 8). Dienstgrade im Detail: https://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/start/streitkraefte/soldaten/dienstgrade/!ut/p/z1/hY5RC4IwFIX_kXdbmfNxIkYhyzAq9xLDDTNsk7Gkh358i8C36D4cuPd893BAwBmEkVPfSd9bI4ewN2J1yWh5KElKSL7cEsTytFhTskBoj-AIp3-ICDb6MQxBrtQ0ISP5nRFDDQLETU7yGY3W-UH7SLafjtBcpVGDrnzLv sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr. (2017, 12 15). 6 19, 2019 tarihinde Die Grundausbildung – ein Überblick:

https://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/start/karriere/fwd/grundausbildung!/ut/p/z1/hY9PC4JAEMW_kbO7Ydpx_RMIJqVmuZdYdDHDdmXZpEMfvpXAmzSHB_PezG8YYHAFJvnUd9z0SvLB9jXb3gI_LVOyI8RN4hDRMsjxIYsJCj2o4PJvhNkYrRRFULQCasvwVhkFhgIYsFY4jZLCzGqENL3VTnOjtDMqbYY5eWltE6d sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr. (2018, 1 24). 6 2019, 2019 tarihinde Die Verwaltung der Bundeswehr:

https://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/start/verwaltung!/ut/p/z1/04_Sj9CPyksy0xPLMnMz0vMAfIjo8zinSx8QnyMLI2MQgKcXQw8fY2dnAwDjYwMQg31wwkpiAJKG-AAjgb6wSmp-pFAM8xxmeHia6QfrB-lH5WVWJZY0VeQX1SSk1qil5gMcqF-ZEZiXkpOakB-siNEoCA3oty3FERAE17ico!/dz/d5/L2dBISEvZ0 sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr. (30. 4 2019). Abgerufen am 17. 6 2019 von Das Personal der Bundeswehr:

<https://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/start/karriere!/ut/p/z1/> sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr. (2019). Bundeswehr-Karriere: Bundeswehr Ausbildung bzw. Offizier

Studium : <https://www.bundeswehr-test.de/bundeswehr-karriere/bundeswehr-ausbildung-offizier-studium/> sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr. (2019, 4 10). 6 19, 2019 tarihinde Besoldungstabellen: Grundgehälter von

Soldaten und Beamten:
<https://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/start/streitkraefte/soldaten/besoldung-versorgung/besoldungstabelle/> sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr. (2019). 6 19, 2019 tarihinde Bundeswehr Auswahlverfahren: Der Offizier-

Test der Bundeswehr: <https://www.bundeswehr-test.de/auswahlverfahren-offizier/> sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr. (t.y.). 6 18, 2019 tarihinde Freiwillig Wehrdienstleistender (m/w/d) in der Laufbahn der Mannschaften : <https://www.bundeswehrkarriere.de/fwdl/140950> sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr. (t.y.). 6 18, 2019 tarihinde Der Freiwillige Wehrdienst: <https://www.bundeswehrentdecken.de/soldatenberuf/freiwilliger-wehrdienst> sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr. (t.y.). 6 19, 2019 tarihinde Allgemeine Grundausbildung: <https://www.bundeswehrentdecken.de/soldatenberuf/allgemeine-grundausbildung> sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr-Heer. (2018, 6 8). 6 19, 2019 tarihinde Auftrag-Fortbildungslehrgänge: <https://www.deutschesheer.de/portal/a/heer/start/dienstst/ausbkdo/ausbeinrichtung/en/osh/auftrag/> sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehr-Heer. (2018, 8 30). 6 19, 2019 tarihinde Offizierausbildung: Neugestaltung ab Juli 2020 ist entschieden: https://www.deutschesheer.de/portal/a/heer/start/aktuell/nachrichten/jahr2018/august2018/!ut/p/z1/hY7NDoIwEITfiC2_yrHESNCACorSi2logzXYkqYSDz68NSbc iHuYZHe-nQwQuACRdBQdNUJJ2tu9IdE1ioMs9SqUp94JI1yXx22dF266C6CG8z-EWBvNDEZQMQ6NzVjMZ_hQAQFypyN9OYPSpufGoe23IzQ3K sayfasından erişilmiştir.

Bundeswehrkarriere. (2017, 2 1). 6 19, 2019 tarihinde Was wir Ihnen bieten?: <https://www.bundeswehrkarriere.de/blob/42236/57fb9f30226819fb931dcb7adadb644e/bezuegebeispiele-offiziere-02-2017-data.pdf> sayfasından erişilmiştir.

Demeter, K. (1962). *Das deutsche Offizierskorps in Gesellschaft und Staat 1650-1945 2. Baskı.* Frankfurt am Main: Bernard&Graefe.

Deutscher Bundestag. (2017, 3 9). Entwicklung der Militärausgaben in Deutschland von 1925 bis 1944 und in der Bundesrepublik Deutschland von 1950 bis 2015 im

- Verhältnis zur gesamtwirtschaftlichen Leistung:
<https://www.bundestag.de/resource/blob/503294/493c4e3a31e0705bd3b62a77d449bc76/wd-4-025-17-pdf-data.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- EtimolojiTürkçe*. (2019). 6 18, 2019 tarihinde
<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/subay> sayfasından erişilmiştir.
- Fischer, H. M. (2009). *Abitur – und was jetzt?* Köln: Aqua Verlag.
- Grahn, R. Helmut-Schmidt Üniversitesi. *Campus der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr in Hamburg*. euroluftbild, Hamburg.
- Hauptmann, J. (2006). *Militärsgeschichte in der Offiziersausbildung*. München: GRIN Verlag: <https://www.grin.com/document/56567> sayfasından erişilmiştir.
- Helmut-Schmidt Universität*. (2019, 2 15). 6 19, 2019 tarihinde Studium: <https://www.hsu-hh.de/studium> sayfasından erişilmiştir.
- Hollenbach, M. (2019, 2 1). *Islamische Militärseelsorge*. Deutschlandfunk: https://www.deutschlandfunk.de/islamische-militaerseelsorge-wenn-der-erste-muslimische.886.de.html?dram:article_id=439693 sayfasından erişilmiştir.
- Kara Kuvvetleri Komutanlığı*. (2018). Türk Kara Kuvvetleri Tarihçesi - Cumhuriyet Dönemi ÖncesTürk Kara Kuvvetleri: <http://www.kkk.tsk.tr/KKKHakkinda/KKKtarihce.aspx> sayfasından erişilmiştir.
- Katapult Benjamin Fredrich*. (2015). <https://mobile.katapult-magazin.de/index.php?mpage=a&l=0&artID=43> sayfasından erişilmiştir.
- Kollmer, D. H. (2004). *Wie viel Bildung braucht der deutsche Offizier?* FORUM 1/2004: https://www.jstor.org/stable/24231492?newaccount=true&read-now=1&seq=7#page_scan_tab_contents sayfasından erişilmiştir.
- Kutz, M. (1982). *Reform und Restauration der Offiziersausbildung Bundeswehr, Strukturen und Konzeptionen der Offiziersausbildung im Widerstreit militärischer und politischer Interessen*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Leng, R. (2002). *Ars belli: Deutsche taktische und kriegstechnische Bilderhandschriften und Traktate im 15. und 16. Jahrhundert (Imagines Medii Aevi. Interdisziplinäre Beiträge zur Mittelalterforschung, Bd. 12)*. Wiesbaden: Isd.

Metapedia. (2019, 4 5). 6 18, 2019 tarihinde Königlich Preußische Kriegsakademie: https://de.metapedia.org/wiki/K%C3%B6niglich_Preu%C3%9Fische_Kriegsakademie sayfasından erişilmiştir.

Neitzel, E. (2005, 7). 6 19, 2019 tarihinde Offizierseignungsprüfung der Bundeswehr: <https://www.eneitzel.eu/offizierseignungsprufung-der-bundeswehr> sayfasından erişilmiştir.

Offizier des Heeres. (2009, 11). 6 19, 2019 tarihinde Bundeswehr: [file:///C:/Users/Meister/Downloads/0101%200110%20050%20S1109%20Offizier%20des%20Heeres%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Meister/Downloads/0101%200110%20050%20S1109%20Offizier%20des%20Heeres%20(2).pdf) sayfasından erişilmiştir.

Seewald, B. (2016, 10 13). *Geschichte - Die Schlacht, in der das alte Preußen unterging*. 6 18, 2019 tarihinde Welt: <https://www.welt.de/geschichte/article158726074/Die-Schlacht-in-der-das-alte-Preussen-unterging.html> sayfasından erişilmiştir.

Seißler, H. (1940). *Aphorismen*. über Soldat: https://www.aphorismen.de/suche?f_thema=Soldat&seite=3 sayfasından erişilmiştir.

Statista. (2019). Anzahl der betreuten Studenten pro Professor* in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2015: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/653256/umfrage/betreute-studenten-pro-professor-in-deutschland-nach-bundeslaendern/> sayfasından erişilmiştir.

TDK. (2019). 6 18, 2019 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <http://sozluk.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.

TeamGlobDef. (2006, 12 28). *Europa — Deutschland — Gliederungsformen des Heeres*. 6 18, 2019 tarihinde GlobalDefence.net:

<https://www.globaldefence.net/archiv/artikel-analysen/europa-deutschland-gliederungsformen-des-heeres/> sayfasından erişilmiştir.

Trull, C. (2002). Ausbildung, Führung und Erziehung unseres Nachwuchses. *Panzergranadier* 11/2002, 9.

Universität der Bundeswehr München. (2017, 9 14). 6 19, 2019 tarihinde Merkblatt für die studienbegleitende Fremdsprachenausbildung: https://www.unibw.de/sprachenzentrum/infos/merkblatt-sprachausbildung_stand-2017.pdf sayfasından erişilmiştir.

Universität der Bundeswehr München. (2019). Fakultäten an der Universität: <https://www.unibw.de/home/fakultaeten> sayfasından erişilmiştir.

Wehrrechtsgesetzänderung. (2011, 5 2). Bundesgesetzblatt Online: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*%5B@attr_id=%27bgbl111s0678.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl111s0678.pdf%27%5D__1549986156926 sayfasından erişilmiştir.

Westphal, C. (2013). Führerausbildung, die Offizierausbildung im Deutschen Heer. *der Panzergranadier Heft* 34 2/2013, 13-19.

Wikipedia. (t.y.). 6 19, 2019 tarihinde Universität der Bundeswehr München: <http://www.wikizero.biz/index.php?q=aHR0cHM6Ly9kZS53aWtpcGVkaWEub3JnL3dpa2kvVW5pdmVyc2l0w6R0X2Rlcl9CdW5kZXN3ZWWhyX03DvG5jaGVu> sayfasından erişilmiştir.

Wikipedia. (t.y.). 6 19, 2019 tarihinde Helmut-Schmidt-Universität: <http://www.wikizero.biz/index.php?q=aHR0cHM6Ly9kZS53aWtpcGVkaWEub3JnL3dpa2kvSGVsbXV0LVNjaG1pZHQqVW5pdmVyc2l0JUMzJUE0dA> sayfasından erişilmiştir.

Youtube. (2016, 9 12). 6 19, 2019 tarihinde Studiengang "Aeronautical Engineering": <https://www.youtube.com/watch?v=AwNvPwDaUS4> sayfasından erişilmiştir.

EKLER

EK 1. Subay adaylarına giriş sınavlarında uygulanan örnek bilgisayar testi (Ş.Özdemir (kişisel iletişim, Kasım 3, 2018))

Allgemeinwissen

Bleibe während deiner Vorbereitung stets über das aktuelle Weltgeschehen informiert. Lies regelmäßig Zeitung und schaue Nachrichten, denn im Test kann auch nach tagesaktuelle Geschehnisse und Ereignissen gefragt werden.

1. Welcher Feiertag wurde im Jahr 2017 einmalig deutschlandweit gefeiert?

- A) Buß- und Bettag
- B) Allerheiligen
- C) Reformationstag
- D) Fronleichnam

2. Was passierte nicht am 9. November?

- A) Fall der Berliner Mauer
- B) Reichspogromnacht
- C) Beginn zweiter Weltkrieg
- D) Hitler-Putsch in München

3. Wo befindet sich der Internationale Gerichtshof?

- A) New York
- B) Berlin
- C) Brüssel
- D) Den Haag

4. Wie oft finden die Olympischen Spiele statt?

A) alle 4 Jahre

B) alle 2 Jahre

C) alle 6 Jahre

D) alle 3 Jahre

5. Was ist die Hauptstadt von Albanien?

A) Skopje

B) Belgrad

C) Riga

D) Tirana

6. Wessen Interessen werden in der Kommunalpolitik vertreten?

A) Bundesländer

B) Landkreis und Gemeinde

C) Bund

D) Europäische Gemeinschaft

Sprache

Versuche während deiner Vorbereitung viel zu lesen, egal ob Zeitung, Bücher oder Sachtexte, denn dies fördert das Sprachgefühl. Gewöhne dir außerdem an, auch beim Schreiben von privaten Nachrichten z.B. bei WhatsApp auf die korrekte Rechtschreibung und Zeichensetzung zu achten. Dadurch übst du unbewusst deine Rechtschreibung und Zeichen-setzung.

1. Rechtschreibung

Welches der Worte ist korrekt geschrieben?

Kommandeur	Komandeur
rau	rauh
herlich	herrlich
totlachen	todlachen
Verwandtschaft	Verwantschaft
Spülmaschiene	Spülmaschine
Apparat	Aparat
stehts	stets

2. Zusammen oder Getrennt?

Herablassen	ausnahme Zustand	hinüber wegsehen	irgendjemand
herab lassen	Ausnahmezustand	hinüberweg sehen	irgend jemand

3. Welches Wort verbirgt sich hier?

1. LUMBE
2. LELIBLE
3. MORST
4. RIEFAGE

5. ETACHS

5. Satzergänzung

1. Aufgrund _____ (der große Andrang) bleibt das Café heute länger geöffnet.
2. Der Onlineversand hat das Paket an _____ (der Zusteller) weitergegeben.
3. Das Bild hängt neben _____ (das Fenster), denn dort bildet es _____ (ein hervorragender Blickfang).
4. Der Klavierunterricht _____ (das Kind) muss heute entfallen, da die Lehrerin krank ist.

6. Das oder Dass

1. Das(s) Haus, das(s) am Wegesrand steht und gruselig aussieht, ist das(s) wirklich so gruselig?
2. Ich sagte dir, das(s) ich das(s) machen würde.
3. Das(s) der Zug wieder mal zu spät kommen würde, war allen klar.
4. Das(s) Auto, das(s) sehr viel Benzin verbrauchte, das(s) so teuer war, fuhr langsam die Straße entlang.
5. Das(s) das(s) Kind klein war, sagte uns das(s), das(s) das(s) Kind noch recht jung war?

6. Lückentext

1. Zum _____ gab es einen Stromausfall.

- A) wiederholten male
- B) wiederholten Male
- C) Wiederholten Male

2. Ich machte mir _____ einen Tee.

- A) vorgestern nacht
- B) Vorgestern Nacht

C) vorgestern Nacht

3. Die _____ zählt zu den bekanntesten Sehenswürdigkeiten Deutschlands.

A) Kirche Ulmer Münster

B) Kirche ulmer Münster

C) Kirche Ultermünster

4. Um Leben zu retten, sollte jeder die _____ beherrschen.

A) Mund zu Mund-Beatmung

B) Mund-zu-Mund Beatmung

C) Mund-zu-Mund-Beatmung

7. Diktat

Bitte einen Freund oder ein Familienmitglied, dir dieses Diktat vorzulesen.

Nach einer Ausbildung oder nach einem erfolgreich angeschlossenen Studium strömen viele Absolventen auf den Arbeitsmarkt. Der Berufseinstieg steht an, der zugleich so schwierig wie schizophren ist: Es gibt Unmengen an möglichen Einstiegschancen bei einem immer unübersichtlich werdenden Arbeitsmarkt. Damit einhergehend werden die Ansprüche der Personaler jedoch höher und der Konkurrenzkampf der Bewerber immer härter. Einschlägige Erfahrungen und Qualifikationen, wie Praktika, erste Jobs und Auslandserfahrungen werden mittlerweile oftmals vorausgesetzt.

Um sich erfolgreich zu bewerben, muss man sich vom altbekannten Mainstream abheben, um wahrgenommen und eingestellt zu werden.

Der erste Eindruck bei einem Vorstellungsgespräch zählt: Angemessene Kleidung sowie ein ordentlich geführtes Curriculum Vitae sind essentiell. Trotzdem ist und bleibt man ein Anfänger im Beruf. Viele Berufsanfänger absolvieren deshalb ein Trainee, müssen sich

ihr Know-how zunächst erarbeiten, die betrieblichen Strukturen kennenlernen und sich in ihr zukünftiges Berufsfeld einarbeiten, um daraufhin im Job durchzustarten.

140 Wörter

Logik und Konzentration

Ruhe bewahren. Behalte die Zeit im Blick, aber lass dich nicht stressen. Manchmal ist ein Test darauf ausgelegt, dass nicht alle Fragen beantwortet werden können.

1. Vergleiche sorgfältig die Tabellen und streiche die Fehler in der rechten Spalte an.

Lena Miehlen, Wettergasse 8, 65149 Schleunen	Lena Mielen, Wettergasse 3, 65149 Schleunen
Isabell Rehr, Mausgraben 12, 89045 Lanen	Isabell Rehr, Mausgraben 12, 89045 Lanen
Sebastian Findel, Dandelweg 10, 99923 Bauten	Sebastian Findet, Danbelweg 19, 99923 Bauten
Niklas Kluger, Birkenweg 7, 61330 Silz	Nicklas Kruger, Birkeweg 7, 61330 Silz
Tanja Altmann, Untergraben 4, 21034 Linde	Tanja Altmann, Untergaben 4, 21034 Linde
Rainer Metz, Lindenweg 42, 73494 Manburg	Rainer Metz, Lindenweg 42, 73494 Manburg

Mathematik

Informiere dich vor dem Test über die erlaubten Hilfsmittel.

1. Addiere zum Produkt aus 3 und 15 die Zahl 7.

- A) 126
- B) 38
- C) 52
- D) -5

2. Löse die Gleichung $5x - 10 = 102x \cdot 2$ nach x auf.

- A) -0,05
- B) -19,9
- C) -0,03
- D) 0,05

3. Addiere die Brüche **17** und **25** .

- A) -12
- B) 735
- C) 312
- D) 1935

4. 18 Mitarbeiter brauchen 10 Tage für die Fertigstellung einer Halle. Wie lange bräuchten 25 Mitarbeiter?

- A) 13,9 Tage
- B) 7,2 Tage
- C) 45 Tage
- D) 5,7 Tage

5. Ein Kilo Pfirsiche kostet 2,50€. Wie viel kostet die gleiche Menge Pfirsiche nach einer Preiserhöhung von 5%?

- A) 2,55 €
- B) 3,75 €
- C) 3,15 €
- D) 2,63 €

Lösungen

Allgemeinwissen

1. c)
2. c)
3. d)
4. a)
5. d)
6. b)

Sprache

Rechtschreibung: Kommandeur, rau, herrlich, totlachen, Verwandtschaft, Spülmaschine, Apparat, stets

zusammen oder getrennt: herablassen, Ausnahmezustand, hinüber wegsehen, irgendjemand

Buchstabengewirr: 1. Blume 2. Libelle 3. Strom 4. Giraffe 5. Tasche

Satzergänzung:

1. Aufgrund des großen Andrangs bleibt das Café heute länger geöffnet.
2. Der Onlineversand hat das Paket an den Zusteller weitergegeben.
3. Das Bild hängt neben dem Fenster, denn dort bildet es einen hervorragenden Blickfang.
4. Der Klavierunterricht des Kindes muss heute entfallen, da die Lehrerin krank ist.

Dass/Das:

1. Das Haus, das am Wegesrand steht und gruselig aussieht, ist das wirklich so gruselig?
2. Ich sagte dir, dass ich das machen würde.
3. Dass der Zug wieder mal zu spät kommen würde, war allen klar.
4. Das Auto, das sehr viel Benzin verbrauchte, das so teuer war, fuhr langsam die Straße entlang.
5. Dass das Kind klein war, sagte uns das, dass das Kind noch recht jung war?

Lückentext

1. b)

2. c)

3. a)

4. c)

Logik und Konzentration

Lena Miehlen, Wettergasse 8, 65149 Schleunen	Lena Miehlen, Wettergasse 3 , 65149 Schleunen
Isabell Rehr, Mausgraben 12, 89045 Lanen	Isabell Rehr, Mausgraben 12, 89045 Lanen
Sebastian Findel, Dandelweg 10, 99923 Bauten	Sebastian Findet, Danbelweg 19 , 99923 Bauten
Niklas Kluger, Birkenweg 7, 61330 Silz	Niclas Kruger, Birkenweg 7, 6133 9 Silz
Tanja Altmann, Untergraben 4, 21034 Linde	Tanja Altmann, Untergraben 4, 21034 Linde
Rainer Metz, Lindenweg 42, 73494 Manburg	Rainer Metz, Lindenweg 42, 73494 Manburg

Mathematik

1. c)

2. a)

3. d)

4. b)

5. d)



“Gazili Olmak Ayrıcalıktır”