

HUKUKÇULARIN EĞİTİMİ

Hakan ÖZTÜRK*

ÖZET

Hukuk devleti ilkesinin temel koşullarından biri, adalet sisteminin etkili bir şekilde işlemesidir. Bireylerin haklarını esas alan bir hukuk sistemi, etkin bir şekilde çalışmadığı takdirde faydasız olacaktır. Hukuk ve adalet sisteminin işlevselliğine ilişkin sorunlar, temel insan haklarının özüyle ilgili çeşitli tartışmalar doğurur. Ayrıca yetersiz bir yargı sistemi, vatandaşların adalete olan inancını da zedeler.

Devletin sunduğu hizmetin kalitesini; donanım, uygulama ve insan unsurlarının kalitesi belirler. Mahkeme yönetiminin en önemli unsurlardan birisi de insan unsurudur. Zira yargısal sorunlar insan ilişkilerinden kaynaklanmakta ve sonuçta insanlar tarafından çözülmektedir. Bu sorunları çözen insan unsuru, ne kadar nitelikli olursa, bulunan çözüm bir o kadar hızlı ve kabul edilebilir olur. Her hizmette olduğu gibi yargı hizmetinde de insan unsurunun kalitesini eğitim belirler. Bu çalışmanın konusunu; yargılamanın insan unsuru oluşturmuştur.

Anahtar kelimeler: Eğitim, meslek öncesi eğitim, meslek içi eğitim, yargı, adalet akademisi, hukukçu.

ABSTRACT

In terms of the principle of the rule of law, it is essential to have an effectively functioning judicial system. A legal system placing the individual at the centre will not meet the expectations unless it functions effectively. Problems concerning the functionality of law and judicial system lead us to some discussions related with the essence of the fundamental human rights. In addition, an insufficient judicial system harms the confidence in justice among the citizens. The human factor in judicial exercise constitutes the subject of this study. It is obvious that, qualified human can only be formed through a qualified training.

Key words: education, justice, justice academi, jurist.

* Hâkim- Türkiye Adalet Akademisi.

GİRİŞ

Adil yargılama sürecinin en önemli unsurlarından birisi de insan unsurudur. Yargısal sorunlar insan ilişkilerinden kaynaklandığı gibi, yine insanlar tarafından çözülmektedir. Yargı profesyonelleri ne kadar nitelikli olursa, bulunan çözüm bir o kadar hızlı ve kabul edilebilir olur. Her hizmette olduğu gibi yargı hizmetinde de insan unsurunun kalitesini eğitim belirler. İnsanı yetiştiren eğitim ne kadar nitelikli ise, o eğitimden geçen insan da o kadar nitelikli olacaktır. Bu çalışmanın konusunu yargı profesyonellerinin lisans eğitimi ve hizmet içi eğitimi oluşturmaktadır.

Hukukçunun başka insanların yaşamı ve geleceğine dair karar verme yetkisi aşırı sorumluluk gerektirir.² Hâkim, savcı veya avukat olsun hukukçunun toplum önünde saygınlığını belirli ölçüde yitirmesi iyi yetişmemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

I. EĞİTİMİN TANIMI VE NİTELİKLERİ

Çağımızın en belirleyici özelliği hızlı değişimdir. Dünya tarihinde görülmemiş bir hızla, yepyeni durumların ortaya çıktığı yeni bir dönemin içine girilmiştir. Takibi güç teknolojik, ekonomik, sosyal ve siyasal değişme ve gelişmeler olmaktadır.³ Günümüz insanı ise; kendi sebep olduğu bu kaos ortamı içinde giderek artan türlü sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Nüfus patlaması, açlık tehlikesi, teknolojik gelişme, çevre kirlenmesi, enerji yetersizliği, silahlanma yarışı, ekonomik savaş sorunlarından birkaçıdır. Bu sorunlar Dünyanın üzerinde yer alan her ülkeyi etkiliyor olmasına rağmen, ülkeler bir yandan bu değişime ayak uydurmaya çalışmakta bir yandan da gelecek kuşaklarını yeni durumlara hazırlamak için uğraşmaktadırlar.⁴

Gelişmekte olan ülkeler, devam eden hızlı değişme ve gelişme sürecine koşullarını uydurmaya zorlandıklarından, kendilerine hedef olarak gelişmiş ve kalkınmış ülkelerin seviyesine ulaşmayı koymuşlardır. Çağdaş uygarlık düzeyine ulaşma başta kendimiz olmak üzere insanımızı değiş-

² TÜRKÖZER, Bahir Güneş, *Hukuk Adamı*, Adalet Dergisi, Ocak-2007, 27.sayı, s.3

³ PEKER, Ömer (Kemal TOSUN'dan aktaran), 1989, *Yönetici Eğitimi*, Ankara, TODAİE Yayınları, s.1

⁴ PEKER, a.g.e., s.1

tirmektir. Kalkınma için gerekli nitelikte ve yeter sayıda insan gücü yetiştirilmesinin ve böylece insanı değiştirmenin en etkili yolu ise eğitimidir.⁵

Sokrat (M.Ö. 470–399) tüm kötülüğün sebebini bilgi eksikliğinde görür ve “Eğer insanlar doğruyu bilmiş olsalardı, yani neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilselerdi yanlışa düşmezlerdi”, der.⁶ Buna göre, bilgiyle donanan insanlar hatadan korunurlar. Dolayısıyla insanların eğitime ihtiyacı vardır. En genel tanımıyla eğitim, “önceden saptanmış amaçlara göre insan davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkinlikler dizisidir”. Ertürk ise eğitimi, “bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istedik değişme meydana getirme süreci”⁷ olarak tanımlamaktadır.⁸ Elbette eğitim tanımları bunlarla sınırlı değildir. Genellikle her eğitimci, eğitimi değişik ifadelerle başka biçimlerde tanımlamıştır. Kuşkusuz bu farklılaşmada eğitimcilerin, konuya değişik bakış açıları etkili olmaktadır. Çeşitli tanım denemelerinde öne çıkan ortak nokta, insan davranışlarında istenen yön ve doğrultuda değişmelerin meydana getirilmesi düşüncesidir. Yani bir bütün olarak bakıldığında eğitim, insanı yetiştirme sürecidir.

Eğitimin ana kaynağı insandır. Ancak insan, eğitim hakkını zor ve uzun bir süreçten geçerek elde etmiştir. Ondokuzuncu yüzyıla kadar, eğitim hakkı yalnız yönetimi elinde tutan elit kesime tanınırdı.⁹ Avrupa’da halkın eğitilmesi düşüncesi 1789 Fransız Devrimi ile başlamıştır. Fransız Devrimi insanlar arasında eşitliğin, adaletin ve özgürlüğün yayılması ve yerleşmesi için “kamusal eğitimi” bir araç olarak benimsemiştir.¹⁰ Ancak yirminci yüzyıla beraber sosyal devlet anlayışının gelişmesi ile eğitim, geniş halk kitlelerine yayılmaya başlamıştır. Çünkü sosyal devlet anlayışının gereği olarak devletin önemli görevlerinden biri de topluma eğitim hizmetinin sunulması olarak kabul edilmiştir.¹¹ Çağımız toplumunda, eğitimle ilgili olarak oluşan genel kanaat şöyle özetlenebilir: Eğitim, insanın zihinsel, ruhsal, fiziksel gelişiminin en başta gelen desteği olma niteliğini sürdürmektedir.¹²

⁵ PEKER, a.g.e., s.2

⁶ TOZLU, Necmettin, 2002, *İnsandan Devlete Eğitim*, Ankara, s.16

⁷ OĞUZKAN, Fethi, 1998, *Eğitim Terimleri Sözlüğü*, Ankara, s. 48

⁸ DOĞAN, İsmail (Selahattin ERTÜRK’den aktaran) *Sosyoloji*, Ankara, 1996, s.153

⁹ BAŞARAN, E.İbrahim, *Eğitime Giriş*, Ankara, 1996, s.23

¹⁰ BAŞARAN, a.g.e. s.23

¹¹ ATALAY, Beşir, *Eğitim*, Yeni Türkiye Dergisi, sayı:22, s.1093

¹² BİLHAN, Saffet, *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara Üniversitesi Yayınları, 1996, s.88–89

Bugün üzerinde fikir birliği oluşan konu; eğitimin bir ülkeyi zenginleştirmek için en kârlı fakat en pahalı, uygulanması en güç yatırım olduğu, ancak verdiği ürün insan kaynağı olması sebebiyle sonuçta yatırımların en verimli olduğu gerçeğidir.

II. HUKUKÇULARIN LİSANS EĞİTİMİ

A. Genel Olarak

Toplumdaki ve hukuk alanındaki gelişmelerin gerisinde kalan, kendisini yenileyemeyen, teknisyen düzeyini aşamayan hukukçular, tarih boyunca ağır eleştirilerle karşılaşmışlardır.¹³ Esasen, hukukçu eğitiminin daha hukuk fakültesinden hatta orta öğretimden itibaren belli bir kaliteyi tutturması gerekmektedir. Hukuk fakültelerinin öğretim programlarında yer alan ders konularıyla ilgili bilgilerin sadece pasif alıcısı durumunda kalan klâsik hukuk öğrencisi tipi yerine genel kültüre de özel ağırlık veren, derslere hazırlıklı gelen, düşünen, soran, kaynaklara inerek araştıran, problemleri görmeye ve doğru çözmeye çalışan geniş görüşlü hukukçu tipinin yetiştirilmesi büyük bir ihtiyaçtır.

Büyük hukuk ve tarih bilgini ve dönemin Adliye Nazırı Ahmet Cevdet Paşa, 1880 yılında bugünkü İstanbul Hukuk Fakültesi'nin çekirdeğini oluşturan Hukuk Mektebi'nin açılışında; "Efendilerim, ilm-i hukukun lüzum ve faidesi ve bizim buna ne mertebe muhtaç olduğumuz mâlûm ve müsellemdir. Dersaadette (İstanbul'da) bir hukuk mektebi küşadı (açılması) arzu olunuyordu. Divan-ı Ahkâmı Adliyenin teşkilinde bunun bir mertebe daha ehemmiyeti arttı... Efendiler, tahsil edeceğiniz ilmin kadri pek büyüktür. Biliyorsunuz ki hesap ve hendese ve kimya gibi ulum-u akliyyeyi tâlim için peygamberler gelmedi ama kavanin-i şer'iyeyi telkin ve tebliği için peygamberler geldi. Bu babta başka delil iradına hâcet görmem."¹⁴ diyerek hukuk eğitimini önemini ortaya koymuştur.

Hukuk insan yaşamının, tüm yönlerini içine alan ve ilgilendiren; bu bağlamda sosyal bilim niteliği taşıyan bir bilim dalı olduğundan hukuk eğitiminin amacı da; öğrencileri, hür düşünceli, sorumluluk ve kişilik sahibi bireyler olarak, olaylara geniş bir perspektiften bakabilen, ufku geniş, entelektüel seviyesi yüksek, okumayı ve araştırmayı seven, farklı düşünce ve görüşlere saygılı, kendine güvenen, düşüncesini korkmadan ifade

¹³ KARAYALÇIN, Yaşar, (2001), *Hukukta Öğretim-Kaynaklar-Metot*, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yay., s.38.

¹⁴ BİLSEL, Cemil, *Öğrenirken ve Öğretirken Beraber, Ebul'ula MARDİN'e Armağan*, İHF Yayını, İstanbul, 1944, s.82.

edebilen, sosyal yönü güçlü, iletişim problemi olmayan insanlar olarak yetiştirmektir.¹⁵ Öğrencilerin hukuku daha iyi anlayabilmeleri için hukuk bilimiyle yakından ilişkili sosyal bilimlerin diğer alanlarında da gerekli ve yeterli bilgilere sahip olmaları gerekir. İyi bir hukukçu yetişmesinde rol oynayan başlıca sosyal bilim alanları Türk dilinin grameri, sözlü ve yazılı anlatım, siyasi tarih, tarih felsefesi, siyaset bilimi, yönetim bilimi, siyasal düşünceler tarihi, iktisat bilimi, sosyoloji bilimi, felsefe, davranış psikolojisi gibi alanlardır.¹⁶ Böylece, öğrencilerin hem gerekli ve yeterli hukuk formasyonuna sahip, hem de güncel sorunları bilen, çağın gerekleri ile uyumlu olarak yetişmeleri sağlanmış olacaktır.

Hukukçunun gerek mesleğini icra ederken gerekse başka mesleklerde çalışırken ya da konumları gereği çeşitli siyasal ve toplumsal roller oynarken; genel kültür ve sosyal bilimlerin alanında edinilmiş bilgilerin öneminin bilincinde olan gelişmiş ülkeler, farklı biçimlerde de olsa fakat hepsi de hukukçuyu aynı zamanda bir sosyal bilimci olarak yetiştirmektedirler. Örneğin, ABD’de hukuk öğrenimi yapabilmek için daha önce lisans düzeyinde bir yüksek öğretim kurumundan mezun olmak şart koşulmaktadır.¹⁷

Bir hukuk fakültesi öğrencisinde olması gereken yukarıda belirtilen genel kültür düzeyi karşısında, ülkemizde üniversite giriş sınavlarını kazanan öğrencilerin genel kültür düzeylerinin ne olduğu sorusu cevaplandırıldığında, ideallerle gerçeklerin örtüştüğünü söylemek oldukça zordur. Bugün okullarımızda öğrenme, araştırma ve okuma alışkanlıklarının geliştirilemediği; düşünme, akıl yürütme, sorgulama, neden-sonuç ilişkisi kurma, analiz ve sentez yapma, sözlü ve yazılı anlatım yeteneklerinin kazandırılmadığı ve geliştirilmediği bilinen gerçektir.¹⁸ Türkiye’de hukuk öncesi eğitim, Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleriyle kıyaslandığında son derece kısıdır ve bir sosyal alanda öğrenim görececek öğrenciler için altyapı son derece yetersizdir.¹⁹

¹⁵ AKINCI, Şahin, (2001), “Hukuk Eğitimi Üzerine Düşünceler”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:9, sayı 1-2, a.g.e., s.21.

¹⁶ ATAY, Cevdet, *Hukuk Öğretimi ve Hukukçu Eğitimine Bakış Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, <http://www.barobirlik.org.tr/yayinlar/makaleler/cevdetatay.doc>

¹⁷ ATAY, a.g.m.

¹⁸ SOYER, M. Polat, *Hukuk Eğitiminde Reform*, TBB. Dergisi, yıl:10, sayı:1, 1997, s.21; AKINCI, a.g.e., s.19 vd.

¹⁹ SOYER, a.g.m., s.23

Gelişmiş ülkelerde hukukçunun eğitimi için gereken sürenin 7 yıldan fazla bir süre olmasına rağmen Ülkemizde bu sürenin hâlâ 4 yıl olması ve bu nedenle sorunların çıktığı göz önüne alınarak bu sorunun uzun vadede kalıcı olarak çözülebilmesi için, hukuk fakültelerine normal liselerden değil, adalet meslek yüksekokullarından öğrenci alınması gerektiği savunulmuştur. Adalet Meslek Yüksekokullarından gelen öğrenciler belirli bir bilgi seviyesine ulaşmış olarak hukuk fakültesine gireceklerdir. Dolayısıyla bu okullarda öncelikle asgarî hukuk bilgisi verilecektir ve hukuk fakültesine giren öğrenci yabancılik çekmeyecektir.²⁰ Diğer bir görüş de; hukuk eğitimi süresine bir hazırlık sınıfının ilavesi suretiyle fakülteye giren öğrencilere sağlam bir alt yapı kazandırılmasıdır. Hukuk eğitimi sosyoloji, felsefe, psikoloji, mantık, matematik, iktisat olmadan yapılamayacağına göre bu hazırlık sınıfında temel dersler, Türkçe konuşma, tartışma ve yazma ve yoğun yabancı dil ve diğer dersler okutulabilir.²¹

B. Ülkemizde

Ülkemizde hukuk öğretimi, devlet ve vakıf üniversiteleri bünyesinde faaliyet gösteren ve sayıları 54'ü bulmuş olan hukuk fakültelerinde verilmektedir ki bu sayı her gün artmaktadır. Hukuk fakültelerinin sayısı ve donanımı, ülkemizin eğitim düzeyi, sosyokültürel koşulları ile nüfusu ve demografik yapısı dikkate alındığında, yeterli görülebilir. Ancak, bu fakültelerin büyük çoğunluğunda kütüphane, derslik ve hizmet binası ile teknik ve fiziksel donanım, akademik ve idarî kadrolar ile öğrenci kapasitesi bakımından ciddi düzeyde nitelik ve nicelik sorunları yaşanmaktadır.²² Yine, hukuk öğretiminin öğrenci sayısının çokluğu nedeniyle âdeta kitle eğitimi olarak yapılması, yöntem olarak öğrencinin pasif bir konumda olması, öğretim üyesinin kuramsal olarak anlattıklarını öğrencinin uygulamada bilgiye dönüştürüp kullanamaması, öğretim sisteminin ezberle dayanması, sınav sisteminin gerçek anlamda bilgiyi ve bu bilginin kullanımını, hayata geçirilmesini ölçmeye yönelik olmaması, öğrencinin hukuk formasyonunun ve mantığının gelişimine katkıda bulunan bir eğitimin olmaması, ders programlarının çok yüklü ve ilgi alanlarına göre seçmeli derslerin az olması, öğrenim süresinin yetersiz olması, kuramsal bilgi ile uygulamanın birbirinden kopuk olması, öğrencinin "hukukçu"

²⁰ AKINCI, a.g.m., s.16

²¹ ÇELİKEL, Aysel, *Hukuk Eğitimi ve Öğretimi Konusunda Düşünceler*, Yeni Türkiye, Adalet Reformu Özel Sayısı, 1996, s.906, GÜRAN, a.g.e., s.91

²² *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) Adalet Hizmetleri Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, <http://plan9.dpt.gov.tr/plan9.htm>,

olarak değil de "teknisyen" gibi yetiştirilmesi de hukuk eğitiminin en önemli sorunları olarak gösterilebilir.²³

Hukuk eğitimi konusunda bugün sıkça rastlanan iki yöntem; anlatım yöntemi ve tartışma yöntemidir. Ülkemizde hukuk fakülteleri, genellikle anlatım yöntemine dayanarak hukuk öğretimini yürütmektedir. Bunun nedeni olarak da sınıfların kalabalık olması, öğrencinin derse hazırlanmadan gelmesi gösterilmektedir. Öğretim üyesi dersi yetiştirebilmek için tartışma açmamakta, öğrenci de derse hazırlanmadan geldiği için eleştirel sorular soramamaktadır. Bunun sonucu olarak da tartışma kültüründen, eleştiri kültüründen yoksun hukukçular yetiştirilmektedir. İkinci bir sonuç olarak da; kendisini ifade etme yeteneği gelişmediği için, medenî cesareti olmayan hukukçuların kısa bir süre sonra, avukatlık gibi, hâkimlik gibi, savcılık gibi görevleri üstlenmeleridir. Bu yöntemin yetersizliği günümüzde artık daha belirgin ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde, hukuk öğretiminde diğer bir sorun da; ders kitabı yöntemidir. Genelde “üniversitede ders kitabı yoktur, öğrenci kaynakları arar, tarar, oradan bilgiyi edinir” denilir. Ama Ülkemizde, öğrenci hocanın hangi kitabı takip ettiğini bulur ya da hoca zaten kitap yazmıştır ve dersi harfî harfine o kitaptan işliyordur. Hatta teknolojik gelişmelerle artık öğrencinin kitap okumasına da gerek kalmamıştır, ses kayıt cihazlarıyla hocanın sesi kaydedilir ve not olarak basılarak çoğaltılır. Bu yöntemde öğrencinin pasifleşmesi sonucunu doğurur.

Yükseköğretimin amaçlarından biri de, öğrencileri bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip vatandaşlar olarak yetiştirmektir. Araştırma, düşünme, konuşma ve tartışmaya dayanmayan bir öğretimde, öğrencinin konuları yeterince öğrenmesi, bilgi ve becerilerini geliştirmesi olanaksızdır. Öğrencilerin bu amaç doğrultusunda yetiştirilmeleri, kuşkusuz uygulamaya yönelik eğitimleri ile olasıdır. Bunun için de pratik çalışmalara ağırlık verilmeli, böylece öğrencilerin araştırma, konuşma ve tartışma becerileri geliştirilmeli, olaylara sağlam ve tutarlı bir hukuk mantığı ile yaklaşmaları sağlanmalıdır.²⁴

²³ KARAYALÇIN, Yaşar, *Hukukta Öğretim-Kaynaklar-Metot-Problem Çözme*, Genişletilmiş 5. Baskı, Ankara 2001, s.38; Aysel ÇELİKEL, *Hukuk Eğitimi ve Öğretimi Konusunda Düşünceler*, Yeni Türkiye, Yargı Reformu Özel Sayısı, Ankara, 1996, s.10, s.903; *Hukuk Öğretimi Sempozyumu*, (Editör=Adnan Güriz), AÜHF. Yayınları no: 497, Ankara 1993.

²⁴ ÇETİNTEMELE, Harun, *Türkiye’de Hukuk Öğretimi*, Danıştay Dergisi, sayı:92, 1997, s.37.

C. İngiltere’de

İngiltere’deki üniversitelerde hukuk eğitiminde ülkemizden farklı metotlar uygulanmaktadır. Eğitim sistemi açısından Oxford ve Cambridge Üniversitelerinin eğitimi ile diğer üniversitelerin eğitimi de birbirlerinden ayrılmaktadır.

Oxford ve Cambridge Üniversitelerindeki eğitiminin diğer üniversitelerin eğitim sisteminden ayrıldığı nokta;” "tutorial system" diye anılan öğretim yöntemidir. Bu sistemde öğrencinin derse devam zorunluluğu yoktur. Hoca dersi anlatır, bunun dışında seminerler düzenlenir. Ayrıca, “tutorial system” de her öğrenci tutor (bir tür danışman veya rehber) denilen bir akademisyen ile çalışmak zorundadır. Her hafta öğrenci bu danışmanı ziyaret ederek haftalık çalışmalarını değerlendirir. Danışman öğrencinin çalışmalarını kontrol edip yol gösterdiği gibi yazılı ödevlerde verir. Burada öğrenci aktif olarak çalışmakta ve çalışmaları kontrol edilmektedir. Öğrenci her konuda danışabileceği, her türlü konuyu tartışabileceği bir danışmana sahiptir. Böylece öğretim aktif hale sokulmuştur.²⁵

Buna karşılık London School of Economics and Political Science’da dersler hem anlatım yöntemi (lectures), hem de küçük sınıf çalışmaları şeklinde verilmektedir. Sınıf çalışmaları genellikle sayısı on ikiyi aşmayan gruplarla ve bir öğretim üyesinin yönetiminde yapılır. Her ayrı ders için başka bir öğretim üyesi yöneticilik görevini yürütür ve bu genellikle dersi anlatan hoca olmaz. Öğrenci o yıl aldığı derslerden her biri için haftada bir grup çalışmasına katılır. Bu çalışmalarda sorunlar tartışılabilir olarak ele alınır. Ancak öğrencilere yazılı ödevler de verilip derslerden yeterli biçimde yararlanıp yararlanmadığı denetlenir. Derslerde de, her hafta bir sonraki dersle ilgili okuma listeleri dağıtılır ve öğrenci derse hazır gider. Dersi sadece hoca anlatmaz, öğrencinin katılımı ile ders yürütülür.²⁶

D. ABD’de

Amerika’da hukuk eğitimi, lisans derecesi üzerine yapılan üç yıllık bir yüksek lisans programıyla tamamlanır. Hukuk fakültesine başvuran herkesin özel yetenek testini (LSAT) geçmesi gerekir. İlk yıl öğrenciler meslek dersleriyle beraber araştırma ve yazma dersi alırlar ki bu derste kü-

²⁵ AKİPEK, Şebnem, “İngiltere’de Hukuk Öğretimi”, Hukuk Öğretimi Sempozyumu, AÜHF. Yayınları, No:497, 1993, Ankara, s.41.

²⁶ AKİPEK, a.g.m., s.42.

tüphaneye kullanmayı, bilgisayar destekli araştırma yapmayı ve hukuksal metinleri hazırlamanın özel tekniklerini öğrenirler. Bunun dışında kullanılan eğitim modeli, somut bir vakıya üzerine soru sorularak karşılıklı tartışmaya dayanır. Sokratik sorgulama yoluyla dersi veren öğretim üyesi öğrencilere değişik ve zor sorular sorarak sürekli onları sınar, olayların farklı yorumlarını öğretir ve zor konularda daha derin düşünerek gerekçeli kararlar oluşturmalarına yardım eder.²⁷

ABD’de kullanılan bu eğitim modelinin Türkiye’de de uygulanması savunulmuştur. Hacıoğlu’na göre; “klinik eğitim modeli” olarak adlandırılan bu eğitim sisteminde; teorik derslerde öğretilen esaslar ve bilgilerin, bir öğretim üyesinin gözetiminde “iş başında eğitim” esasına dayalı olarak öğrenciler tarafından uygulamalı olarak işlenmesidir. Dava dilekçesi, iddianame, mahkeme kararı, savunma dilekçesi yazma, duruşma yönetme, usul diyalektiği, etik değerlerin öğrenimi, adalet sistemini oluşturan kurumları inceleme gibi hususlar işlenir.²⁸ Erdinç de benzer olarak; hukuk fakülteleri bünyesinde adliye kurmak veya adliye bünyesinde hukuk fakültesi kurmak ve nazari eğitimle uygulamayı birleştirmek suretiyle pratik eksikliğini gidermek düşüncesindedir.²⁹

Hukuk fakültelerindeki eğitimin 6 yıla çıkarılması gerektiğini savunanlar da çıkmıştır. Bu görüşe göre; bu eğitimin ilk 4 yılı temel eğitim olarak benimsenmeli ve düzenlenmelidir. Bu dönemde temel hukuk dersleriyle beraber, genel kültüre üzerinde etkili olan siyaset, bilim tarihi ve ekonomi gibi dersler yer almalıdır. Geriye kalan 2 yıllık dönem de ise, yargılama faaliyeti içinde yer alacak olan hâkim, savcı, avukat ve noterlik mesleğine yönelmek isteyenlere hasredilmelidir. Bu 2 yıllık eğitim süresi üniversiteler, barolar ve Adalet Bakanlığı’nın müşterek yapacağı çalışmalarla gerçekleştirilmelidir. Bu dönem tamamen uygulamaya yönelik hukuk öğrencisinin tartışmaya açık olarak katıldığı olay metodunun uygulandığı bir eğitim sisteminden oluşmalıdır. Bu dönemde hukuk ana bilim dallarında üst düzeyde uzmanlık kazandırma amaçlanmalıdır. Temel hukuk eğitiminde verilmeyen özel, mesleki konular bu 2 yıllık eğitim içinde

²⁷ CHODOSH, Hiram, *Hukuk Eğitimi: Trendler, Sorunlar ve Stratejiler*, Selçuk Üniversitesi HFD. C.9, S. 1–2, 2001, s.330.

²⁸ HACIOĞLU, B. Caner, (2001), “Adalet Reformu İçinde Hukukçuların Yetiştirilmesinde Klinik Eğitim Zorunluluğu ve Klinik Eğitim Anlayışı”, *Atatürk ÜHF. Dergisi*, C.5, Sayı 1–4, s.93.

²⁹ ERDİNÇ, Tahsin, *Ağırlaşan Yargılama Sorunları ve Bazı Pratik Çözüm Yolları*, Yeni Türkiye, Yargı Reformu Özel Sayısı, 1996, s.468.

ele alınıp değerlendirilmeli ve öğretilmelidir. Öğrencilerin yazma ve konuşma yeteneklerini geliştirecek çalışmalara yer verilerek, hukukçular mesleğe hazır bir konuma getirilmelidir. Bu eğitim sonunda da öğrencilere yüksek lisans diploması verilmelidir. Bunun için ayrıca bir yabancı dil bilme koşulu da getirilmelidir.³⁰

Tarafımızdan da iştirak edilen bu görüşe göre hukuk fakültesi eğitimi altı yıla çıkartılmalıdır. Bu konuda Fransız hukuk eğitim sistemi model olarak alınabilir.

E. Fransa'da

Fransa'da hukuk eğitimi üç aşamalıdır. "Bakalorya" (olgunluk) sınavını geçen herkes, bir Fransız hukuk fakültesine kayıt olabilir. En azından temel eğitim için herhangi bir sınırlandırma yoktur. Fransa'da hukuk eğitimi üç basamaktan (cycles) oluşmaktadır. Her basamağın atlanması, bir mesleğe geçiş olanağı sağlamaktadır. Eğitimin iki yıl süren ilk basamağında (premier cycle), öncelikle hukukî, ancak aynı zamanda politik ve ekonomik temel bilgiler de verilmektedir. Bu eğitimin sonunda yapılan sınavda başarılı olan öğrencilere, "DEUG mention droit" (genel eğitim derecesi) adı verilen bir diploma verilir. Bu diplomanın alınmasını sağlayan sınavlar, ilk yıl, öğrencilerin üçte ikisini öğrenimden ayrılmaya zorlayacak ölçüde zor yapılır.³¹

İki yıl devam eden asıl eğitim (second cycle) süresince, hukuk öğrencilerine uzmanlık eğitimi verilir ve bunun sonucunda öğrenciler maîtrise en droit elde ederler. Maîtrise (yetişkinlik), mastır'a (yüksek lisans) benziyorsa da aslında mastır değildir. Fransa'da, İngiltere ve ABD'deki mastır sisteminin karşılığı, 5. yılda tamamlanan ve Derinleştirilmiş Çalışmalar Derecesi'nin (DEA) verildiği "Magistere" aşamasıdır. Hukukçu olarak görev yapabilmek için bu dört yıllık eğitim yeterli olmakla birlikte, maîtrise sadece, klâsik ve çok arzulanan hukuk mesleklerini yapmaya yeterli olmadığı için, mezunların çoğu, üçüncü bir öğrenim basamağına

³⁰ YARSUVAT, Duygun, *Hukuk Reformu Çalışmaları Arasında Hukuk Eğitiminin Değerlendirilmesi*, Yeni Türkiye, Adalet Reformu Özel Sayısı, 1996, s.918; AŞÇIOĞLU, Çetin, *Yargıç Gözüyle Hukuk Öğretimi*, Hukuk Öğretimi Sempozyumu, AÜHF. Yayınları, 1993, s.98.

³¹ OĞUZ, Arzu, *Hukuk Eğitiminde Son Gelişmeler ve Karşılaştırmalı Hukukun Hukuk Eğitimindeki Rolü*, AÜHF. Der., yıl:2003, s:4 s.1 ; DAVER, Bülent, *Fransa'da Hukuk Eğitimi-Öğretimi ve Türkiye'ye Etkisi*, Hukuk Öğretimi Sempozyumu, AÜHF. Yay. No:497, 1993, s.11; DREIFUSS, Frederique, *Fransız Hukuk Öğretimi*, Hukuk Öğretimi ve Hukukçunun Eğitimi, TBB. Yay., 2004, s.142.

(troisieme cycle) geçmeye çaba gösterirler. Bu dört yılı tamamlayanlar genellikle devlet memuru olmak üzere çeşitli sınavlara girerler.³²

Fransa'da yalnız maîtrise derecesi hukuk eğitime devam olanağı verir. Maîtrise'den sonra öğrencinin, daha derinlemesine bir üniversite eğitimi alması veya meslekî uzmanlık sağlayan bir eğitim kurumuna devam etmesi mümkündür.

Fransa'da meslekî eğitim sağlayan pek çok eğitim kurumu vardır:

Avukatlık okulları (Ecole de formation du Barreau, EFB), noter okulları ve hâkim ya da savcı okulu (Ecole nationale de la Magistrature, ENM). Bu eğitim kurumlarına alınmak için adayların, geniş kapsamlı bir giriş sınavından geçmeleri gerekmektedir, çünkü her yıl öğrencilerin sadece belli bir kısmı bu okullara alınmaktadır. Fransa'da savcı ve yargıç olabilmek için 3 ya da 4 yıllık hukuk eğitimi yeterli değildir. Hukuk alanında uzmanlık çalışmaları yapmış olmak şartı vardır. Bu da yargıç ve savcı kadrosunun çok nitelikli, seçkin olmasını amaçlayan özel bir yöntemdir. Hâkim olmak için her yıl aşağı yukarı 4000 öğrenci başvurmaktadır. Bu öğrencilerden en iyi 100 tanesi hâkim okuluna alınmaktadır. Hâkim okullardaki eğitim, üç yıl sürmektedir ve hem teorik, hem uygulamaya yönelik dersler içermektedir. Diğer ikinci derecedeki adli memurlar, bizdeki Adalet Yüksek Okulu'na benzeyen adalet yüksek okullarından mezun olmaktadır.³³

Eğer öğrenciler hukuk bilgilerini daha derinlemesine geliştirmek isterlerse; teorik olarak iki tip lisansüstü öğretim arasında seçiş seçim yapabilirler. DEA, öğretimin çoğunlukla hukuk teorisi üzerinde odaklandığı ve hukuki araştırma tekniklerinin öğretildiği aşama olup, maitrise ile doktora arasındaki geçiştir. DESS, öğretimin çoğunlukla hukukun pratik yönleri üzerinde yoğunlaştığı, öğrenci ile profesyoneller arasında yakın temasın kurulduğu aşamadır.³⁴

Fransız hukuk eğitim sisteminde, hukuk bilgisi öğrencilere iki yoldan aktarılmaktadır: Öğrenciler hem konferans şeklinde düzenlenen dersleri dinlemek, hem de "çalışma grupları (travaux driges [TD])"na katılmak zorundadırlar. Profesörler, derslerini bir amfide verirler ve öğrenciler not tutar. Ancak derslere ek olarak haftada üç saat, küçük gruplar halinde,

³² OĞUZ, a.g.m., s.4 ; DAVER, a.g.m., s.11, DREIFUSS, a.g.m., s.143.

³³ OĞUZ, a.g.m., s.6 ; DAVER, a.g.m., s.13.

³⁴ DREIFUSS, a.g.m.,s.144.

öğretim yardımcılarını tarafından yönetilen seminerlere katılmak zorundadırlar. Öğrenciler, oluşturulan 20 ilâ 40 kişilik gruplar halinde, önemli ders konularında derinlemesine araştırmalar yaparlar, tipik hukuk mesleklerine ilişkin uygulama yaparlar, kompozisyon yazarlar, olay çözerler, karar analiz ederler ve tartışır. Bu çalışmalarda öğrenciler, hukukî düşünce ve çalışma yöntemini öğrenirler. Bu amaçla öğrencilerin her hafta, yazılı "ev ödevleri" hazırlamaları gerekmektedir. Bu çalışma grupları içinde öğrenciler sözlü ve yazılı sınavlara tâbi tutulurlar, bu sınavlar sonucunda elde ettikleri notlar, aynı dersten yılsonu sınavında aldıkları not kadar önemlidir. Öğrenciler kural olarak haftada üç ya da dört çalışma grubuna katılırlar.³⁵

Günümüzde artık bir lisans diploması yeterli olmamaktadır. Yüksek lisans ve doktora çalışmaları önem kazanmıştır.³⁶ Ayrıca öğrenim süresi ile kişinin gelir düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Araştırmalar sonucu ortaya konan öğrenim süresi arttıkça gelir düzeyinin yükseldiği gerçeği göz önüne alındığında³⁷ Fransız hukuk eğitim sistemi örnek model olarak alınabilir. Ülkemizde de, daha nitelikli hukukçu yetiştirilmesini sağlamak amacıyla hukuk eğitimi 6 yıla çıkartılmalıdır. Eğitimin ilk yılının bilimsel hazırlık sınıfı haline getirilmesi sağlanmalı ve bu ilk sınıfın müfredatında mantık, felsefe, sosyoloji, psikoloji, genel matematik, istatistik, bilimsel araştırma teknikleri ve metodoloji, davranış bilimleri, makro-mikro iktisat, etik ve normatif bilimlere giriş derslerinin olması gerekmektedir. İkinci sınıftan itibaren genel hukuk dersleri okutulmalıdır. Bu eğitimin dört yılını tamamlayanlar, yardımcı yargı personeli olarak değerlendirilebilir. Ancak hâkim-savcı olabilmek için mutlaka lisans eğitimi ile yetinilmemeli, en azından yüksek lisans yapma şartı aranmalıdır. Beşinci sınıftan itibaren daha çok pratiğe dönük, uzmanlaştırıcı bir eğitim verilmelidir.

Diğer taraftan, üniversitemizde, Avrupa'daki hukuk fakültelerinin eğitim programlarında uygulanan, hukukçuların hukuk öğretimi yoluyla birbirlerini anlamalarını sağlayan eğitim modeli uygulanmalıdır. Bunu gerçekleştirmek için, hukuk öğretiminin sadece kanun koyucunun yarattığı hukukun öğretilmesi anlayışının değiştirilmesi gerekmektedir. Hukuk fakültelerinin öğretim programlarının sadece ulusal hukuklarla sınırlı

³⁵ DREIFUSS, a.g.m.,s.145.

³⁶ GÜRİZ, Adnan, *Hukukçu Öğretimi ve Hukukçunun Eğitimi* konulu sempozyumda sunulan tebliğ, TBB yayını, 2004, s.25

³⁷ KARAYALÇIN, a.g.e. , s.9.

kalmaması gerektiği gibi, ulusal hukuku konu alan derslerin, karşılaştırılmalı birtakım bilgiler verilerek çeşitlendirilmesi de yeterli değildir. İdeal olarak yapılması gereken, derslerde, ulusal hukukla birlikte diğer ülkelerde yürürlükte olan hukuk kurallarının, bütün Avrupa ülkelerinde ortak olan hukukî ilkeler ve kurumlar temel oluşturmak üzere alınarak verilmesidir.³⁸ Bunu sağlayabilmenin şartı da, hukuk öğrencilerinin uluslararası geçerliliği olan bir yabancı dili iyi öğrenmeleridir.³⁹ Aksi takdirde, Onursal Yargıtay Başkanı Sami Selçuk'un deyimiyile; "karşılaştırmalı hukuka girilmediği için hukuksal aklımız, kürenin uzaklıklarını, derinliklerini ve aile içi hastalıkları göremeyen, doğrularla yüzleşmeyi de göze alamayan bir anlayışa bürünür"⁴⁰

Hukuk uygulamasından kopmamalarını temin amacıyla, mevzuatta yapılacak değişikliklerle Hukuk Fakültesi Öğretim Üyeleri'ne Yargıtay ve Danıştay gibi yüksek mahkemelerde⁴¹ ya da batı ülkelerinde görülen şekliyle, toplu mahkemelerde hâkim üye olarak bulunmasına imkân tanınmalıdır.⁴² Böyle bir uygulamadan hem öğretim üyelerinin, hem de yüksek mahkemelerin büyük istifadelerinin olacağı her türlü izahtan varestedir. Bugün hukuk fakültelerinden mezun olan öğrencilerin çoklukla şikâyet konusu ettikleri şey fakültede öğretilenlerle uygulamanın birbirinden farklı olmasıdır. Bu farklılık, öğretim üyesinin sadece teorik bilgiyle donanmış ve uygulama ile iştigalden men edilmiş olmasından ileri gelmektedir.

III. HUKUKÇULARIN HİZMET İÇİ EĞİTİMİ

A. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Eğitim sadece okulla sınırlı olmayıp, insanın yaşamı boyunca devam eder. Hizmet içi eğitim de, ömür boyu devam eden eğitimin bir parçasıdır. Bir mesleği icra eden birey, işe başladığı günden ayrılıncaya kadar

³⁸ ASLAN, Ramazan ve Sema TAŞPINAR, *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de ve Avrupa'da Hukuk Öğretimi ve Hukukçu Yetiştirilmesi ve Türkiye'nin Bu Gelişmelerden Etkilenmesi*, AÜHF. Der. Yıl:2004, c.53, s.1, s.1.

³⁹ ASLAN, Ramazan, *Hukuk Eğitiminde Reform*, TBB Dergisi, yıl:10, sayı:1, 1997, s.12; UTKU, Müfit, *Yargı Reformu*, Yeni Türkiye, Yargı Reformu Özel Sayısı, 1996, s.118; ATAY, a.g.e.

⁴⁰ SELÇUK, Sami, (2007), *Bağımsız Yargı Özgür Düşünce*, Ankara, İmge., s.149.

⁴¹ ASLAN, Sıraç, *Hukuk Eğitiminde Reform*, TBB. Dergisi, yıl:10, sayı:1, 1997, s.18.

⁴² KARAHAN, Sami, *Reform, Ama Nerede?*, Yeni Türkiye, Yargı Reformu Özel Sayısı, 1996, s.219; TOROSLU, Nevzat, *Ceza Yargılamalarının Çabuklaştırılması Sorunu*, Yeni Türkiye, Yargı Reformu Özel Sayısı, 1996, s.614.

mesleği ile ilgili yeniliklerin gerisinde kalmamak için eğitime ihtiyaç duyar.⁴³

Bir görüşe göre, öğrenilen bilgi, markette satılan bir kutu pastörize süte benzemektedir. Her süt kutusunun üzerinde mühürlenmiş bir raf ömrü vardır. Tıpkı bu süt gibi bizim üniversite diplomamızın da bir ömrü vardır; bu süre en fazla iki yıldır. Eğer bildiğiniz her şeyi iki yıl içerisinde yenileyemiyorsanız, aynen marketten aldığınız süt gibi kariyeriniz de kokuşur. Bu nedenle gerek kurumlar gerekse bireyler sürekli öğrenme olmadan asla kalıcı başarılar elde edemezler ve mükemmelliği yakalayamazlar.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde hizmet içi eğitim, kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitim⁴⁴ olarak tarif edilmiştir. Diğer bir tanımla hizmet içi eğitim; "özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir."⁴⁵ Aynı zamanda hizmet içi eğitim, çalışanları geliştirme işlevini de yerine getirerek, onların sorun çözme, karar alma, yeni durumlara adaptasyon, kurum politikalarını anlama ve kavrama yeteneklerini geliştirmesi ile ilgili çalışmaları kapsamaktadır.

Son çeyrek yüzyılda hızla etkisini hissettiren küreselleşme (globalleşme) olgusuyla beraber kurumlar yenedünya düzenine ayak uydurabilmek için insan kaynağına daha çok önem verir hale gelmişlerdir. Buna paralel olarak kamu kurum ve kuruluşlarını ve kamu hizmeti görevlilerini değişen durumlara hazırlamak, onları etkili hizmet görececek bir aşamaya getirmek kamu yönetiminin temel işlevlerinden biri olmuştur. Böylece, hizmet içi eğitim, hem kamu görevlilerini, çalıştıkları kuruluşlarının hedeflerine ulaşılmasında etkin bir unsur haline getirmekte, hem de kuruluşların değişen koşullara uyumunu, yani örgütsel etkililiği sağlamakta başvurulan etkinliklerden biri olmaktadır. Bu etkinliklere, çalışılan kurum içinde, dışında, iş başında, iş dışında başvurulabilir.⁴⁶

⁴³ TAYMAZ, A.Haydar, *Hizmet İçi Eğitim*, Ankara, 1997, s.3

⁴⁴ Türk Dil Kurumu, 1974, s.86

⁴⁵ TAYMAZ, A.g.e. s.4

⁴⁶ CANMAN, Doğan, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yargı Yayınevi, Ankara, 2000, s. 95.

B. Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Hizmet içi eğitimin yararları dokuz madde halinde sayılabilir:⁴⁷

1) *Bireye görevini nasıl yerine getireceğini öğretmek.* Bu, özellikle görev ve ilk kez başlayan çalışanlar için söz konusudur. Bireyler her ne kadar belli bir eğitimden geçtikten sonra işe başlasalar da, okulda edinilen bilgiler, o hizmetin gereği gibi yerine getirilmesi için yeterli olmayabilir. Bu nedenle, hizmetin nasıl yapılacağını göstermek için alıştırma eğitimiyle bu boşluk giderilebilir.⁴⁸

2) *Çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.* Bir çalışma grubunu oluşturan bireylere, görevlerini nasıl yerine getirebileceklerini ve bir ekip olarak birlikte nasıl çalışacaklarını öğretmek. Ancak aynı hedefe motive edilen bireylerin zoru başarabilecekleri fikrini çalışanlarda yerleştirilir.

3) *İş verimini artırmak, hata oranını düşürmek.* Buna göre, eğitimin başta gelen amacı, çalışanlara işlerini daha kısa zamanda yapmaları, gereksiz eylem ve işlemlerden kaçınmaları, kaynakları en rasyonel biçimde kullanmaları, hizmet ve mal üretiminin maliyetini düşürme yollarını öğretmek olmalıdır.

4) *Öğrenme sürecini hızlandırmak.* Hizmet içi eğitim, eski ve yaygın bir kanı olan “deneme ve yanılma” yolu ile öğrenme yöntemi yerine, insan gücünü en kısa sürede performansını artıracak önlemlerin alınması anlayışı yerleştirmiştir.⁴⁹

5) *Hizmet içi eğitim, görevlilerin aksaklıklarını gidermeyi ve eksikliklerini tamamlamayı amaçlamaktadır.* Çalışanlardaki ortak nitelikteki aksaklık ve eksiklikler açıklıkla saptanmak şartıyla hizmet içi eğitim bunların önlenmesinde ve düzeltilmesinde yararlı olur.

6) *Hizmet içi eğitim, morali güçlendirir.* Eğitim programına çağrılmak, kişiliğe özel bir önem ve değer verilmesi anlamında değerlendirilebilir. Bu takdirde, eğitim güdeleyici bir rol oynar; çünkü, kişiye kendini geliştirme ve görevinde başarılı olmak fırsatını vermektedir. Bu işe, moralin güçlenmesine yardımcı olur. Öte yandan eğitim, benzer görev yerlerinde

⁴⁷ TUTUM, Cahit, (1979), *Personel Yönetimi*, Ankara, TODAİE yayınları, s.123–125; ATAKLI, Aylanur, *Eğitim ve Mesleki Başarı*, MPM Verimlilik Dergisi, sayı:1, 1992, s.67

⁴⁸ CANMAN, a.g.e., s.97

⁴⁹ CANMAN, a.g.e., s.98

bulunan, aynı birimde çalışan bireyleri bir araya getirerek “grup dayanışmasının”, “ekip ruhunun” gelişmesine yardımcı olur. Eğitim programları, eğitilenlerin birbirlerini daha iyi tanımalarına, aralarında sağlıklı ilişkiler kurmalarına, ortak anlayışın oluşmasına hizmet eder.

7) *Kariyerlerinin gelişmesine imkân verir.* Eğitim, çalışanların, daha yüksek sorumluluk yerleri ve görevleri için hazırlanmalarını da amaçlamaktadır.

8) *Teknolojik yeniliklere karşı uyum sağlayabilmek için bireylere gelişmeleri aktarmak.* Çalışanların değişime karşı çıkmalarının nedeni kendilerinin yetersizliklerine dayanmaktadır. İnsanların büyük bir bölümü, değişime ayak uyduramayacağı korkusu ile değişime karşı çıkmaktadır. Bu nedenle yeniden yapılanma sürecinde olan kurumların çalışanlarının yalnızca rollerini bilmeleri yetmemektedir. Bununla birlikte, iyi bir vizyon bildirisi ile bu rolleri yerine getirmek için çalışanların gerekli araçlar ve eğitimlerle donatılmaları gerekmektedir.⁵⁰

9) *Kurum çalışanlarının eğitim ve öğretime tabi tutulmasından doğan bir başka fayda; kurumda eşitlikçi bir ortam doğurmasıdır.* Bu ilkenin uygulanması sonucu, kurum ve kurum çalışanları; kurumdaki herkese ve hizmet sunduğu kesimlere karşı değer verecek ve gereken saygıyı gösterecektir.⁵¹

D. Hizmet İçi Eğitimi Zorunlu Kılan Nedenler

Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan çeşitli etkenler vardır. Bunları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:⁵²

1) Okul Eğitiminde Verilen Bilgilerin Eksik ve Yetersiz Oluşu

Bu bilgiler genelde, bir hizmetin yerine getirilmesine dair bilgilerden ziyade, genel kültür içerikli olduğu için, çalışanların, kendi görevleriyle ilgili bilgi ve becerilerle donatılması gerekir. Ayrıca okul eğitimi, çalışanların tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmeye yeterli değildir.

⁵⁰ ÖKMEN, Özgün/ DÖNMEZ, Durmuş, *Kamu Kurumlarında Mükemmellik*, Kalder, İstanbul, 2005, s.70

⁵¹ DURSUN, Hasan, (Hodgetts ve diğerlerinden aktaran), a.g.e., s.68

⁵² ÇEVİKBAŞ, Rafet, (2002) (Cahit TUTUM'dan aktaran), *Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması*, Ankara, Nobel Kitap, s.26; KARAGÖZ, Gaye Kadriye, *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapılandırılmasında Hizmet İçi Eğitim*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002, s.34; TAYMAZ, a.g.e., s.7 ; CANMAN, a.g.e. s.96.

Hizmet içi eğitimle, çalışanların bu gizli yeteneklerini ortaya çıkartıp, kendilerine uygun olan bir işte çalışması sağlanır.

2) Üst Görevlere Hazırlama

Kariyer düzeninde kişi, çok değişik görev ve sorumluluklar da üstlenebildiğinde, bu tür görevler için sistemli bir eğitim gerekir. Bu nedenle, her düzeydeki çalışanın, her aşamada mesleki açıdan gelişime geliştirilmeye tabi tutulması gereklidir.

3) Teknoloji ve Bilişim Alanındaki Gelişmeler

Bilim ve teknolojik gelişmelerin her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirerek, çalışanları öğrenmeye ve yetiştirmeye zorladığı bir gerçektir. Teknolojik gelişmeler ve iş yaşamında görülen uzmanlaşma olgusu, iş yaşamında sürekli değişikliklere neden olmaktadır. Yeni gelişmelerin öğrenilmesi sistemli bir eğitimle mümkündür.

4) Bazı Bilgi ve Becerilerin Ancak Hizmet İçi Eğitimle Kazanılabilmesi

Bazı görevlerin gerektirdiği bilgiler, beceriler ancak hizmet içi eğitimde kazanılabilir. Bu görevlerin etkili bir biçimde yerine getirilebilmesi için gerekli bilgiler, ancak hizmete girdikten sonra kazanılabilir. Örneğin, hâkimler ve savcılar hukuk fakültesinden belli bir mesleki bilgi ile mezun olurlar ancak çeşitli ortam ve durumlardaki davranış biçimlerini, mahkemeyi yönetme biçimini ancak hizmet içi eğitimle kazanabilirler. Bunun gibi kaymakamlık veya diplomatlık gibi mesleklerde de pek çok bilgi, mesleğe başladıktan sonra edinilir.

5) Sosyal, Kültürel ve Ekonomik Yapının Sürekli Değişmesi

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

E. Hizmet İçi Eğitim Türleri

Hizmet içi eğitim türlerini şu başlıklar altında inceleyebiliriz:

1) Oryantasyon Eğitimi (İşe Alıştırma Eğitimi)

Meslek yaşamına aday olarak başlayan ya da kuruma yeni gelen personelin kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorum-

luluklarını tanımaları için verilen eğitimidir.⁵³ Oryantasyon eğitimi, yeni işe giren çalışanın işyerine bağlılığını artırmak, daha sonraki eğitim aşamalarına basamak olmak, yapacağı işi ayrıntılı olarak öğretmek ve çalışmalarındaki zaman kayıplarını önlemek gibi pek çok amacı bir arada toplamaktadır.

2) Rotasyon Eğitimi (Görev Değiştirme Eğitimi)

İş değiştirme, çalışanın kendi işinden başka bir görevde, işin öğretilmesi amacıyla geçici süreli çalıştırılmasıdır. Genellikle, hizmete yeni giren yönetici adaylarının yetiştirilmesinde yararlı olmaktadır. Çalışanların kendi işlerinin dışındaki işlerde bilgi, tecrübe ve yetenek kazanmaları hedeflenmektedir.⁵⁴ Çalışanların rotasyon yöntemiyle eğitime tabi tutulmaları, işlerinde verimsiz olmalarından dolayı değil, esas amacın deneyim kazanarak ilerisi için yeteneklerini geliştirmek ve çalıştığı kurumuyla bütünleşmek olarak kabul edilmektedir.⁵⁵

3) Geliştirme Eğitimi

Kurumda çalışmakta olan personele, görev alanıyla ilgili yeni gelişmelerin aktarılması ve yeteneklerinin geliştirilmesi için uygulanan eğitim modelidir. Bilim ve teknolojide, mevzuatta meydana gelen değişiklikler, kurum içindeki çeşitli yöntem, işlem ve tekniklerin de değiştirilmesi ihtiyacını yaratmaktadır. Birçok yasa ve yönetmelikler, yeni bilgi teknolojileri gibi gelişmeler, bu eğitim ile anlatılır. Bu eğitim ile personelin moralinin yükseltilmesi, kuruma bağlılığının artması da sağlanır.⁵⁶

Bu eğitim, çalışanlara, konferans, panel, suretiyle verilebilir. Konferans yönteminde; uzman bir kişinin eğitilenlere eğitimin konusu hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayarak anlatım yoluyla eğitim verir. Maliyetin düşük olması nedeniyle tercih edilen bu yöntemde, tek yönlü eğitim verildiğinden dolayı katılanların konuyu ne derecede anladıklarının denetlenmesindeki güçlük yanında, eğitilenlerin ilgilerini azaltıcı bir yanı vardır. Düz anlatımın neden olduğu sorunlar, tartışma ortamı sağlanarak giderilmeye çalışılabilir. Konuyla ilgili bilgi verilerek, katılımcıların soruları, görüşleri, eleştirileri ve önerileri alınarak daha dinamik bir ortam

⁵³ YÜKSEL, Öznur, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, 1998, Gazi Kitapevi, s.180, TAYMAZ, a.g.e. s.8, KARAGÖZ, a.g.e. s.43 ; ÇEVİKBAŞ, a.g.e., s.33

⁵⁴ CANMAN, a.g.e. s.110

⁵⁵ Anadolu Üniversitesi, *Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı*, Eskişehir, 2000, s.180

⁵⁶ TAYMAZ, a.g.e. s. 9, ÖZNUR, a.g.e. s.180

oluşturulur. Bu yöntemin diğer bir sakıncası da; belli beceriler ve davranışlar bu yöntemle kazandırılmaz.

Panel; birkaç kişilik bir grubun, birbiriyle ilişkili konularda kısa sunuşlar yaparak, tek bir konuda değişik görüşler ortaya koymasındır.

4) Yükseltme Eğitimi

Kariyer sistemini benimsemiş kurumlarda, personelin bir üst göreve atanması için hem alt görevde tecrübe kazanmış olması, hem de üst düzey görev için hazırlanması istenir. Bu durumda çalışanların görevlerinde yükselmesi, liyakat ve ehliyet şartına dayanacağından ve bir üst görevin yapılabilmesi daha üstün bilgi ve tekniği gerektireceğinden, bu hazırlık, bilgi ve psikolojik yönden donanım gerektirdiği gibi, yönetim görevlerine hazırlanan personel için yöneticilik bilgi ve teknikleri ile birlikte yöneticilik vasıflarının da geliştirilmesini içerir. Her düzeyde personele bir üst görev için eğitim verilmesi, fırsat eşitliğini sağlar. Bu eğitim türü, gelecekteki personel ihtiyacını karşılamayı amaç edindiğinden program hazırlanırken, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin gerektirdiği yeterlilikler esas alınır.⁵⁷

F) Ülkemizde Hukukçuların Hizmet İçi Eğitimi

Ülkemizde mevcut mevzuat kapsamında hâkim ve savcılarının hizmet içi eğitiminden Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı ile Türkiye Adalet Akademisi sorumlu olmakla beraber, diğer hukukçuların hizmet içi eğitimlerinin yalnızca Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığı bünyesinde icra edilmesi hedeflenmiştir.

1) Eğitim Dairesi Başkanlığı

2992 sayılı “Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun” un 20. maddesi ile “Eğitim Dairesi Başkanlığı” kurulmuş ve hâkim-savcılarının meslek içi eğitimlerini yapmakla görevlendirilmiştir. Fakat bu önemli görevi yerine getirebilmesi için, ne maddi kaynak, ne eğitici kadrosu ve ne de fiziki mekân tahsis edilmemiştir. Ancak, Adalet Bakanlığı kendi içerisinde yarattığı sinerji ile son yıllarda hâkim-savcılarının meslek içi eğitimine önem vermeye başlamıştır. Bu kapsamda; İnsan hakları eğitimleri ile Yeni Ceza Adalet Sisteminin Tanıtımı seminerleri, yabancı dil eğitimleri, yurt dışı eğitim çalışmaları, meslek içi eğitim kursları düzenlenmiş, Avrupa Birliği uyum sürecinde kabul edilen temel yasalar

⁵⁷ YÜKSEL, a.g.e. s.180; TAYMAZ, a.g.e. 9; ÇEVİKBAŞ, a.g.e., s.36

tanıtılmış, temel bilgisayar eğitim kursları ve yeni atanılan görevlere hazırlama eğitimleri verilmiştir.

Niteliği ve niceliği yeterli olmamakla beraber, düzenlenen bu eğitim faaliyetleri ile yargı camiasının çehresi değişmiş, sancılı uygulamaya geçeceği tahmin edilen *Yeni Ceza Adalet Sistemi* ne yumuşak bir geçiş yapılmış, AİHS kapsamında bir farkındalık yaratılmış ve sözleşme hükümlerine kararlarda atıflarda bulunulmuş olması da önemli gelişmelerdir.

Yazı işleri müdürü, idari işler müdürü, zabıt kâtibi, veznedar, emanet memuru, mübaşir, hizmetli gibi personelden oluşan yaklaşık 26.000 personel, 2008 yılı başına kadar görev yaptıkları mahallerdeki adalet komisyonları nezdinde, zaman zaman, seminer ve konferans tarzı sınırlı süreli eğitimler, mevzuat mecburiyetleri nedeniyle verilen görevde yükselme eğitimleri Adalet Bakanlığı ile Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü ile imzalanan Adalet Meslek Eğitimi Önlisans Protokolü kapsamında ilgili üniversite tarafından verilen eğitim dışında, 2008 yılına kadar sistematik bir eğitim programına tabi tutulamamışlardır.

Daha çok kalem hizmetlerinde görev yapan ve adliyelerin vatandaşla ilk temas noktası olan bu personel grubunun her konuda eğitimi, hem vatandaşın memnuniyeti odaklı kamu yönetimi anlayışı için, hem de kamuoyu nezdindeki yargıya güven ve saygınlığın artırılmasının sağlanması noktasında çok büyük önem taşıdığından hareketle, yardımcı personelin hizmet içi eğitimleri, Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinesinde 2008 yılından itibaren Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nün Ankara ve İstanbul da bulunan eğitim merkezlerinde ve Ankara'da özel bir işletmede düzenlenmeye başlanmıştır.

2) Türkiye Adalet Akademisi

Yargı alanında tüm çalışanların meslek öncesi ve meslek içi eğitimini sağlamak ve daha nitelikli insan unsurunu sağlayabilmek amacıyla 23.07.2003 tarih, 4954 sayılı Kanun ile "Türkiye Adalet Akademisi" kurulmuştur.

Kanun'da, Türkiye Adalet Akademisi'ne;

- a) Hâkim-savcı, avukat ve diğer adalet personelinin mesleğe girmeden önce ve meslek içindeki eğitim hizmetlerini yürütmek,
- b) Danışmanlık hizmeti vermek,

c) Adalet hizmetleri alanında inceleme, araştırma ve yayın hizmetlerinde vermek,

d) Dokümantasyon hizmeti vermek görevleri verilmiştir.

Kanunen kurulup faaliyete geçmesiyle beraber, hâkim-savcılarının meslek öncesi ve meslek içi eğitiminden Adalet Akademisi sorumlu hale gelmekle beraber, aksi bir hüküm bulunmadığından hâkim-savcılarının meslek içi eğitimiyle aynı zamanda Eğitim Dairesi Başkanlığı da ilgilenmektedir.

Adalet Akademisi'ne, Kanun, hâkim-savcı ve diğer adalet personelinin eğitimleri dışında başka görevlerde yüklenmiştir. Danışmanlık hizmeti verilmesi bunlardan birisi olup; gerek kanunların hazırlanması aşamasında, gerekse yasama organında görüşülmesi sırasında, tasarıların kanun yapma tekniği açısından incelenip, ilgililerin doğru yönlendirilmesini kapsar. Bunun dışında Devlet Planlama Teşkilatı ve Adalet Bakanlığı tarafından yerine getirilen adalet hayatımızla ilgili inceleme, araştırma hizmetlerinin de Akademi tarafından yapılması gerekir. Hukuk ve adalet hayatımızı ilgilendiren her türlü problem hakkında çözüm üretebilmek, alternatif çözüm yolları bulabilmek önemli olup bu görevin Adalet Akademisi tarafından yerine getirilmesi gerekir.⁵⁸

Aslında bugün Ülkemizdeki hukukçuları yetiştiren sistem ile, modern dünyada uygulanan sistem arasındaki en önemli fark, lisans öncesi ve lisans eğitiminden kaynaklanmaktadır. Modern dünya, temelden daha nitelikli öğrenci yetiştirdiği için, yargının insan unsuru fark yaratmaktadır. Bütün bunlara rağmen Ülkemizdeki hukukçuların durumunun çok da kötü olduğu söylenemez. Kendisini yetiştirmiş olan, akademik çalışma yapan, evrensel gelişmeleri takip edebilen hukukçularımız da vardır. Ancak bunlar, çoğunlukla şahsi gayretleriyle belli bir aşamaya gelmişlerdir. Bizim burada ortaya koymaya çalıştığımız konu, Ülkemizde görev yapan tüm hukukçuların sistematik olarak yetiştirilmesi ve deneme yanılma yoluyla hukukçu yetiştiren sistemden vazgeçmektir. Modern dünyadan İngiltere ile Ülkemizdeki hâkim-savcılarının meslek içi yetiştirilmelerini kıyasladığımızda şu an bile çok büyük bir fark bulunmamaktadır.

İngiltere'de hâkimlerin meslek içi eğitimlerini Yargısal Çalışmalar Kurulu (Judicial Studies Board) isimli bir organ tarafından yerine getirilmektedir. Yargısal Çalışmalar Kurulu'nun yapılanması, Türkiye Adalet Aka-

⁵⁸ KARAYALÇIN, Yaşar, *Adalet-Yargı Alanında Bazı Problemler*, Yeni Türkiye Dergisi, Yargı Reformu Özel Sayısı, 1996, s.145.

demisine benzemektedir. Yargısal Çalışmalar Kurulu tarafından yapılan meslek içi faaliyetler, Türkiye’de Eğitim Dairesi Başkanlığı ve Adalet Akademisi’nin yaptığı eğitim faaliyetleriyle karşılanmaktadır. İngiltere’de teknik anlamda Adalet Bakanı olmadığından, Yargısal Çalışmalar Kurulunun faaliyetleri Lord Chancellor tarafından yürütülür. Bu kişi hâkim sınıfından olmasına rağmen yarı siyasi bir kişilik kazanmıştır, çünkü başbakan tarafından atanır ancak bu İngiltere’de bir rahatsızlık oluşturmamaktadır. Nisan 2006 yılına kadar da Yargısal Çalışmalar Kurulu bu yarı siyasi kişinin başkanlığında yürütülmüştür. Nisan 2006’da Kurul, daha tarafsız olan Lord Chief Justice’in yönetimine bırakılmıştır. Yine sistem farklılığından dolayı Kurul, savcılara eğitim vermemektedir. Ayrıca İngiliz Yargı Sisteminde hâkim olmamasına rağmen yargılama faaliyetinde bulunabilen 28.500 Magistrate, 15.000 Tribunal hâkim bulunmaktadır ve bunlarda Yargısal Çalışmalar Kurulu tarafından eğitilmektedir. İngiltere’de her hâkim kariyeri boyunca yılda ortalama 3 gün eğitim görmektedir. Her iki sistem arasındaki hâkimlerin eğitimi açısından en önemli farklılık, eğitim için harcanan paradır. Bu da ülkelerin ekonomik olarak kalkınmışlığının sonucudur.⁵⁹

Ülkemizdeki hukukçuların lisans ve özellikle meslek içi eğitiminde yapılan en önemli yanlış, sadece hukuki bilgi verilmeye çalışılmasıdır. Bu model eğitim sistemi yerine daha esnek eğitim modeli tercih edilmelidir. Bugün ihtiyaç duyulan hukukçu profili, genel bir eğitimden geçmiş, metodik yaklaşıma sahip olan, yeni ve çeşitli görevleri yerine getirebilecek çalışma yeteneğine sahip kişilerdir. Aynı şekilde önemli olan uygulama içinde uzmanlaşabilecek genel olarak iyi eğitilmiş hukukçu yetiştirmek; yoksa amaç, uzmanlık eğitimi vermek olmamalıdır. Bu özelliklere kişiliği geliştirme, inisiyatif kullanma, becerilerin geliştirilmesi (ustalık-maharet) de eklenmelidir.⁶⁰

Özellikle hâkim-savcı adaylarına, stajları süresince sadece hukuksal konularda eğitim verilmek yerine, kişisel gelişimlerini sağlayacak, yeni görevlere onları hazırlayacak şekilde kapasite artırıcı eğitimler verilmelidir. Hâkim-savcı, personelle, meslektaşlarıyla, yaşadığı sosyal çevreyle ilişkilerinin düzeyini belirlemede, yargısal işlemlerindeki usullerde standardı yakalama da hep sorun yaşamaktadır. Hâlbuki hâkim-savcı bir davada hangi kanunu uygulayacağını biraz araştırmayla bulabilir ama o yargılama faaliyetindeki usulü belirlemede başvurabileceği bir kaynağı

⁵⁹ www.jsboard.co.uk/aboutus.htm [Erişim Tarihi: 12.3.2010]

⁶⁰ ASLAN/TAŞPINAR, a.g.e., s.16

bulamaz. Yargının bu kadar itibarını kaybetmesinin nedeni belli bir davranış standardını yakalayamamış olmasındandır. Zamanla, yapılan yanlışlar artık kural haline gelmekte ve artık buna kimse dokunamamaktadır.

Türkiye Adalet Akademisi'nin bu boşluğu dolduracak seviyeye getirilmesi gerekmektedir. Bunun için de öncelikle fiziki şartlarının en yüksek seviyeye çıkartılması gerekmekte olup, bunun içine hem derslikler, hem de sosyal mekânlar girmektedir. Maksimum konfor katılımcılar için sağlanmalı, Akademi, okul ortamı oluşturmak yerine, kişisel gelişimi sağlayıcı, sosyal ilişkileri artırıcı, rahatlatıcı bir kurum haline gelmelidir. Ayrıca bu eğitim merkezlerinin Türkiye çapında sayısı artırılmalı ve buralar şehir merkezlerine uzak, doğayla iç içe yerler olmalıdır. Bu konuda TÜSSİDE'nin Gebze Eğitim Merkezi bir örnek olabilir.

Adalet Akademisinin çekirdek eğitici kadrosuna kavuşması sağlanmalıdır. Yüksek Mahkemelerden ve Adalet Bakanlığı Merkez Teşkilatından sağlanacak eğitici kadrosuyla yapılabilecekler sınırlıdır. Ayrıca yeni Anayasa değişikliği gündemdeyken Anayasaya hüküm konularak Adalet Akademisi'nde de lisansüstü çalışma yapılabilmesinin önü açılmalıdır.

SONUÇ

Devletin sunduğu hizmetin kalitesini; fiziki şartlar, yasal mevzuat ve bu fiziki şartlar içinde yasal mevzuatı uygulayacak insan unsurunun kalitesi belirler. Ancak bunlar içinde, insan unsurunun kalitesi sağlandıktan sonra diğer ikisinin kalitesinden bahsedilir. İnsan kalitesinin iyileştirilmesi ise ancak eğitimle olur.

Buna paralel olarak, devletin sunduğu yargı hizmetinin kalitesini de üç unsur belirler: Birincisi; yargının fiziki koşullarının kalitesi, ikincisi; yasal mevzuatın kalitesi ve üçüncüsü de; yargının insan unsurunun kalitesidir. Eğer bu üç unsurda da kalite sağlanabiliyorsa, ortaya toplumun vicdanını tatmin eden bir yargı hizmeti çıkar ve toplumsal huzur sağlanır. Aksi halde, herkes kendi hakkını kendi almaya kalkar ki o zaman anarşi olur, toplumda karışıklık çıkar.

İnancımız şudur ki; yargı hizmetinin diğer iki unsuruna göre insan unsuru daha önemlidir. İnsan unsurunda belli bir nitelik yakalandıktan sonra, diğer iki unsur geliştirilememiş de olsa, ortaya ortalamanın üstünde bir yargılama faaliyeti çıkacaktır. Nitelikli insan da ancak kaliteli bir eğitim sonucu yetişir.

Yargılamanın insan unsuru eğitim sayesinde, hem değişip çağa uyacaktır; hem de insana sunulan hizmet iyileşecektir. Yüzyıllardır toplumdaki değişime paralel hukuk anlayışı da değişiyor, evrensel bir hale geliyor. İnsanlar artık kendi devletlerinin kanunlarıyla değil, uluslararası normlarla teminat altına alınmıştır. Bu değişiklikler olurken, bu değişikliklere uyum sağlayan hukukçulara ve bu hukukçuları yetiştirecek kaliteli bir hukuk eğitimine ihtiyaç ortaya çıkıyor.

Avrupa Konseyi, Ülkemizden, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine hâkim olarak atamak için hâkimlik mesleğinden gelmiş bir aday istemesine karşın, Mahkemenin kurulduğu 1995 yılından bu yana hep hukuk profesörleri veya diplomatlar Mahkemeye üye olarak seçilmişlerdir.⁶¹ Bunun en temel nedeni; hâkimlerimizin, dünya hukukuna açılabilme ve dünyada olup bitenleri takip edebilmek için gerekli olan yabancı dil bilgisinden yoksun olmalarıdır. Bu sebeple, çoğu, içe dönük, politikanın ve basının etkisinde şekillenen bir vizyon içerisinde sıkışıp kalmıştır.⁶²

Yargıcı bilgi ve kültür belirler; bilgisizliklerin esiri olan yargıçların bulunduğu ülkelerde, yargı bağımsızlığından, doğru ve güvenli yargılanma hakkının işlerliğinden söz edilemez. Çünkü bilim ve bilimsel disiplinden yoksun yargıçların adaleti kendi gönüllerine göre değerlendirmekten başka yapabilecekleri bir şeyleri yoktur. Oysa yargılama bir san'at, adalet değerine ulaşma bir kültür olayıdır. Bu nedenle yargıçların yalnız çalışma alanlarında kullanacakları bilgilere sahip olmaları yetmez. Onlarla birlikte bağımsız olarak düşünme ve karar verme yeteneklerinin de gelişmiş olması gerekir. Bu da kültür olayına bağlıdır. Kültür, yargılamada doğruyu eğriden ayırt etme ve eleştirme yeteneklerinin kazanılmasının aracıdır; öğrenim yoluyla, yaşam süresinde değişik kaynaklı alanlardan elde edilen bilgi ve deneyimlerle kazanılır.⁶³ Hukuk adamı, bilim, sanat ve kültür adamıdır; değerler dünyasını zenginleştiren felsefe ve edebiyat onun ilgi alanı dışında kalmaz; çünkü o, bilgelik idealine sahip, güçlü bir etik duyarlılığı yapısında taşıyan ve onu gerçekleştirme özlemi içinde olan bir kişiliktir. Bu anlamda hukuk adamı, adalet duygusunu en çok hisseden ve yaşatan bir

⁶¹ En son Mahkeme'ye seçilen Işıl KARAKAŞ'da Galatasaray Üniversitesi öğretim üyesidir.

⁶² AKÇALI, Cevdet, *AİHM'ye Gönderilen Hâkim Aday Listesi Neden Reddedildi*, Dünya Gündemi Gazetesi, 7-14 Ekim 2007, s.3.

⁶³ AŞÇIOĞLU, Çetin, *Yargıda Temel Sorun Doğru ve Güvenli Yargılanma Hakkı*, Yeni Türkiye, Yargı Reformu Özel Sayısı, 1996, s.354; benzer görüş için bkz. ÇELİKEL, Aysel, *Hukuk Eğitimi ve Öğretimi Konusunda Düşünceler*, Yeni Türkiye, Adalet Reformu Özel Sayısı, 1996, s.904

kişiliktir. O, adaletin gerçekleştirilmesi için hiçbir eksikliği göze alamaz; özellikle bilgi eksikliği üzerinde adaletin gerçekleşmeyeceği bilincine sahip ve bu eksikliği gidermeye yönelik bir duyarlılık içindedir.⁶⁴

Ancak iyi yetişmiş, bilgili, kaliteli bir yargıç, adil kararlar verebilir. Hâkimlerin bütünüyle bu niteliklere sahip kılınmaları ancak eğitimle sağlanabilir. Türkiye’de hukuk ve yargı reformu yapılmalıdır konusu gündeme gelince, hukuk eğitimi konusu da gündeme gelmektedir. Çünkü biliyoruz ki, hukuk ne kadar önemliyse onu uygulayacak olan hukukçular aynı derecede, hatta daha da önem taşıyor.

Günümüzde olumlu gelişmelere rağmen halen hâkim ve savcılar da mesleğe yeni başlayan avukatlar gibi zamanla tecrübe kazanmak yolu ile görevlerini icra ediyorlar. Mesleği icra ederken tecrübe çok önemlidir ancak, adalet duygusu tecrübe yolunda harcanmaya bırakılmamalı, hukuk devletinde yargının mağdurları, adalete güven duymak isteyen hakkını arayan insanlar olmamalıdır.

İyi eğitilmiş, nitelikli insan kaynağının sağlanması, vatandaşın almayı beklediği yargı hizmetinin en önemli şartıdır. Bunun yanında iyi bir mevzuata ve fiziki koşullara da gereksinim olduğu daha önceki satırlar da belirtilmişti. Günümüzde hâkim ve savcılarımız ve bunların yanında kalem personeli birçok ilgisiz ya da kendi uzmanlık sahaları dışında işle meşgul olup, mesailerinin büyük bir bölümünü bu tür işlere harcamaktadırlar. Oysa özel nitelik gerektiren bu işler için yargı teşkilatında özel kadrolar ihdas edilirse, hem bugün Ülkemizde sayısı 54’ü bulmuş olan hukuk fakültesi mezunlarına iş imkânı sağlanır hem de diğer personel üzerindeki iş yükünün önemli bir bölümü bu kişilere bırakılabilir. Bu sayede diğer yargı mensupları da asıl işlerine daha fazla vakit ayırıp, lakyıkıyla işlerini icra edebilirler.

Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinin hızlandırıcı etkisi yanında, demokratik toplum düzeninin gerektirdiği çağdaş açılımların gerçekleştirilmesi ihtiyacı ile Türkiye, 21. yüzyıla hukuk alanında büyük reformları gerçekleştirerek hızlı bir giriş yapmıştır. AB ile tam üyelik müzakerelerine başlayabilmek için Türkiye’nin önüne Kopenhag Siyasi Kriterlerini yerine getirmesi, bir başka deyişle demokrasi, hukukun üstünlüğü ve insan hakları teminat altına alan kurumların iyi işletilmesini sağlamak amacıyla alınması gereken tedbirler konulmuştur. Avrupa Birliği Üyelik sürecinde

⁶⁴ TÜRKÖZER, a.g.e., s.5

önümüzdeki en önemli engel, yargı alanında yapacağımız reformlardır. Çünkü iyi işleyen bir yargı, hem demokrasiyi hem de insan haklarını koruyacaktır. Yargı alanında yapılacak reformlar, sadece Kopenhag Siyasi Kriterlerinin yerine getirilmesi amacını taşımayacak olup, kendi vatandaşımızın da devletine olan güvenini tesis edecektir. Yüzyıllar öncesinde söylenen “adalet mülkün temelidir” özdeyişinde olduğu gibi devletin temelini yargı oluşturur. Bu bağlamda, bağımsız ve tarafsız yargı, adaleti sağlamanın ön şartıdır. Uyuşmazlıkların hızlı, basit, az giderle ve etkin şekilde çözülmesini sağlamak da adaleti tecelli ettirmekte önemli bir husustur.

*

KAYNAKÇA

Akçalı, Cevdet, (2007), “AİHM’ye Gönderilen Hâkim Aday Listesi Neden Reddedildi”, *Dünya Gündemi Gazetesi*, 7-14 Ekim.

Akıncı, Şahin, (2001), “Hukuk Eğitimi Üzerine Düşünceler”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:9, sayı 1-2, s.9-48.

Akipek, Şebnem, (1993), “İngiltere’de Hukuk Öğretimi”, *Hukuk Öğretimi Sempozyumu*, AÜHF. Yayınları No:497, Ankara, s.35-50.

ALDEMİR, Ceyhan ve Diğerleri, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir, 2004, Barış Yayınları

Aslan, Ramazan, (1997), “Hukuk Eğitiminde Reform”, *TBB. Dergisi*, yıl:10, Sayı:1, s.24-35.

Aslan, Ramazan ve Sema Taşpınar, (2004), “Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de ve Avrupa’da Hukuk Öğretimi ve Hukukçu Yetiştirilmesi ve Türkiye’nin Bu Gelişmelerden Etkilenmesi”, *AÜHF. Der.*, c.53, sayı 1, s.1-25.

Aslan, Sıraç, (1997), “Hukuk Eğitiminde Reform”, *TBB. Dergisi*, yıl:10, sayı 1, s.12-18.

Aşçıoğlu, Çetin, (1996), “Yargıda Temel Sorun Doğru ve Güvenli Yargılanma Hakkı”, *Yeni Türkiye*, Yargı Reformu Özel Sayısı, s.347-357.

Aşçıoğlu, Çetin, (1996), “Yargıda Temel Sorun Doğru ve Güvenli Yargılanma Hakkı”, *Yeni Türkiye*, Yargı Reformu Özel Sayısı, s.347-357.

Ataklı, Aylanur, (1992), “Eğitim ve Mesleki Başarı”, *MPM Verimlilik Dergisi*, sayı:1, s.65-71.

Atalay, Beşir, “Eğitim”, *Yeni Türkiye Dergisi*, sayı 22.

Başaran, E. İbrahim, (1996), *Eğitime Giriş*, Ankara, Kendi Yayını.

Bilhan, Saffet, (1996), *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınları.

TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ DERGİSİ (TAAD), NİSAN 2010, SAYI: 1

- Bilsel, Cemil, (1944), *Öğrenirken ve Öğretirken Beraber, Ebul'ula MARDİN'e Armağan*, İstanbul, İst. Huk. Fak. Yayını.
- Canman, Doğan, (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Yargı Yayınevi.
- Çetintemel, Harun, (1997), “Türkiye’de Hukuk Öğretimi”, *Danıştay Dergisi*, sayı:92, s.37-48.
- Çelikel, Aysel, (1996), “Hukuk Eğitimi ve Öğretimi Konusunda Düşünceler”, *Yeni Türkiye*, Yargı Reformu Özel Sayısı, s.903-907.
- Çevikbaş, Rafet, (2002), *Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması*, Ankara, Nobel Kitap.
- Chodosh, Hiram, (2001), “Hukuk Eğitimi: Trendler, Sorunlar ve Stratejiler”, *Selçuk Üniversitesi Huk. Fak. Der. C.9*, sayı 1-2, s.327-336.
- Daver, Bülent, (1993) “Fransa’da Hukuk Eğitimi-Öğretimi ve Türkiye’ye Etkisi, Hukuk Öğretimi Sempozyumu”, *AÜHF Yayınları*, No:497, s.7-14.
- Doğan, İsmail, (1996), *Sosyoloji*, Ankara, Sistem Yayıncılık.
- Dreifuss, Frederique, (2004), “Fransız Hukuk Öğretimi, Hukuk Öğretimi ve Hukukçunun Eğitimi”, *TBB Yay.*, s.142-146.
- Dursun, Hasan, (2004), “Toplam Kalite Yönetimi İlkeleri Çerçevesinde Türk Kamu Yönetimine Genel Bir Bakış”, *Türk İdare Dergisi*, Mart, sayı 442, s.41-59.
- Erdinç, Tahsin, (1996), “Ağırlaşan Yargılama Sorunları ve Bazı Pratik Çözüm Yolları”, *Yeni Türkiye*, Yargı Reformu Özel Sayısı, s.466-469.
- Güriz, Adnan, (2004), “Hukukçu Öğretimi ve Hukukçunun Eğitimi konulu sempozyumda sunulan tebliğ”, *TBB yayını*, s.21-26.
- Hacıoğlu, B. Caner, (2001), “Adalet Reformu İçinde Hukukçuların Yetiştirilmesinde Klinik Eğitim Zorunluluğu ve Klinik Eğitim Anlayışı”, *Atatürk ÜHF. Dergisi*, C.5, Sayı 1-4, s.91-94.
- Karayalçın, Yaşar, (2001), *Hukukta Öğretim-Kaynaklar-Metot*, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını.
- Karahan, Sami, (1996) “Reform, Ama Nerede?”, *Yeni Türkiye*, Yargı Reformu Özel Sayısı, s.217-221.
- Karagöz, Gaye Kadriye (2002), *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapılandırılmasında Hizmet İçi Eğitim*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Karayalçın, Yaşar, (1996), “Adalet-Yargı Alanında Bazı Problemler”, *Yeni Türkiye Dergisi*, Yargı Reformu Özel Sayısı, s.140-161.
- Oğuz, Arzu, (2003), “Hukuk Eğitiminde Son Gelişmeler ve Karşılaştırmalı Hukukun Hukuk Eğitimindeki Rolü”, *AÜHF. Der.*, Sayı 4, s.1-40.
- Oğuzkan, Fethi, (1998), *Eğitim Terimleri Sözlüğü*, Ankara.

TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ DERGİSİ (TAAD), NİSAN 2010, SAYI: 1

Ökmen, Özgün ve Durmuş Dönmez, (2005), *Kamu Kurumlarında Mükemmellik*, İstanbul, Kalder Yayınları.

Peker, Ömer, (1989), *Yönetici Eğitimi*, Ankara, TODAİE Yayınları.

Selçuk, Sami, (2007), *Bağımsız Yargı Özgür Düşünce*, Ankara, İmge.

Soyer, M. Polat, (1997), “Hukuk Eğitiminde Reform”, *TBB. Dergisi*, yıl:10, sayı:1, s.45–54.

Taymaz, Haydar, (1997), *Hizmet İçi Eğitim*, Ankara, Yayınevi Yok.

Toroslu, Nevzat, (1996), “Ceza Yargılamalarının Çabuklaştırılması Sorunu”, *Yeni Türkiye*, Yargı Reformu Özel Sayısı, s.613–615.

Tozlu, Necmettin, (2002), *İnsandan Devlete Eğitim*, Ankara, Yeni Türkiye Yayınları.

Tutum, Cahit, (1979), *Personel Yönetimi*, Ankara, TODAİE yayınları.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü, (1974),

Türközer, Bahir Güneş, *Hukuk Adamı*, Adalet Dergisi, Ocak–2007, 27.sayı.

Utku, Müfit, (1996), “Yargı Reformu”, *Yeni Türkiye*, Yargı Reformu Özel Sayısı, s.117–119.

Yarsuvat, Duygun, (1996), “Hukuk Reformu Çalışmaları Arasında Hukuk Eğitiminin Değerlendirilmesi”, *Yeni Türkiye*, Adalet Reformu Özel Sayısı, s.908–919.

Yüksel, Öznur, (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitapevi.

www.sabem.saglik.gov.tr/kaynaklar/356_hastane_oryantasyon_egitimi.pdf (erişim tarihi: 10.05.2009)

www.jsboard.co.uk/downloads/jsb_strategy2005_08a.doc (erişim tarihi: 03.05.2009)

<http://www.jsboard.co.uk/aboutus.htm> (erişim tarihi: 10.06.2009)

Atay, Cevdet, *Hukuk Öğretimi ve Hukukçu Eğitimine Bakış Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, www.barobirlik.org.tr/yayinlar/makaleler/cevdetatay.doc (erişim tarihi: 13.05.2009)

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2013) Adalet Hizmetleri Özel İhtisas Komisyonu Raporu, <http://plan9.dpt.gov.tr/plan9.htm>, (erişim tarihi: 13.05.2009)