



Article Info/Makale Bilgisi

Received/Geliş:02.10.2023 Accepted/Kabul:08.01.2024

DOI:10.30794/pausbed.1369712

Research Article/Araştırma Makalesi

Doğan, M. ve Kızılboğa Özaslan R. (2024). "İtfaiyecilerin Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 60, Denizli, ss. 205-228.

İTFAYECİLERİN HİZMET ÖNCESİ VE HİZMET İÇİ EĞİTİM SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA*

Mustafa DOĞAN**, Rüveyda KIZILBOĞA ÖZASLAN***

Öz

Belediye ve büyükşehir belediyesi itfaiye teşkilatlarında hizmetlerin daha etkin ve verimli yürütülebilmesi için itfaiyecilerin hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki eğitim süreçlerinin incelenmesi, aksayan ve geliştirilmesi gereken alanların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu araştırma nitel araştırma desenlerinden durum analizine göre tasarlanmıştır. Verilerin toplanmasında görüşme tekniği kullanılmıştır. 6 farklı büyükşehir itfaiye teşkilatından 6 yönetici ve 6 itfaiyeciden elde edilen veriler içerik analizi tekniğine göre incelenmiştir. Verilerin analizinde MAXQDA 22 paket programından yararlanılmıştır.

Eğitmenlerin liyakate göre istihdamı, araç-gereç ve uygulama alanlarının varlığı, itfaiye teşkilatı ile yapılan işbirliği ve staj eğitimlerinin hizmet öncesi eğitimin niteliğini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Yetersiz olan mevzuatın ve standartların iyileştirilmesiyle birlikte nitelikli eğitmenlerin istihdam edildiği, güncel ve bilimsel eğitim materyallerinin sunulduğu ve araç-gereç-ekipman yönünden tam donanımlı eğitim merkezlerinin varlığı da hizmet içi eğitimi olumlu yönde etkilemektedir. Aday ve itfaiyeci personeline yönelik yetiştirme eğitimleri, teknik ve idari personelin eğitimleri, üst görev kadrolara hazırlama ve yönetici eğitimleri ile ulusal veya uluslararası değişim programlarının da; personelin mesleğe hızla uyum sağlaması, iş disiplininin gelişmesi ve kurum içi iletişiminin artması bağlamında pozitif etkileri bulunmaktadır. Bu çalışma ile, itfaiyeci eğitiminde mevcut durumun ve zayıf yönlerin ortaya çıkartılarak geliştirilmesi gereken hususlarda sunulan önerilerle, belediye itfaiye teşkilatlarında itfaiyeci eğitimi alanına katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar kelimeler: *Belediyeler, İtfaiye teşkilatı, Hizmet öncesi eğitim, Hizmet içi eğitim.*

A QUALITATIVE RESEARCH ON THE EVALUATION OF THE PRE-SERVICE AND IN-SERVICE TRAINING PROCESS OF FIREFIGHTERS

Abstract

It is aimed to examine the pre-service and in-service vocational training processes of firefighters in order to carry out services more effectively and efficiently in municipal and metropolitan municipality fire brigade organisations, and to determine the areas that fail and need to be improved. This research was designed according to case analysis from qualitative research designs. Interview technique was used to collect the data. The data obtained from 6 managers and 6 firefighters from 6 different metropolitan fire departments were analysed according to the content analysis technique. MAXQDA 22 package programme was used to analyse the data.

It is seen that the employment of instructors according to merit, the presence of equipment and practice areas, cooperation with the fire brigade and internship training positively affect the quality of pre-service training. Along with the improvement of inadequate legislation and standards, the existence of training centres where qualified trainers are employed, up-to-date and scientific training materials are provided and fully equipped in terms of tools, equipment and equipment also positively

*Bu çalışma Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yerel Yönetimler Anabilimdalı'nda kabul edilmiş olan "İtfaiye Teşkilatlarında Hizmet İçi Eğitim ve Kariyer Yönetim Sisteminin Değerlendirilmesi ve Türkiye İçin Yeni Bir Model Önerisi" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

**Dr., Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi, Türkoğlu Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, KAHRAMANMARAŞ.

e-posta: mustafa.dogan@istiklal.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-5718-9612>)

***Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yerel Yönetimler Bölümü, İSTANBUL.

e-posta:ruveyda.kizilboga@marmara.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0001-7468-0844>)

affects in-service training. Trainings for candidate and firefighter personnel, trainings for technical and administrative personnel, preparation for higher positions and executive trainings and national or international exchange programmes also have positive effects in terms of rapid adaptation of personnel to the profession, development of work discipline and increase in internal communication. It is considered that this study will contribute to the field of firefighter training in municipal fire brigades by revealing the current situation and weaknesses in firefighter training and making suggestions on the issues that need to be improved.

Keyword: *Municipality, Fire brigades, Pre-service training, In-service training.*

1. GİRİŞ

İtfaiye, can ve mal kaybı riski ile mücadelede etkin rol alan, hizmet alanı olarak her ülkede ister merkezi isterse yerel düzeyde örgütlenmiş olsun, önemli bir teşkilattır. Türkiye’de belediyeler tarafından sunulan bu hizmetin Osmanlı dönemine kadar uzanan kökleri bulunmaktadır. İlk dönemlerinde kurumsallıktan uzak bir yapıda hizmet sunulurken, yangına müdahalede yetersizlikler ortaya çıkmış ve bunun neticesinde kentler neredeyse yok olma tehlikesi ile baş başa kalmıştır. Dinamik dünyada değişen her ihtiyacın beraberinde getirdiği revizyon ihtiyacı, itfaiye alanında da gerekli düzenlemelerin yapılmasına vesile olmaktadır. Bu kapsamda itfaiye personeli hizmet içi eğitime tabi tutulmakta, hatta ülkeler arası değişim programları ile mesleki bilgi ve tecrübelerinin artırılmasına imkan sunulmaktadır. İtfaiye hizmetlerinin kalitesi, sunumda görev yapan personelin yetkinliği ile doğrudan ilişkili olduğu için Türkiye’de itfaiyecilerin hizmet öncesi mesleki eğitimi ve hizmet sırasındaki eğitimi konusundaki düzenlemeler ve uygulamalar bu çalışmaya konu edilmiştir. Literatür taramasında doğrudan hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimler ile ilgili olmamakla birlikte mesleki eğitim konusunda yapılmış çalışmalar bulunmaktadır.

Alagöz (2021) “*Hizmet içi eğitimler ve çalışanların iş motivasyonu: İBB itfaiye teşkilatı örnek olayı*” adlı çalışmada; hizmet içi eğitimin, çalışanların ilk olarak becerilerini artırdığı daha sonra sırasıyla değişime ve yeniliklere ayak uydurmalarına, malzeme ve teçhizat kullanma bilgilerinin artmasına, olaylara bakış açılarını geliştirerek eksikliklerini tamamlamalarına katkı sağladığını ifade etmiştir. Ayrıca mesleki gelişimini, iş motivasyonunu ve özgüven artışı da desteklediğini belirtmiştir.

Can vd’leri, (2017) “*Yangın eğitim merkezi planlamasında dikkat edilmesi gereken hususlar*” adlı çalışmalarında itfaiyeci eğitiminin önemine vurgu yaparak eğitim merkezlerin uluslararası standartlar kapsamında inşa edilmesi, eğitim merkezlerinin planlama, tasarım ve işletilmesinde bu alanda uzman kişilerden destek alınması gerektiğine dikkat çekmişlerdir.

Dağhan, (2021) “*İtfaiye teşkilatında çalışan personelin eğitim alma durumları ile iş performansları arasındaki farklılığın incelenmesi: İstanbul Büyükşehir Belediyesi(İBB) örneği*” adlı çalışmada; İstanbul itfaiyesinde çalışan personelin almakla yükümlü olduğu eğitimler ile iş performansları arasındaki anlamlı farklılığı tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu araştırma sonuçları dikkate alındığında; inovasyon, sağlık, güvenlik, afetlerde etkin olma ve verimlilik konularında eğitim alan itfaiyecilerin, eğitim almayanlara göre iş performanslarının daha yüksek çıktığı görülmüştür. Bunun yanında eğitim seviyesi lise ve ön lisans olan itfaiyecilerin iş performansının, eğitim seviyesi lise ve ortaokul düzeyinde olanlardan daha yüksek çıktığı ifade edilmiştir.

Gökkaya ve Kaya (2021) “*Türkiye’de itfaiyecilik eğitimi ile hava kurtarma ve yangınla mücadele biriminin yapısal değerlendirilmesi*” adlı çalışmalarında; geçmişten günümüze itfaiye teşkilatında yaşanan gelişmeleri ortaya koyarak itfaiyecilik eğitimi veren okulları tanıtmışlardır. Bu çalışmada, itfaiyelerde istihdamda mesleki eğitimi almış kişilere öncelik verilmesi ve yasal düzenlemenin bu doğrultuda yapılması önerilmiştir.

Çalışmalarda vurgulandığı üzere eğitimin, liyakatli personelin yetişmesinde ve yetkinliğin geliştirilmesindeki etkisi son derece önemlidir. Bu bağlamda itfaiye teşkilatlarında hizmetlerin daha etkin ve verimli yürütülmesine doğrudan etki eden hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki eğitim süreçlerinin değerlendirilmesini amaçlayan bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde itfaiyecilerin görev ve sorumluluklarına; ikinci bölümde ise itfaiye personeline uygulanan hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine yönelik yapılan saha araştırmasının sonuçlarına yer verilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Arapça bir kelime olan “*itfa*” kökünden türetilen itfaiye, yangın söndürme kuruluşlarına verilen isimdir (Pektaş, 2017:167). Ulusal literatürde itfaiye denildiğinde ilk akla gelen, belediye ve büyükşehir belediyesi bünyesindeki

İtfaiye teşkilatlarıdır. Ancak Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), Orman Genel Müdürlüğü (OGM), Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğü (KEGM), Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), Devlet Hava Meydanları İşletmeleri (DHMİ) ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinin (KİT) de kendi mevzuatları kapsamında yangınla mücadele ve yangını önleme konusunda görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Kamu kurumlarının yanı sıra özellikle büyük şirketler de yangın riskine karşı güvenliklerini sağlama hususunda yoğun çaba harcamaktadırlar.

İtfaiye teşkilatları, ilgili kanunlar ile verilen görevleri teknik bilgiye sahip personel ve alana özgü araç, gereç ve ekipman ile yerel düzeyde sunmaktadır. Teknik bilgiye sahip personele karşılık gelen itfaiyeci ise: “...bir yönetici ya da üst amirin emir ve komutasında; iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun bir şekilde yangını söndürmek, acil durum ve afetlerde arama ve kurtarma çalışmalarında görev almak; önleme, koruma ve mesleki gelişim faaliyetlerine katılmak gibi bilgi, beceri ve fiziki yeterliliğe sahip nitelikli kişi”dir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016:3-4).

İtfaiyeciler, sürekli ve devamlı bir şekilde yerine getirilmesi gereken ve kamu güvenliğini esas alan kamusal hizmetleri¹ sunmaktadır (Akıllı, 2013:92-93). Bu kapsamda genel anlamda yangınla mücadele etmekle birlikte hayatın, mülkün veya çevrenin tehlike altında olduğu acil durumlara da müdahale etmektedirler. Her ne kadar oldukça önemli görevler ve sorumluluklar yüklense de, itfaiye hizmetleri açısından yetersizliklerin olduğu görülmektedir. Bu sebeptir ki itfaiye hizmetlerinin geliştirilmesi için Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından itfaiye hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik standartlar belirlenmiştir. İtfaiyeci nitelikleri (er, şoför, amir, çavuş), itfaiyeci kıyafetleri (elbise, başlık, eldiven, ayakkabı), itfaiye ekipmanları (hortum, rekor, vana) ve itfaiye teşkilatı, itfaiyeci eğitimleri, itfaiye terimleri ve kavramları hakkında standartlar mevcuttur. Bu standartların büyük çoğunluğu Avrupa Normlarından (EN) alınmıştır (TSE, 2022).

Dünyanın her yerinde kurumsallaşmış en yaygın acil durum yönetim örgütleri olarak kabul edilen (Taşkın, 2012:15) itfaiyelerin görevleri Belediye İtfaiye Yönetmeliği²’nde düzenlenmiştir (madde-6):

- Yangınlara müdahale etmek ve söndürmek.
- Her türlü kaza, çökme, patlama, mahsur kalma ve benzeri durumlarda teknik kurtarma gerektiren olaylara müdahale etmek ve ilk yardım hizmetlerini yürütmek; arazide, su üstü ve su altında her türlü arama ve kurtarma çalışmalarını yapmak.
- Su baskınlarına müdahale etmek.
- Afet ve acil durumlarda arama ve kurtarma çalışmalarına katılmak.
- 27/11/2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik ile verilen görevleri yapmak.
- 30/9/2020 tarihli ve 3033 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik, Nükleer Tehdit ve Tehlikelere Dair Görev Yönetmeliği kapsamında kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer olaylara yangın durumunda ilk müdahalede bulunmak, keşif-tespit, arama/kurtarma faaliyetlerinde 3/1/2014 tarihli ve 28871 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP) kapsamında ilgili çalışma grubuna destek vermek, dekontaminasyon görevlerini valilik ile iş birliği içerisinde yerine getirmek.
- Halkı, kurum ve kuruluşları itfaiye hizmetleri ile ilgili olarak bilgilendirmek, alınacak önlemler konusunda eğitmek ve bu konuda tatbikatlar yapmak.
- Kamu ve özel kuruluşlara ait itfaiye birimleri ile gönüllü itfaiye personelinin eğitim ve yetiştirilmesine yardım etmek; bunların bina, araç-gereç ve donanımlarının itfaiye standartlarına uygunluğunu denetlemek ve bu birimlere yangın yeterlilik belgesi vermek ve gerektiğinde bu birimlerle iş birliği yapmak.

¹ Anayasa Mahkemesi’nin itfaiye hizmetlerinin, hizmet almak koşuluyla yaptırılmayacağı yönünde kararı bulunmaktadır (11/09/2019 tarihli (Esas Sayı (E.S.):2019/27, Karar Sayı (K.S.):2019/56). Kararın gerekçesinde, itfaiye hizmetlerinin kendine özgü nitelikleri olması bakımından, belediye tarafından gerçekleştirilen diğer birçok hizmetten farklı olarak, genel idare esaslarına göre memurlar veya diğer kamu görevlileri tarafından yürütülmesi gereken sürekli ve asli bir görev olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, itfaiye hizmetlerinin toplumsal yaşamın zorunlu gereksinimlerinden olan düzenlilik ve süreklilik isteyen niteliği gereği, bir kamusal hizmet olduğu da kabul edilmektedir.

² 21 Ekim 2006 tarihli ve 26326 sayılı Resmi Gazete’de (RG) yayımlanmıştır.

- Belediye sınırları dışındaki olaylara müdahale etmek.
- Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik hükümlerine göre belediye meclisince tespit edilecek ücret karşılığında baca temizliği yapmak ya da belediye tarafından yetkilendirilmiş kişi ve kuruluşlara yaptırmak ve bacaları yangına karşı önlemler yönünden denetlemek.
- Talep edilmesi halinde orman yangınlarının söndürülmesi çalışmalarına katılmak.
- İmar planlarına göre parlayıcı, patlayıcı ve yanıcı madde depolama yerlerinin tespiti için ilgili birimlere görüş bildirmek.
- İşyeri, eğlence yeri, fabrika ve sanayi kuruluşlarını yangına karşı önlemler yönünden denetlemek, bu konularda mevzuatın öngördüğü raporları vermek ve görüş bildirmek.
- Belediye başkanının verdiği diğer görevleri yapmak.

Mevzuattaki görevlendirmelerin dışında bayrak asma, yol yıkama, pazar yeri temizleme, kapı açma, merdivenli araçların inşaat işlerinde kullanılması ve bodrum katlarından su çekme gibi hizmetler de itfaiye personeline yürütülebilmektedir.

21. yy. Türkiye’inde belediyeler bünyesinde farklı düzey ve kalitede itfaiye hizmeti sunulmaktadır (Taşkın, 2012:15). Bunu önleyebilmek ve hizmet sunumunda standartlaşmayı sağlayabilmek için liyakatli ve yeterli sayıda insan kaynağı ile modern araç ve ekipman ihtiyacının karşılanması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin, belediye itfaiye teşkilatlarında teknik bilgiye sahip personel sayısının yeterli olmadığı durumlarda, belediye itfaiye birimlerinde denetim ve ruhsat konusunda Yönetmelik hükümleri gerektiği gibi uygulanmamaktadır. Bu ve benzeri aksaklıkların yaşanmaması için hem işe alımda liyakat ilkesinden taviz verilmemesi hem de hizmet içi eğitim uygulamaları ile personelin yetkinliğinin artırılmasına odaklanılması gerekir. Bu sebeple çalışma kapsamında, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim uygulamalarına odaklanılmakta, bizzat muhatapların eğitim süreçlerini değerlendirmesi yoluyla güçlü ve zayıf yönler ortaya konulmakta, zayıf noktaların geliştirilmesi için öneriler sunulmaktadır. Araştırmada iki temel soruya cevap aranmıştır. İlki itfaiye teşkilatlarında hizmet öncesi eğitim nasıl şekillenmektedir. İkinci olarak da itfaiye teşkilatlarında hizmet içi eğitim ne şekilde yürütülmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1 Araştırmanın Sorunsalı, Amacı ve Önemi

Toplum güvenliğini esas alan, kesintisiz ve daimi bir şekilde sunulması gereken bir kamusal hizmet olan itfaiye hizmetleri ancak nitelikli insan gücü ile mümkün olabilmektedir. Nitelikli insan kaynağının optimizasyonu ise hizmet öncesi eğitim ve hizmet içi eğitim ile sürdürülebilir bir hal almaktadır. Bu çalışmanın, itfaiye teşkilatlarında hizmet öncesi eğitim ve hizmet içi eğitim uygulamaları bağlamında mevcut durumu ve iyileştirilmesi gereken alanları ortaya çıkararak uygulayıcı taraf olan kamu kurumları için rehber olacağı düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda sunulmuş olan alt hedeflere ulaşılmak istenmektedir.

a) İtfaiyecilerin hizmet öncesi eğitimi ile ilgili mesleki örgün eğitim kurumları, bu kurumlardaki araç-gereç ve uygulama alanlarının yeterliliği ve staj imkânlarının mevcut durumunu incelemek.

b) İtfaiye teşkilatlarında yürütülen hizmet içi eğitim bağlamında yasal düzenlemeler ve standartlar, aday itfaiyeci yetiştirme, itfaiyeci yetiştirme ile ilgili uygulama süreçlerini ortaya çıkarmak. Bunun yanında itfaiye eğitim merkezleri, bu merkezlerde görev yapan itfaiye eğitmenleri ile eğitim materyalleri ve konuları hakkında bilgiler sunmak.

Ulusal yazında belediye itfaiye teşkilatlarının hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi ile ilgili yapılmış çalışmaların yetersiz olduğu görülmüştür. Derinlemesine ve detaylı bilgi edinmeyi amaçlayan bu çalışma ile araştırmacılara yeni çalışma alanları oluşturmada ve uygulayıcı birimlere de yeni bakış açısı sunulmaktadır.

3.2 Araştırmanın Deseni ve Örneklem

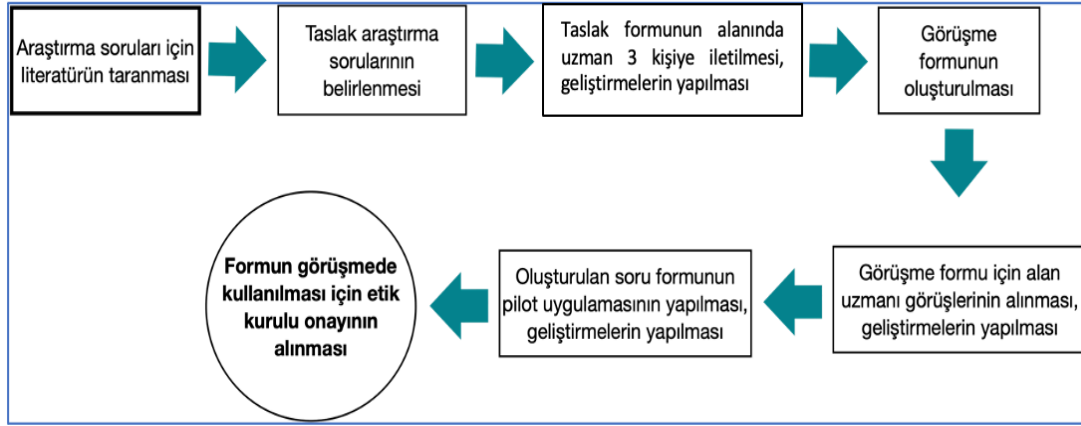
Çalışma, sonuçtan ziyade süreçle ilgilenen, belirli bir ortam ve durum ile ilgili olduğu için nitel yönelimli bir araştırma grubuna dahil olmaktadır. Kapsamında hedef olgu hakkında görüşmeler, literatür incelemesi ve

doküman analizi yoluyla derinlemesine bir araştırma yapıldığından durum araştırması³ olarak kabul edilmektedir. Burada özelden genele doğru bir mantık yürütme söz konusudur. Elde edilen veriler tümevarım mantığı ile yorumlamacı epistemolojiye dayanmaktadır.

Örnekleme, amaçlı ve kartopu yöntemi ile belirlenmiştir. 02/04/2022-22/06/2022 tarihleri arasında itfaiye eğitim merkezi bulunan 6 büyükşehir belediyesinin⁴ itfaiye teşkilatının eğitim ve önleme şube müdürlüğünde görevli 6 eğitim birim amiri ve son üç ay içinde hizmet içi eğitim almış ve aktif olarak operasyonel birimde en az 5 yıl görev yapan 6 itfaiyeci personelle yarı yapılandırılmış görüşme formları çerçevesinde görüşme yapılmıştır.

3.3 Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

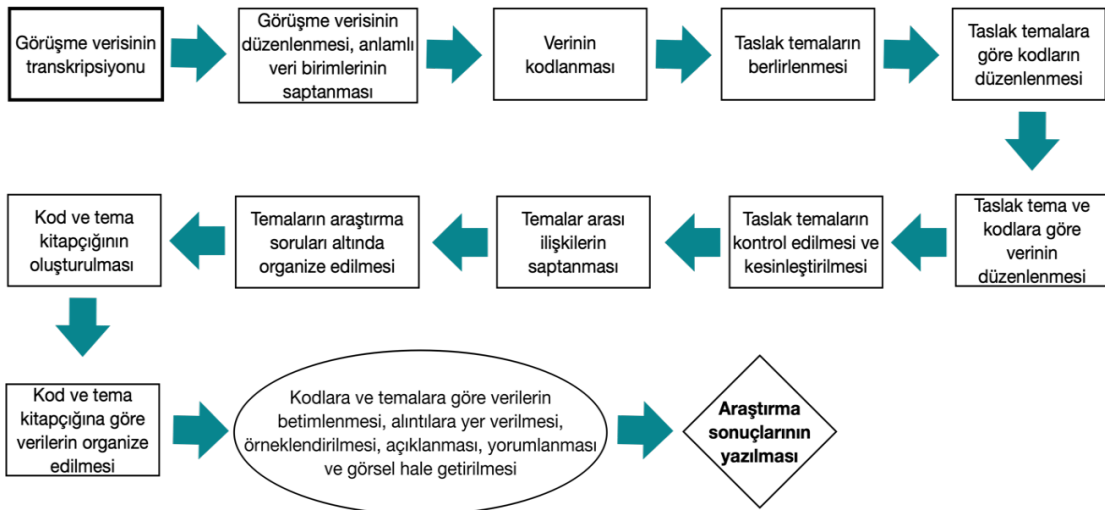
Araştırma verileri için yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. İki ana tema altında 13 kategori belirlenmiş ve bu alt kategorilerde itfaiye birim yöneticileri için 23, itfaiye personeline yönelik de 19 adet görüşme sorusu hazırlanmıştır. Şekil 1’de görüşme sorularının hazırlanma süreci verilmiştir.



Şekil 1: Görüşme Formu Hazırlama Süreci

Kaynak: Bu şekil yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Görüşmelerden 18.706 kelime içeren veri elde edilmiştir. Nitel araştırmalarda veri analiz programı olan MAXQDA 22 paket programı ile betimsel ve içerik analizi yöntemiyle verilerin analizi sağlanmıştır. Bu kapsamda kategoriler arasındaki ilişki analizine yer verilmiştir. Şekil 2’de araştırma verilerinin analizinde izlenen süreçler verilmiştir.



Şekil 2: Araştırma Verilerinin Analizinde İzlenen Süreçler

Kaynak: Bu şekil yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

3 Diğer araştırma türlerinden ayrı olarak durum çalışması, “ne, nasıl ve niçin” sorularını temel alarak araştırmacının kontrol edemediği bir olgu veya olayı derinlemesine inceleme imkânı sağlamaktadır (Yılmaz, 2014:263).

4 Ankara, Kocaeli, Bursa, Kahramanmaraş, Ordu ve Denizli Büyükşehir Belediyeleri

3.4 Araştırma Soruları, Varsayımlar ve Sınırlılıklar

Araştırmanın metodolojisine katkı sunmak ve çalışmanın genel çerçevesini oluşturmak amacıyla aşağıda maddeler halinde belirtilen sorular hazırlanmıştır:

- a) İtfaiye mesleğine yönelik hizmet öncesi eğitimin verildiği örgün eğitim kurumları, araç-gereç ve uygulama alanları ile staj eğitiminin mevcut durumu nedir ve iyileştirilmesi gereken alanlar nelerdir?
- b) İtfaiye teşkilatlarında hizmet içi eğitim bağlamında yasal düzenlemeler ve standartlar, aday itfaiyeci yetiştirme eğitimi, itfaiyeci yetiştirme eğitimi ve itfaiye eğitim merkezleri ile ilgili süreçler nasıl ve hangi yöntemlerle yapılmaktadır?
- c) Hizmet içi eğitimin yürütülmesi esnasında karşılaşılan sorunlar, eğitim konuları, eğitim materyalleri, itfaiye eğitim merkezlerinin etkinliği ve itfaiye eğitmenlerin mevcut durumu nedir ve süreçler nasıl işlenmektedir?

Mülakat formunda yer alan sorulara verilen cevapların, doğruluk ve dürüstlük ilkelerine bağlı kalınarak cevaplandırıldığı varsayılmıştır. İtfaiye eğitim merkezi olan itfaiye teşkilatlarında teorik ve uygulamalı eğitimler yürütüldüğünden bu birim yöneticilerinin, eğitimlerin iyileştirilmesi adına önerilerde bulunabileceği, itfaiyecilerin eğitimi konusundaki görüşlerini net bir şekilde açıklayabileceği varsayılmıştır. İtfaiyeci eğitimlerini ve kariyer gelişimini ele almak için de bu teşkilatlarda aktif olarak görev yapan bir itfaiyeci ile de görüşme yapılmıştır. Bu itfaiyecinin kurumda en az 5 yıl çalışmış olması kriteri ön kabul olarak benimsenmiştir. Mesleki deneyimi olan bir itfaiyecinin aday yetiştirme eğitimi, hizmet içi eğitim, teorik ve uygulamalı eğitimler ve bu eğitimlerin geliştirilmesi adına fikir sahibi olabileceği varsayılmıştır.

Tabi oldukları mevzuat aynı olmakla beraber personel, araç-gereç ve ekipman sayıları ve nitelikleri birbirinden farklı olduğundan il, ilçe ve belde belediyelerindeki itfaiye birimleri ve buralarda görev yapan itfaiye personeli kapsam dışında bırakılmıştır.

3.5 Araştırmanın Etik Boyutu

Bu araştırmada kullanılmak üzere oluşturulan görüşme formu Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'na sunulmuştur. Yapılan başvuru Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 2022-15 sayılı ve 24/03/2022 tarihli toplantısında görüşülmüş ve kabul edilmiştir. Etik kurul onayından sonra çalışmanın yapılacağı büyükşehir itfaiye teşkilatları ile görüşmeler yapılmış, sözlü ve resmi yazılı onaylar alınmıştır. Katılımcılara görüşme öncesinde araştırmanın amacını, araştırma sürecini ve hedeflerini açıkça belirten aydınlatılmış onam formu mail ortamında iletilmiştir. İhtiyaç duyulması halinde katılımcılara onam formu okunmuştur. Bu onam formu onaylandıktan sonra görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın tüm süreçlerinde katılımcıların ve kurumlarının gizliliği en temel öncelik olmuştur ve bu konuda azami çaba gösterilmiştir. Katılımcı bilgileri araştırmada kodlama sistemiyle saklanmış ve kişisel bilgiler içeren kısımlar paylaşılmamıştır.

3.6 Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Bu araştırmada uygulanan; görüşme öncesinde ve esnasında katılımcılar ile olan uzun süreli etkileşim (görüşme öncesinde beraber planlama yapılmış, görüşme esnasında görüşmeye yönelik bilgiler sunulmuş, uzun görüşmeler yapılmış), derinlik odaklı veri toplama (veri analizi süreçlerinde eleştirel yaklaşım, araştırma günlüğünün oluşturulması), çeşitleme (amaçlı ve kar topu örneklem ile örneklem çeşitlemesi, üç tema halinde konu çeşitlemesi, gözlem ve literatür taraması ile kaynak çeşitlemesi yapılmış), literatür ile karşılaştırma (araştırmanın bulguları her tema içinde "tartışma" yöntemi şeklinde literatür ile karşılaştırılmış) gibi süreçlerin işletilmesi ile araştırmanın inandırıcılığı artırılmıştır.

Araştırmanın aktarılabirliğini artırmak için ayrıntılı betimleme (tüm süreçler ayrıntılı ve şeffaf bir şekilde açıklanmış) yapılmış, örneklem grubu ve yapılan görüşmelerin süreleri ile ilgili bilgiler verilmiştir. Araştırmanın tutarlılığını artırmak için; verileri elde etme sürecinde görüşme formları kullanılarak görüşmelerin bir biri ile uyumlu olması sağlanmıştır. Bunun yanında araştırmanın amacı, araştırma soruları, temalar ve bulgular

arasında da tutarlılık sağlanmıştır. Amaca uygun yöntem ve örneklemin gerekçelendirilmesi ve bu gerekçelere uygun analiz tekniklerinin kullanılması da tutarlılığı desteklemiştir. Araştırmacının elde ettiği kodlar akran ve uzman görüşmeleri neticesinde kesinleşmiştir. Araştırmanın “Bulgular ve Tartışma” bölümünde katılımcıların görüşlerine doğrudan yer verilmiş ve bulgulara ilişkin sonuç ve değerlendirmeler ise “Sonuç ve Değerlendirme” bölümünde ele alınmıştır. Araştırmanın teyit edilebilirliği için araştırma ile ilgili resmi belgeler, izinler, onaylar ve transkripsiyonlar güvenli bir şekilde arşivlenmiştir. Bu araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği artırmak amacıyla elde edilen sonuçlar ve raporlar ayrıntılı olarak sunulmuştur. Bununla beraber veri çeşitlemesi ile bir olguya aynı kurumda çalışanların farklı bakış açılarını ortaya çıkarma adına hem itfaiye yöneticilerine hem de çalışan itfaiyeci personele sorular yöneltilmiştir. Ayrıca geçerliliği daha da artırmak için veri toplama kaynakları artırılarak (hem görüşme hem de doküman analizi teknikleri ile) veriler elde edilmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgular tüm ayrıntılarıyla birlikte rapor haline getirilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ve görüşme ile ilgili bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Görüşme Bilgileri

Katılımcı Kodu	Yaş	Cinsiyet	Çalışma Süresi/Yıl	Unvanı	Görevi	Görüşme Tarihi	Görüşme Süresi/Dk
1Ki	39	Erkek	15	İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği Teknikeri	İtfaiye Çavuşu	24.02.2022	58 Dk
2Ki	35	Erkek	13	İtfaiye Eri	Vardiya Amiri	07.04.2022	42 Dk
3Ki	35	Erkek	10	İtfaiye Eri	İtfaiye Eri	12.04.2022	28 Dk
4Ki	44	Erkek	7	İtfaiye Eri	İtfaiye Çavuşu	20.06.2022	33 Dk
5Ki	43	Erkek	23	İtfaiye Eri	İtfaiye Eri	22.06.2022	55 Dk
6Ki	47	Erkek	24	İtfaiye Çavuşu	Vardiya Amiri	12.04.2022	43 Dk
1Ky	34	Erkek	14	İtfaiye Eri	Eğitim Birim Amiri	12.04.2022	46 Dk
2Ky	37	Erkek	13	İtfaiye Eri	Eğitim Birim Amiri	2-3.04.2022	180 Dk
3Ky	37	Erkek	8	İtfaiye Çavuşu	Eğitim Birim Amiri	12.04.2022	83 Dk
4Ky	42	Erkek	17	İtfaiye Amiri	Eğitim Birim Amiri	24.05.2022	97 Dk
5Ky	35	Erkek	14	İtfaiye Çavuşu	Eğitim Birim Amiri	09.06.2022	63 Dk
6Ky	32	Erkek	11	İtfaiye Eri	Eğitim Birim Amiri	20.06.2022	48 Dk

Not: Belirtilen toplam görüşme süreleri katılımcıların sözel onayı alındıktan sonra başlatılan ve sadece çalışma konusunu kapsayan süredir. 1Ki-y: Soldan sağa doğru sıralandığında 1 rakamı katılımcı sırasını, K harfi katılımcıyı, i-y harfleri sırasıyla itfaiyeci-yöneticiyi ifade etmektedir.

Tablo 1’de yer alan katılımcıların itfaiyecilik mesleğindeki çalışma tecrübeleri dikkate alındığında 10 yıl ve altında çalışan kişi sayısı 3, 11-20 yıl arasında çalışan kişi sayısı 7, 21-30 yıl arasında çalışan kişi sayısı ise 2’dir. Katılımcıların farklı kurumlarda da çalıştıkları bilgisi edinilmiş, ancak itfaiyecilik mesleği dışındaki çalışma sürelerine tabloda yer verilmemiştir. Katılımcıların yeterli mesleki tecrübeye sahip olmaları dolayısıyla sorulara mesleki deneyimleri ışığında cevap verebilecekleri düşünülmüştür. Görüşmenin medyan (ortanca) değeri 51 dakika olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında yönetici grup, itfaiyeci gruba göre daha fazla süre görüş bildirmiştir.

Görüşmeler “hizmet öncesi eğitim” ve “hizmet içi eğitim” olmak üzere iki ana tema kapsamında yürütülmüştür. Bulgular temalar altında yer alan kategoriler ve kod-alt kod başlıkları dikkate alınarak kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Tablo 2: Hizmet Öncesi Teması İle İlgili Kod İlişkiler Matrisi

Kod Sistemi	Kod Sayısı
1. Hizmet Öncesi Eğitim	-
1.1 Mesleki eğitim kurumları	9
1.2 Eğitim ve öğretimin niteliği	11
1.3 Araç, ekipman ve uygulama alanları	11
1.4 İtfaiye ile işbirliği	13
1.5 Staj eğitimi	13
1.6 Olumlu Görüşler	19
1.7 Olumsuz Görüşler	20
2. Hizmet İçi Eğitim	-
2.1 Yasal düzenlemeler ve standartlar	8
2.2 Aday yetiştirme eğitimi	14
2.3 İtfaiyeci yetiştirme eğitimi	21
2.4 Eğitimci, eğitim merkezi ve eğitim materyalleri	41
2.5 Hizmet içi eğitimin iş niteliğine etkisi	48

Aşağıdaki başlıklarda, katılımcıların görüşlerinden elde edilen değerlendirmeler ve literatürde konuyu destekleyici çalışmalardan yapılan alıntılar derlenerek sunulmaktadır.

3.1 Hizmet Öncesi Eğitim

Hizmet öncesi eğitim temasında katılımcıların “*mesleki eğitim kurumları, bu kurumlardaki eğitim-öğretim, araç-ekipman ve uygulama alanları, itfaiye teşkilatları ile yapılan işbirliği ve staj eğitimi*” hakkındaki değerlendirmeleri sorgulanmıştır.

3.1.1 Mesleki eğitim kurumlarına ilişkin değerlendirmeler

Hizmet öncesi eğitim bağlamında katılımcıların, mesleki eğitim kurumlarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“İtfaiyeci yaptığı tüm eylemlerini ve bilimsel tabanını doldurmalıdır yani neden nasıl hareket ettiğimizin mantıklı bir açıklaması olmalıdır. Bundan dolayı örgün düzeyde verilen mesleki eğitimleri çok önemsiyorum.” (2Ki)

“İşe ilk girdiğimizde itfaiyecilik mesleğinin okulda değil mesleği icra ederken öğrenebileceğimizi büyüklerimiz iddia etmişti, ancak zamanla okuldan gelenlerin sayısı arttıkça bu anlayış değişti ve mesleki okul okumanın önemi ortaya çıktı.” (5Ki)

“Geçmişe oranla şuanda meslek yüksek okulları çok daha iyi durumda denilebilir. Şuanda yeni alımlarda bu program mezunlarına büyük oranda yer verilmektedir.” (1Ky)

“İtfaiyecilik mesleğini öğretmek için ortaöğretim ve ön lisans düzeyinde eğitim programlarının olmasının mesleğin gelişmesi açısından son derece önemli buluyorum. Hatta bu programların devamı niteliğinde lisans düzeyinde eğitim veren bölümlerin olmaması bir eksiklik olarak görülmektedir. Örneğin yangın mühendisliği gibi lisans bölümleri açılabilir.” (2Ky)

“Staj amacıyla kurumumuza gelen öğrencilerden gördüğümüz kadarıyla bu okullarda belli bir düzeyde itfaiyecilik mesleği anlatılmakta ve hatta sevdirilmektedir.” (5Ky)

İtfaiyecilik alanında hizmet öncesi eğitimin örgün olarak lise ve ön lisans düzeyindeki mesleki eğitim kurumlarında verildiği görülmektedir. Eğitim kurumlarının zamanla gelişim gösterdiği ve buralardan mezunlara

son yıllarda istihdamda öncelik verildiği de ifade edilmiştir. Ancak Türkiye’de düzenli bir itfaiyeci alım programı yürütülmediğinden literatür ile araştırma bulgularında farklılıklar olabilmektedir. Eğitim süresinin yetersiz olduğunu, lise ve ön lisansın yanında lisans düzeyinde (mühendislik) mesleki eğitim programlarının açılması gerektiğini belirten katılımcılar da olmuştur. Buradan yola çıkarak itfaiyecilik mesleğine yönelik ön lisans programı mezunu öğrencilerin lisansa geçiş yapabileceği “*acil yardım ve afet yönetimi*” ile “*sosyal hizmetler*” bölümlerinin bu alanın lisans bölümleri olarak kabul görülmemesidir. Yentürk vd.’lerinin (2002:25) itfaiye teşkilatlarında eğitimlerin geliştirilmesine yönelik sundukları önerilerden bir tanesi “*...itfaiyeye belirli bir kademedeki doğrudan girişler için gerekli denklik ve uyum eğitimlerinin; rütbelendirme ve uzmanlık eğitimlerinin yapılabilmesi için Ulusal İtfaiye Akademisi’nin kurulması*” şeklindedir.

3.1.2 Eğitim ve öğretime ilişkin değerlendirmeler

Hizmet öncesi eğitim bağlamında katılımcıların, eğitim ve öğretime ilişkin katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Bu kurumlardaki eğitimin kalitesi aslında akademisyenlerin uzmanlığına göre değişmektedir. İtfaiye deneyimi olan akademisyenlerin olduğu programlarda eğitimler ve uygulamalar çok daha iyi yürütülebilmektedir.” (2Ky)

“Bu programlarda alanın içinden gelmiş akademisyenlerin daha fazla istihdam edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Mesleği anlatmak kadar mesleği benimsetmek ve sevdirmek de önemlidir. Mesleğin içinden yetişmemiş birisi bu hususta yetersiz kalır. Örneğin biz işe yeni alınan bir personele teorik bilgiden de önce meslek etiği, mesleğin kutsallığı ve önemi konusunda bilgi veriyoruz. Daha sonra teknik bilgiyi önemsiyor ve aktarıyoruz.” (5Ky)

“Bu kurumlarda verilen eğitimin kalitesi, eğitim kurumlarının itfaiye teşkilatları ile ortak yürüttükleri çalışmalara bağlı olarak değişmektedir. Yani bu kurumlar itfaiye ile ne kadar çok beraber hareket eder ve uyum içinde çalışırsa eğitimin kalitesi de o kadar artacaktır.” (6Ky)

“Okullar arasında bile ortak bir müfredat ve standart uygulaması görmüyoruz.” (4Ky)

“Bu programların daha çok açılması gerektiğini düşünmekle birlikte programlarda kullanılan ekipman ve araçların temin edilmesi de eğitimin niteliği açısından önemlidir diye düşünüyorum.” (3Ky)

“Bu programların işleyişlerinde de sorunları görüyoruz. Bu programlar açılırken eğitimin bütün yönleri dikkate alınmamış. Bazı illerde sadece program açmak mantığıyla böyle önemli alanlarda öğrenciler mezun edilmektedir.” (1Ky)

Etkin ve kaliteli itfaiye teşkilatlarının varlığı mesleki eğitim kurumlarının eğitim ve öğretim faaliyetlerinin niteliği ile ilişkilendirilmektedir. Eğitim ve öğretimin niteliği ise çok yoğun bir şekilde mesleki tecrübeye sahip akademisyen/eğitmen istihdam edilmesine bağlanmıştır. Mesleki tecrübeye sahip akademisyenler her şeyden önce planlamaları ve talepleri dikkate alarak kurgulayabilmekte, itfaiye teşkilatları ile entegre olabilmekte, terminoloji ve uygulamaları öğrenciye daha etkili aktarabilmektedir. Ancak birçok programda buna dikkat edilmediği, hatta mesleki eğitim kurumları arasında ortak bir eğitim müfredatının olmadığı da vurgulanmıştır. Örneğin, meslek yüksekokullarındaki sivil savunma ve itfaiyecilik programını konu alan bir raporda (Doğan vd., 2018:9) zorunlu alınması gereken temel derslerde de farklılıklar olduğu belirtilmiştir. Eğitimin niteliğine olumlu katkı sunan diğer unsurlar ise araç, ekipman ve uygulama alanlarının yeterliliği, programın açılış ve işleyiş sürecinde itfaiye teşkilatları ile yapılacak fikir alışverişleri ve ortak eğitim programları olarak belirtilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2018:92) çalışmasında, mesleki ve teknik okullarda eğitim ve öğretimin niteliğini artıran unsurların; eğitim kurumu yöneticilerinin sektör ile yakın işbirliği içinde olması, staj sürecinin planlanması, öğrencilerin staj sürecindeki gelişiminin izlenmesi, öğrenci ve öğretmen niteliği, okul yönetiminin gösterdiği liderlik, işbirliklerinin karşılıklı kazanç sağlayacak şekilde yapılandırılması ile motivasyon ve ödüllendirme çalışmaları olduğu belirtilmiştir. Reman (2012:122) çalışmasında, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında eğitim yöntemleri ve materyallerindeki aksaklık ve eksikliklerden sonra yaşanan önemli bir diğer sorunun kaliteli ve nitelikli eğitmen/öğretmen yetersizliği olduğunu vurgulamıştır. Afonso vd.’leri (2012:3951) ise tecrübeli eğitmenin teorik bilgileri tamamlayıcı rolü olduğunu, bunun yanında işgücü piyasasında talep edilen bilgilerle eğitim ve

öğretime katkı sağladığını belirtmiştir. Şencan (2008:31) eğitimcilerin niteliklerinin artırılması gerektiğine vurgu yaparak öğretmenlerin; son teknolojileri kullanabilen, en son benimsenen yöntemleri ve uygulamaları bilen, uluslararası projelerde yer alan ve sahip oldukları bilgi ve deneyimi öğrenciye aktarabilen kişiler olması gerektiğini vurgulamıştır.

3.1.3 Araç, ekipman ve uygulama alanları ile ilgili değerlendirmeler

Hizmet öncesi eğitim bağlamında katılımcıların; araç, ekipman ve uygulama alanları ile ilgili görüşleri şu şekildedir:

“...uygulama alanlarının olmaması veya araç ve ekipman konusundaki yetersizlikler doğrudan eğitimlerine yansımaktadır.” (1Ky)

“Aslında bu eğitim programları açıldığında itfaiye mesleğini öğretmek adına tüm ihtiyaçların karşılanması gerekiyor. Bir itfaiye biriminde hangi malzemeler varsa buralarda da bulunması gerekiyor. ...birçok eğitim kurumunda mesleki becerileri kazandırmaya yönelik uygulama alanı bulunmuyor.” (2Ky)

“...kurumlardaki öğretmenler ile yaptığım konuşmalarda anladığım, özellikle araç ve malzeme gibi ekipmanların temini konusunda yeterince maddi olarak destek görmemekteler.” (2Ky)

“...farklı imkânların olduğunu görüyoruz, bazı okullarda imkânlar üst düzeyde iken bazı okullarda maalesef kişisel koruyucu donanım dahi bulunmamaktadır.” (3Ky)

“İtfaiye meslek lisesi 2010 yılında ilk açıldığında mesleğe yönelik ekipmanları ve uygulama alanları yoktu. Bu konuda liseye yönelik bir sınıf oluşturduk ve mesleki derslerin itfaiye çatısı altında yürütülmesine olanak sağladık.” (4Ky)

“Şimdiye kadar bu okullara itfaiye teşkilatları sahip çıktı ve kendi imkânlarını eğitim hizmetlerinde kullandı ve kullanmaya devam ediyor. Bu imkânlar eğitmen desteği, eğitim alanı desteği, araç, malzeme ve kişisel koruyucu desteği şeklindedir.” (6Ky)

Hizmet öncesi eğitim kurumlarındaki uygulama eğitimlerinin önemine vurgu yapmış, birçok eğitim kurumunda araç, ekipman ve uygulama alanlarının yetersiz veya hiç olmadığı, hatta akademisyenlerin de bu konuda şikayetçi oldukları belirtilmiştir. Bu eksikliklerin giderilmesi için itfaiye teşkilatları ile yapılacak işbirliklerinin önemine vurgu yapılmış, itfaiye teşkilatlarının eğitim kurumlarına bu alanda destek verdikleri de ifade edilmiştir.

Kaya (2014:131) sivil savunma ve itfaiyecilik programı öğrencileri üzerinde yaptığı bir çalışmada, öğrencilerin önemli bir kısmının *“aldığı eğitimi yetersiz bulduğunu ve eğitimden memnun olmadığını”* tespit etmiştir. Memnuniyetsizliğin sebepleri arasında ise uygulama eğitimleri ile araç, gereç ve ekipmanın yeterli olmaması gösterilmiştir. Şencan (2008:32) ve Reman da (2012:120) çalışmalarında aynı soruna dikkat çekmiştir. Yazarlara göre; uygulamada kullanılan araç ve ekipman ile eğitim ve öğretim sürecinde kullanılanlar arasında önemli derecede farklılıklar bulunduğu işaret edilmektedir. Yeterli parasal bütçenin ayrılmaması ise araç-ekipman temin etme ve uygulama alanı oluşturmanın önündeki en önemli engel olarak görülmektedir.

Şahin ve Fındık (2008:84), mesleki ve teknik eğitim programlarında ulusal ve bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda planlama yapılması ve programlar açılmadan önce ön hazırlık çalışmaları yapılması gerektiğini belirtmiştir. Katılımcılar, mesleki eğitim kurumlarının açılması hususunda yeterli düzeyde ön hazırlık yapılmadığını ve gelişmemiş bölgelerde bu programların açıldığını oysa sadece büyükşehirlerde açılması gerektiğini vurgulamıştır. Büyükşehir vurgusu, büyükşehir itfaiye teşkilatlarının imkânlarının yeterli düzeyde olması, işbirlikleri ve staj imkanları ile öğrencinin gelişiminin destekleneceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

3.1.4 İtfaiye ile işbirliğine ilişkin değerlendirmeler

Hizmet öncesi eğitim bağlamında katılımcıların, itfaiye ile işbirliği konusundaki görüşleri şu şekildedir:

“Bu işbirliği protokollerini çok gerekli ve olumlu olarak görüyorum. Çünkü birçok eğitim kurumunda mesleki becerileri kazandırmaya yönelik uygulama alanı bulunmuyor.” (5Ky)

“...daha önce mesleki eğitim alan kişi fikren, zihnen daha hazır durumda oluyor. Staj ile veya itfaiye ile ortak yaptıkları eğitim programlarıyla mesleğe hazır hale geliyorlar.” (2Ki)

“...işbirlikleri hem itfaiye personelinin akademik olarak gelişmesine hem de okullardaki programların kendi imkânlarıyla göremeyecekleri uygulamalı eğitimleri görmelerini sağlamaktadır. Özellikle itfaiye teşkilatlarında kullanılan araç-gereç ve ekipmanlara bu şekilde çok daha rahat ulaşabilmekte çünkü bu ekipmanlar çok pahalı ve her üniversitede bulunmamaktadır.” (1Ky)

“...zaten bu eğitim kurumları itfaiye birimleri ile yapılan protokol kapsamında uygulamalı eğitimleri ve stajları burada yapmaktalar. Doğal olarak bu eğitim kurumlarında nitelikli bir eğitim verildiğini söyleyebiliriz.” (2Ky)

“Biz kurum olarak bu programlara destek oluyoruz. Yetiştirdiğimiz öğrenciler bugün bizim mesai arkadaşlarımız oldu.” (4Ky)

“Bu programlar ile yaptığımız protokoller eşliğinde öğrencilere eğitimleri esnasında yeme ve içme desteği, eğitim alanı, kılık ve kıyafet desteği sağladık. Bu şekilde öğrenci mesleği yerinde ve uzman kişilerden görerek benimsemeye ve sevmeye başladı. İtfaiyenin yemeğini yedi, kuruma aidiyet duygusu pekişti, itfaiye içinde haftada üç gün bulunarak uygulamalı eğitimleri doğru yöntem ve ekipmanla öğrendi.” (4Ky)

Mesleki eğitim kurumlarında eğitimin niteliğini kurumların itfaiye teşkilatları ile yaptıkları işbirliğine bağlanmış ve işbirliğinin her iki taraf için de kazanımlar ortaya çıkardığı ifade edilmiştir. Eğitim kurumları için araç, ekipman, uygulama alanı ve tecrübeli eğitmen yönünden kazanım olurken; itfaiye açısından eğitmen personel için uygun bir eğitim ortamı oluşmakta, mesleki yönden eğitilmiş ve donanımlı bir şekilde yetişmiş insan kaynağı sağlanmış olmaktadır. MEB (2018:92) tarafından yapılan bir araştırmada da mesleki ve eğitim kurumlarının sektör ile işbirliği yapmasının önemine vurgu yapılarak işbirliklerinin karşılıklı kazanç prensibi çerçevesinde yapılandırılması gerektiğine değinilmektedir. İşbirliği protokolleri kapsamında öğrencilere yeme, içme ve üniforma desteği veren itfaiye teşkilatları da bulunmaktadır.

Reman (2012:122) çalışmasında mesleki ve teknik okulların, sanayi ve kurumlar ile olan iletişimlerinin zayıf oluşunun, bu eğitim kurumlarının emek piyasasının ihtiyaçlarını tam anlamı ile karşılayacak nitelikte iş gücü yetiştirmelerine imkân vermediğini belirtmiştir. Bu sebeple de mezunlar, çalışma hayatının pratik bilgi ve tecrübelerinden yoksun yetişmektedir.

3.1.5 Staj eğitimine ilişkin değerlendirmeler

Hizmet öncesi eğitim bağlamında katılımcıların, staj eğitimine ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“İtfaiye teşkilatları öğrencilere staj yapma olanaklarını da sunuyor.” (6Ky)

“Staj ile veya itfaiye ile ortak yaptıkları eğitim programlarıyla öğrenci mesleğe hazır hale geliyor.” (2Ki)

“...lise son sınıfta tam yıl staj zorunluluğu bulunmakta ve itfaiyenin ilgili birimlerinde dönüşümlü olarak öğrenciler staj yapmaktadır.” (2Ky)

“...kurumumuzda 1 aylık ve 3 aylık staj yapan öğrenciler var.” (3Ky)

“Öğrenciler hem yaz stajlarını hem de dönem içi uygulamalı eğitimlerini itfaiye eğitim merkezimizde yapmaktalar. Bu durum öğrencilerin doğru bilgi ve yöntemleri öğrenmelerine ve deneyimlemelerine katkı sağlamaktadır.” (3Ky)

“..öğrenci eğitimini burada gördü, stajını burada yaptı, araçları ve mekanı tanıyor. Bu durum işimizi çok kolaylaştırdı.” (4Ky)

“Bize gelen üniversite düzeyindeki stajyer öğrencilerden yüksekokulların eğitim düzeyini görebiliyoruz.” (4Ky)

Katılımcılar, staj eğitimini önemli bulduklarını, bu eğitim ile öğrencinin doğru teknikleri öğrenebildiğini ve gerçeğe uygun uygulamaları deneyimleyebildiğini, böylece mesleği uygulamaya hazır hale geldiğini vurgulamıştır.

Katılımcılar, stajyerlerin seviyesinden eğitim kurumunun niteliğinin de anlaşılabilirliğini ifade etmiştir. Bu veriden yola çıkılarak, itfaiye birimlerinde stajyerlerin gelişiminin gözlemlendiği ve takip edildiği değerlendirilmesinde bulunulabilir.

Şencan da (2008:38) öğrencilerin bilgi ve becerilerinin artırılması ve iş piyasasında kolay iş bulabilmelerinin sağlanmasının öncelikli hedefler olması gerektiğine ve öğrencilere staj yapma zorunluluğu getirilmesinin önemine vurgu yapmaktadır. Kaya (2014:119) sivil savunma ve itfaiyecilik programı öğrencileri için stajın hayati derecede önemli olduğunu ve büyük çoğunlukla bu okullarda staj zorunluluğu olduğunu da ifade etmiştir.

3.1.6 Olumlu Görüşlere İlişkin Değerlendirme

Katılımcıların olumlu görüşleri bağlamında hizmet öncesi eğitim; mesleğin gelişimine, kaynakların doğru kullanılmasına, eğitim ve öğretimin niteliğine, mesleki doyuma ve motivasyona, tecrübe aktarımına ve mesleki uyum sürecine etkisi gibi alt kategorilerinde ele alınmıştır. Şekil 3'te katılımcıların hizmet öncesi eğitime yönelik özet olarak olumlu görüşlerine yer verilmiştir.

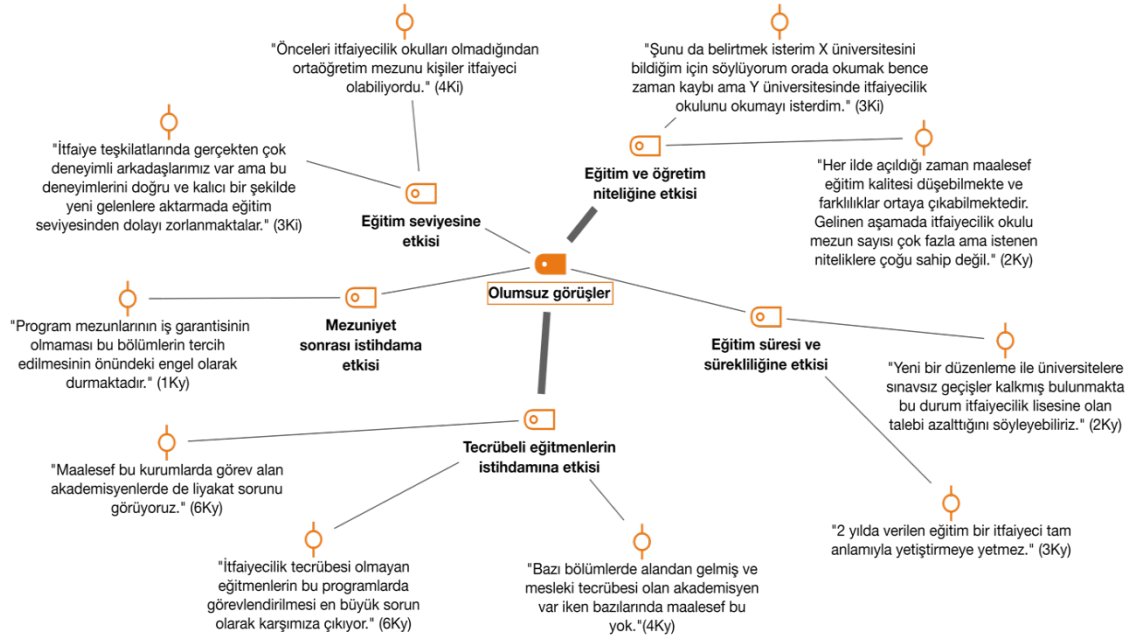


Şekil 3: Hizmet Öncesi Eğitime Yönelik Olumlu Görüşler

Katılımcılar yoğun bir şekilde, hizmet öncesi eğitim almanın, meslekteki uyum sürecine olumlu yönde etki ettiğini belirtmiş olup, eğitim almadan mesleğe başlayan akranları ile kendilerini kıyaslayarak bu durumun mesleğe uyum konusunda önemli bir etken olduğunu vurgulamıştır. Bunun yanında örgün mesleki eğitim kurumlarının, itfaiyecilik mesleğinin gelişiminde önemli rol oynadığı da belirtilmiştir. Hizmet öncesi eğitim niteliğinin artması için eğitim kurumlarının itfaiye teşkilatları ile işbirliği yapmaları vurgulanmış, bu durumun da kaynakların verimli ve rasyonel kullanılmasını sağladığı belirtilmiştir. Karaçivi (2000:102) mesleki ve teknik eğitimin niteliğinin artmasını mevcut kaynakların daha rasyonel kullanılmasına, eğitim maliyetlerinin azaltılmasına ve en az kaynak ile en çok faydanın sağlanmasına bağlamıştır. İtfaiye araç ve ekipmanlarının yüksek maliyetli olduğu, eğitim kurumlarının bu araçları ve ekipmanları almak yerine itfaiye ile iyi ilişkiler çerçevesinde bu kaynakları kullanabilecekleri belirtilmiştir. İtfaiye teşkilatları ile yapılan işbirliği, mesleki eğitim kurumlarındaki eğitimin niteliğine olumlu yönde etki etmektedir. Bunun yanında tecrübeli öğretmenlerin/akademisyenlerin eğitim kurumlarında görev yapması da eğitimin niteliğine olumlu yönde etki eden diğer önemli bir faktör olarak vurgulanmıştır.

3.1.7 Olumsuz Görüşlere İlişkin Değerlendirme

Katılımcıların olumsuz görüşleri bağlamında hizmet öncesi eğitim; eğitimin süresi ve sürekliliğine, tecrübeli öğretmenlerin istihdamına, mezuniyet sonrası istihdama, eğitim ve öğretimin niteliğine etkisi alt kategorilerinde ele alınmıştır. Şekil 4'te katılımcıların hizmet öncesi eğitime yönelik özet olarak olumsuz görüşleri verilmiştir.



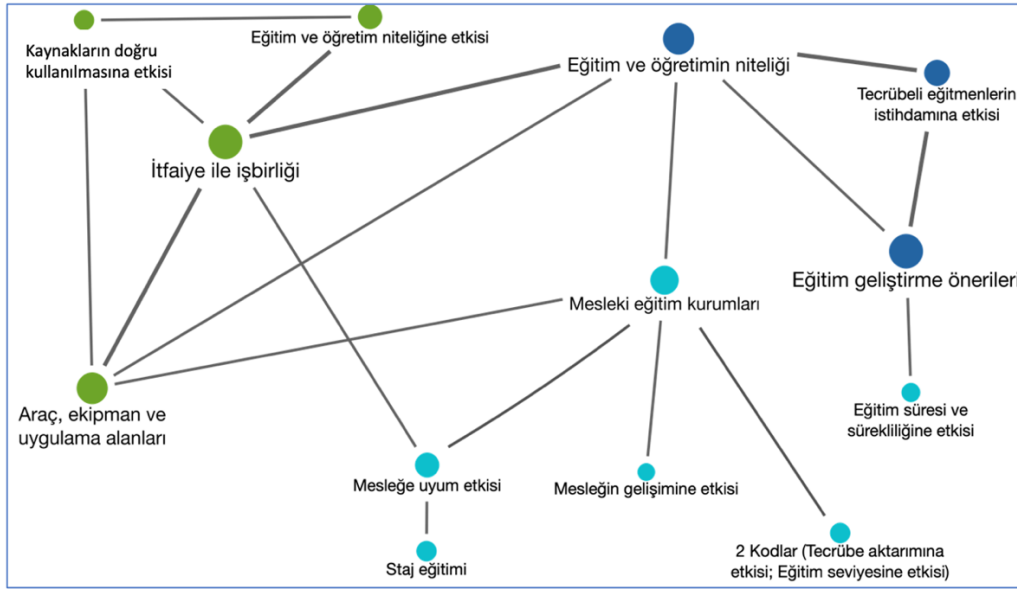
Şekil 4: Hizmet Öncesi Eğitime Yönelik Olumsuz Görüşler

Katılımcılar, örgün mesleki eğitim kurumlarında verilen eğitim süresinin yetersiz olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanında özellikle meslek liselerinin yüksek öğretime sınavsız geçişlerinin⁵ engellenmesi, mesleki eğitimin sürekliliği bağlamında olumsuz olarak değerlendirilmiştir. Hizmet öncesi eğitimde öğretmen niteliğinin önemine vurgu yapılarak burada liyakat esaslı görevlendirmelerin yapılmaması olumsuz bir durum olarak vurgulanmıştır. Örgün mesleki eğitim kurumlarında itfaiyecilik alanında mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin/akademisyenlerin istihdam edilmemesi, öğrencilerin donanımlı bir şekilde yetişememesinin önünde engel olarak görülmektedir. Özellikle üniversitelerde öğretim elemanı istihdamında mesleki tecrübenin dikkate alınması gerekirken, büyük çoğunluğunda bu mesleki tecrübenin dikkate alınmadığı belirtilmiştir. Mezuniyet sonrası kamu kurumu niteliğindeki itfaiye teşkilatlarında istihdam sayılarının az olması, bu bölümlerin tercih edilme oranlarını da azaltmakta ve bu durum hizmet öncesi eğitimin sürekliliği ve geleceği açısından olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Hizmet öncesi eğitim almayan personelin eğitim seviyesinin düştüğünü, bununla birlikte edinmiş olduğu bilgi ve tecrübeyi yeni nesillere aktarmakta zorluk yaşayabildiği de vurgulanmıştır. Katılımcılar staj için kuruma gelen öğrencilerden eğitim kurumları hakkında genel bir görüş edinmiş, dolayısıyla bazı eğitim kurumlarında okumanın zaman kaybı olduğunu vurgulamıştır. Özellikle alt yapısı iyice düzenlenmeden ve ön hazırlık yapılmadan programların açıldığı belirtilmiş, nicelik olarak mezun sayısında bir artış yaşanırken program mezunlarının niteliğinde düşüş olduğu da vurgulanmıştır.

3.2 Hizmet öncesi eğitim temasındaki kategoriler arası ilişki

Hizmet öncesi eğitim temasında alt kategoriler bağlamında yoğun ilişkilerin ortaya çıktığı görülmüştür. Bu kategoriler altında birbiri ile ilişkisi olan kodlar Şekil 5'te görselleştirilmiştir.

⁵ 2016 yılında meslek liselerindeki bölümlere tanınan yükseköğretime sınavsız geçiş hakkı kaldırılmıştır.



Şekil 5: Hizmet Öncesi Teması İle İlgili Kod İlişkiler Matrisi

Şekil 5'te gösterilen hizmet öncesi eğitim teması, kod ilişkiler matrisi bağlamında incelenmiştir. Buna göre, mesleki eğitim kurumlarındaki eğitim ve öğretimin niteliği yoğun bir şekilde itfaiye teşkilatları ile yapılan işbirliği ile ilişkilendirilmiştir. İşbirliğinin, kaynakların doğru kullanılması, araç, ekipman ve uygulama alanları ile eğitim ve öğretimin niteliğine olumlu yöndeki etkisi arasında ilişki kurulmuştur. Eğitim geliştirme önerileri bağlamında tecrübeli öğretmenlerin istihdam edilmesi, eğitim ve öğretimin niteliği ile ilişkilendirilmiştir. İtfaiyecilik mesleğinin gelişimi ile mesleki eğitim kurumları arasında ilişki kurulmuş, mesleki eğitim kurumları ile tecrübe aktarımı, mesleğe uyum ve mesleğin gelişimi arasında bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca mesleki eğitim kurumlarının araç, ekipman ve uygulama alanları ile eğitim ve öğretimin niteliği arasında bir bağlantı da kurulmuştur. Son olarak eğitim geliştirme önerileri ile eğitim seviyesi ve sürekliliği arasında da bir ilişki kurulmuştur.

3.3 Hizmet İçi Eğitime Yönelik Elde Edilen Bulgular

Hizmet içi eğitime yönelik bulgular “yasal düzenlemeler ve standartlar, aday ve itfaiyeci yetiştirme eğitimi, üst görev kadrolara hazırlama, yönetici, teknik ve idari/destek personele yönelik eğitimler, itfaiye eğitim merkezi, eğitmen ve eğitim materyalleri, ulusal ve uluslararası değişim programları ile hizmet içi eğitimin iş niteliğine etkisi” başlıklarında sınıflandırılarak aktarılmaktadır.

3.3.1 Yasal düzenlemeler ve standartlara ilişkin değerlendirmeler

Hizmet içi eğitim bağlamında katılımcıların, yasal düzenlemeler ve standartlara ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“...Belediye İtfaiye Yönetmeliği'nde hizmet içi eğitimler ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemeler Türkiye genelindeki tüm itfaiye teşkilatları için geçerlidir. Bu hususta yönetmelik dikkate alınarak kurumumuz tarafından iç hizmet yönergeleri de hazırlanmıştır.” (3Ky)

“Hizmet içi eğitimler ile ilgili mevcut yasal düzenleme var, ancak yeterli değil. Türkiye’de itfaiyeci eğitimi üzerine yeterli düzeyde yönetmelik veya kanun bulunmuyor, farklı işleyişlerin olduğunu söyleyebilirim. Bu konuda Belediye İtfaiye Yönetmeliği’ne bağlı kalarak hazırladığımız yıllık, aylık ve günlük eğitim programlarımız bulunmaktadır.” (6Ky)

“18 Aralık 2021 tarihinde eğitim ile ilgili konular ve alt başlıklar yeniden düzenlenmiş ve bu düzenleme ihtiyacı karşılayacak şekilde yapılmıştır. Eskiden eğitim konusu dar anlamda ele alınmıştı, ayrıntılara yer verilmemişti. Branşlar (K9 köpek eğitimi, su altı dalgıçlık eğitimi vb.) ile ilgili eğitimler ayrıntılı olarak ele alınmamıştı. Ancak yeni düzenleme ile bu konuları da kapsayan geniş anlamda eğitim konusu işlenmektedir.”(4Ky)

“Yapılan düzenlemelere rağmen hala yeterli değil. Burada itfaiye içindeki uzmanlık alanlarına göre ayrı ayrı eğitim planlaması yapılması daha uygun olacaktır. İtfaiye meslek standartlarında belirtilen alanlara göre bir eğitim planlaması daha doğru olur.” (4Ky)

“Yönetmelikte 142 saatlik eğitim var. Bu eğitimler yangın, kentsel arama ve kurtarma gibi teorik ve uygulamalı eğitimlerden oluşmaktadır. Ancak bu süreler yeterli değil. Müdahale ettiğimiz yangın çeşidi ve acil durumlar farklılaşmakta, bundan dolayı bu alanlara yönelmemiz ve bu alanlarda eğitim almamız gerekiyor.” (1Ky)

“Eğitim programlarının hazırlanmasında bir rehberin olması son derece önemli, ancak her itfaiye buna ek olarak kendi planlamasını da yapmaktadır. İhtiyaç duydukları alanlardaki konuları ve eksik buldukları eğitimleri de plana ekleyebilmektedir. Mevzuatta konular ve saatler belirlenmiş, ancak uygulamada bazı sorunlar ile karşılaşabilmekteyiz.” (2Ky)

“Bu konu herkes tarafından bilinmesine rağmen kalıcı çözümler üretme noktasında yetersiz kalıyoruz.” (5Ky)

Katılımcılar, itfaiye teşkilatlarında hizmet içi eğitime yönelik Belediye İtfaiye Yönetmeliği’ndeki düzenlemelerin, 18 Aralık 2021 tarihinde revize edildiğini ve geliştirildiğini vurgulamıştır. Eğitimlerin günlük, aylık ve yıllık programlar şeklinde düzenlendiği, ancak bunların bazı bölgelerde yetersiz kaldığı savunulmuştur. Bu nedenle itfaiye hizmetleri ve birimleri ile bölgesel riskler dikkate alınarak ayrı eğitim programları hazırlanmasının gerekliliğine vurgu yapılmış, ayrıca kuruma özgü iç hizmet yönergelerinin de oluşturulduğu belirtilmiştir. Bazı katılımcılar ise mevcut eğitim programlarının konu bazlı yeterli olduğunu, ancak uygulamada sorunların yaşandığını ifade etmiştir. Eğitim programlarının yürütülmesinde standartlaşmayı sağlamak adına uygulama rehberlerinin oluşturulması da önerilmiştir. Bir katılımcı hizmet içi eğitimde standartlaşmayı sağlamak adına ulusal meslek standartlarında itfaiyeciler için eğitim konusunun ele alınması gerektiğini, ancak fiiliyatta bunun yapılmadığını vurgulamıştır. Bir katılımcı bu sorunlar konusunda herkesin duyarlı olduğunu, fakat sorunlara kalıcı çözümler bulmakta zorlandıklarını ifade etmiştir.

3.3.2 Aday yetiştirme eğitimine ilişkin değerlendirmeler

Hizmet içi eğitim bağlamında katılımcıların, aday yetiştirme eğitimine ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“İşe yeni alınan personelimizin eğitimi konusunda belirli bir standart maalesef yok. Örneğin; İstanbul’da 2007 yılında işe başladığımda yaklaşık 3 ay eğitim adım, burada ise işe yeni alınan personel 1 veya 1.5 ay eğitim aldıktan sonra vardiyada göreve başlıyor. Personel vardiyada yaklaşık bir ay staj gibi bir eğitim alarak toplamda 2 aylık bir eğitim sürecinden geçmektedir.” (1Ky)

“...1999 yılında işe başladım. O yıllarda genel anlamda bir adaylık veya oryantasyon süreci görmedim. İşe vardiyada çalışmaya başladık. Maalesef bir oryantasyon eğitimi almadık.” (5Ki)

“...işe ilk başladığım dönemde itfaiye ilçe belediyesine bağlıydı. İtfaiyecilik mesleğini bir hafta süresince saat 08:00-17:00 arasında işe gelerek öğrenmeye çalıştım. Oryantasyon süreci bir eğitim merkezi olmadığı için bu kadar kısa sürmüştü. Vardiya sorumluları gün içinde bana mesleki bilgi vermeye çalıştılar. Bu eğitim bir nevi tecrübe aktarımı şeklinde geçti. Ancak bir hafta gibi çok kısa bir süreliğine bu eğitim yapıldı.” (3Ki)

“Çalıştığım dönemde oryantasyon eğitimleri verilmiyordu. Bu oryantasyon eğitimleri son dönemlerde verilmeye başlandı. Biz mesleği, tecrübeli kişiler ile beraber çalışarak onlardan öğrendik. Biraz da olaylarda karşılaştığımız zorluklardan dersler çıkartarak mesleği öğrenmeye çalıştık.” (4Ki)

“...Bu meslek bir nevi usta-çırak ilişkisi üzerine geliyor ama en temel uygulamaların ve tekniklerin de eğitim ile verilmesi esastır.” (1Ki)

“İtfaiye eri eğitimine dönük olarak Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmış olan 120 saatlik “İtfaiye Elemanı Yetiştirme Kursu” modülünü işleyerek bu eğitimlerimizi gerçekleştiriyoruz.” (2Ky)

“...itfaiye teşkilatına yeni katılacak olan daha önce itfaiyecilik mesleği ile ilgili eğitimi olmayan personele dönük hazırlanmış olduğumuz bir eğitim programımız bulunmaktadır. Bu eğitim programı yaklaşık 400 saat sürmekte yani ortalama 12 haftaya denk düşmektedir.” (4Ky)

“İtfaiyeye başladığımda üç ay süren aday/oryantasyon eğitimi aldım. Bu eğitimler daha çok memuriyet hizmetleri ile ilgiliydi. İtfaiye mesleğine dönük teorik ve uygulamalı eğitim almadım.” (1Ki)

“Ben memur statüsünde itfaiyeci olduğumdan öncelikle memur mevzuatı ile ilgili bilgilendirme eğitimleri aldım. Daha sonra itfaiye hizmetleri ile ilgili mesleki anlamda teorik ve uygulamalı eğitimler aldım. Bu eğitim süreci yaklaşık 3 ay sürdü.” (2Ki)

“Mesleğe ataması yeni yapılan itfaiyecilerin ilk etapta 6 ay ile 12 ay arasında merkezi kurumlarda (AFAD veya Türkiye Belediyeler Birliği) eğitim almalarını daha doğru bir uygulama olarak görüyorum.” (1Ki)

İtfaiyecilerin mesleğe uyum sürecinde önemli bir yer tutan aday/oryantasyon eğitimleri büyük oranda işe girişin ilk 1-3 aylık döneminde yapılmakla birlikte oryantasyon eğitim sürelerinin farklılaştığı görülmektedir. Merkezi yerleştirme ile atamaların yapıldığı geçmiş dönemlerde ve itfaiye teşkilatlarında memur dışında hizmet satın alımı yoluyla istihdam edilen sözleşmeli personelin oryantasyon eğitimlerinin ise yapılmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bazı katılımcıların aday eğitimine tabi tutulmadan göreve başlayıp, usta-çırak ilişkisi içinde yetiştikleri, adaylık eğitiminin son yıllarda yaygın olarak belli sürelerde yapıldığı bilgisi edinilmektedir. Bazı itfaiye teşkilatlarında ise aday yetiştirme eğitimlerinin düzenli olarak yapıldığı ve eğitim sonunda sertifika verildiği anlaşılmaktadır. Bu konuda halk eğitim merkezleri ile ortak hareket edildiği görülmektedir. Bir katılımcı itfaiye teşkilatında 120 saat, bir diğeri ise 400 saat süren yani 12 haftalık aday yetiştirme eğitim programı hazırlandığını ve uygulandığını ifade etmiştir. Bir katılımcı ise eğitimin içeriğine dikkat çekerek, belediye mevzuatı, devlet memurlarının hak, sorumluluk ve disiplin cezaları, insan kaynakları ve yazışma kuralları gibi eğitimlerin verildiğini, ancak kurum bünyesinde itfaiye eğitim merkezi olmadığından itfaiyecilik alanında teorik ve uygulamalı eğitimler verilmemesini belirtmiştir. Eğitim merkezi olmayan itfaiyelerde ise adaylık eğitimleri, vardiyalarda (itfaiye istasyonlarında) vardiya çavuşları/amirleri tarafından belli programlar dahilinde yürütülmektedir. Müdahale edilen her olay bir eğitim platformu olarak değerlendirilmekte ve itfaiyeci bu olaylardan tecrübe kazanmaktadır.

Aday eğitiminin, AFAD veya Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) gibi merkezi kurumlar tarafından 6 ya da 12 aylık sürelerde verilebileceği de önerilmiştir. Aslında AFAD ve TBB, itfaiyecilere yönelik eğitimler düzenlemektedir. Ancak itfaiyecilerin bu eğitimlerden düzenli olarak yararlanmadığı anlaşılmaktadır. Bulgularda, aday yetiştirme eğitimlerinde standartlaşmayı sağlamak adına bu kurumların daha fazla ön plana çıkması gerektiği, itfaiye teşkilatlarının bu eğitimlere katılım sağlamalarının gerekliliği ve önemi ortaya çıkmıştır. İtfaiyeci aday eğitiminde standart bir uygulama oluşturmak adına, “MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü” tarafından “itfaiye elemanı yetiştirme kurs programı (40 saat), orman ve kırsal alan yangınlarına müdahale (56 saat), yangın eğitimi (20 saat) ile yangın söndürme ve arama kurtarma (116 saat) kurs programları” hazırlanmıştır (MEB, 2022). Yapılan araştırma ile itfaiye teşkilatlarında bu kurs programlarının kısmi olarak yürütüldüğü görülmektedir.

3.3.3 İtfaiyeci yetiştirme eğitimine ilişkin değerlendirmeler

Hizmet içi eğitim bağlamında katılımcıların, itfaiyeci yetiştirme eğitimi ile ilgili görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“İtfaiye hizmetleri kapsamına giren konularda örneğin yangınla mücadele, trafik kazalarına müdahale, yüksekte veya kuyularda kurtarma operasyonları, tehlikeli kimyasal madde kazalarına müdahale, yanma ve yangın bilgisi, araç ve ekipman kullanım gibi mevzuatta yer alan konular bir yıla dağıtılarak eğitim birimiz tarafından programlar hazırlanmakta ve bu programlar vardiyalarda (itfaiye istasyonlarında) günlük olarak uygulanmaktadır.” (1Ki)

“Belediye İtfaiye Yönetmeliği’nde bahsedilen eğitim konularına ek olarak bizim 160 saatlik eğitim planlamamız da var. Bu eğitimleri günlük olarak saat 14:00-16:00 arasında düzenliyoruz. Bütün istasyonlarımızda eğitim süreci bu şekilde işlenmektedir.” (1Ky)

“İtfaiye büyükşehir belediyesine aktarıldıktan sonra günlük olarak hizmet içi eğitimimiz önemsenmekte ve yapılmaktadır.” (3Ki)

“...bu eğitimler genellikle teorik olarak itfaiye istasyonlarında işlenmektedir. İtfaiye binalarında bu amaçla bilgisayarlar, sunum cihazları var. Sınıf olarak da dinlenme salonları kullanılmaktadır.” (6Ky)

“Günlük olarak vardiyadaki iş akışının yer aldığı bir planımız mevcut. Bu planda yapılacak işler, eğitimler ve spor aktiviteleri yer almaktadır.” (5Ki)

“Teorik olan eğitimlerimiz ağırlıklı olarak itfaiye gruplarında yapılmaktadır. İhtisas (ileri düzey eğitimler) veya özel amaçlı kurulan bir grupların (arama kurtarma ekibinin kurulması gibi) eğitimleri ise eğitim merkezinde yapılmaktadır.” (1Ki)

“...idare bir planlama yapar ve bu doğrultuda personele program tebliğ edilir. Personelin geçerli bir mazereti yoksa belirtilen gün ve saatteki eğitimde bulunmak zorundadır. Bu konuda belirlenmiş bir program olduğu için kişilere göre eğitim programında değişiklik yapılmamaktadır.” (1Ki)

“...müdahale birimi personelinin eğitim ile ilgili talepleri öncelikli olarak dikkate alınır. Bu konuda eğitimin zamanı, konuları ve yöntemi talebe bağlı olarak değiştirilir.” (6Ky)

“...eğitim planlaması yılbaşında yapılır ve kurumsal mail sistemi üzerinden bize aktarılır. Telefonda sözlü olarak bildirim yanında whatsapp uygulaması da bu amaç için sıklıkla kullanılmaktadır.” (2Ki)

“...eğitim programı ve materyalleri her itfaiye istasyonunda bulunan bilgisayarlara eğitim birimi tarafından eğitim öncesinden yüklenmektedir.” (1Ki)

“Bizler vardiya usulü (yani 24 saat çalışma 48 saat dinlenme şeklinde) çalıştığımızdan eğitimlerimiz vardiyada yapılmaktadır. Eğitim esnasında bir olay çıkarsa önceliğimiz olaya müdahale etmektir. Eğer eğitim yarıda kalırsa, dönüşümüzde eğitimimizi tamamlıyoruz.” (1Ki)

“...eğitim programında günlük olarak işlenecek eğitim konuları, bu konular ile ilgili görsel sunumlar bizlere ulaştırılmakta ve bu sunumlar eşliğinde vardiya amiri veya yardımcısı tarafından eğitimler yapılmaktadır.” (2Ki)

“...bu eğitimi veren itfaiye amiri ve çavuşları aynı zamanda eğitici eğitimi belgelerine de sahiptir.” (5Ky)

“Bunun yanında salgın (Covid-19) nedeniyle online eğitimlere ağırlık verdik ve bu konuda teknik alt yapımızı geliştirdik. Teorik eğitimler çevirim dışı olarak hem itfaiye istasyonlarında hem de vardiya dışında personelin şahsi bilgisayarında veya telefonunda yer almaktadır.” (4Ky)

İtfaiyecilik mesleğinde, kentsel nüfus ve sanayideki artıştan kaynaklanan tehlikelere göre araç-gereç, ekipman ve müdahale yöntemleri değişmektedir. Büyükşehir yönetim sistemi ile birlikte itfaiye teşkilatlarının yenilenmesi ve personelin eğitimi öncelikle ele alınan konular olmuştur. Bu kapsamda itfaiyecinin her türlü acil duruma hazır olması, kullandığı aracın ve ekipmanın teknik özelliklerine hakim olması önem arz etmektedir (Kılıç, 2017:15). Bu amaçla Belediye İtfaiye Yönetmeliği'nin ekinde (Ek-8) itfaiyecilerin yıllık takip etmeleri gereken asgari eğitim konuları ve süreleri yer almaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular, Yönetmelik'te belirtilen program referans alınarak eğitim programlarının günlük, aylık ve yıllık olacak şekilde düzenlendiğini göstermektedir. Hizmet içi eğitim ihtiyacı planlamasının, eğitimin verimliliği ve etkinliği açısından oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Ersel, 2019:90; Uğur ve Kutlu, 2010:11). Planlama yapılırken eğitmen niteliği, eğitim verilecek mekanın yeterliliği, ulaşım imkanlarının ve eğitim alacak personel niteliklerinin göz önünde bulundurulması gerektiğine dikkat çekilmiştir.

Temel eğitim programları hariç (Belediye İtfaiye Yönetmeliği'nde belirtilen konular ve süreler) eğitimlerin; itfaiyecilerin görüşleri, katkıları ve önerileri de dikkate alınarak planlandığına işaret edilmiştir. Arıkboğa (2020:67) eğitim konularının doğru tespitinin, katılımcıların gerçekten ihtiyaç duyulan alanlara yönlendirilmesini sağlayacağından, katılımcıların ve yöneticilerin eğitimlere bakış açısını ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceğini vurgulamıştır. Eğiticilerin eğitimi üzerine Cemaloğlu vd.'leri (2018:415) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, eğitim konularında katılımcıların görüşlerinin dikkate alınarak günün gereklerine uygun yapılan eğitimlerde verimlilik artmaktadır. Başka bir çalışmada (Alagöz, 2021:93) hizmet içi eğitimin etkili olabilmesi için eğitimlerde gönüllülük esasına önem verilmesi gerektiği sonucu da ortaya çıkmıştır.

Eğitim bilgilerinin (gün-saat-mekan) belediyenin bilgi sistemleri, resmi yazışma kanalları, WhatsApp grupları, telefon ve e-mail yoluyla bildirilmektedir. İtfaiye Dairesi Eğitim Şube Müdürlüğü tarafından hazırlanan eğitim

materyalleri ve sunumları, itfaiye istasyonlarındaki bilgisayarlara eğitim öncesinde yüklenmekte, vardiya çavuşları veya amirleri tarafından (itfaiye eğitim birimi tarafından gönderilen planlar ve dokümanlar doğrultusunda) eğitimler gerçekleştirilmektedir. Cemaloğlu vd.'leri (2018:415) tarafından yapılan araştırmada, konusunda uzman ve iletişim becerilerinde başarılı, bilgileri sıkıcı olmayan bir şekilde aktaracak eğitimcilerin gerekliliğinin önemi vurgulanmıştır. Amir ve çavuşların eğitimlik yeterliliğine sahip olduğunu savunulmuştur. İtfaiyeciler ulusal meslek standartlarında da amir ve çavuşların seviyelerine (itfaiyeci seviye 5 ve 6) göre sahip olmaları gereken yeterlilikler belirtilmiştir.

İtfaiye istasyonlarında eğitim için sınıfların oluşturulması ve uygulama alanlarının ayrılması, eğitimin verimliliğine olumlu yönde etki etmektedir. Guyer vd.leri (2010:5) itfaiye istasyonlarında işlevsel alanların; ikamet ve yaşam, bakım ve cihaz ile yönetim ve eğitim alanları olarak üç ana kategoriye ayrıldığını belirtmiştir. Belediye İtfaiye Yönetmeliği'nin tesisler başlığı altında (madde 34) itfaiye istasyonlarında “...projelendirme sırasında itfaiye personelinin eğitim ve sportif çalışmaları için gerekli düzenlemeler öncelikle dikkate alınır” hükmü ile konunun önemine vurgu yapılmıştır.

Covid-19 döneminde çevirim içi öğrenme üzerine yapılan bir araştırmada (Telli ve Altun, 2021:103) “... uzaktan (online) öğrenmenin artık yan bir araç olmak yerine işlevsel ve etkin bir öğrenme metodu olduğuna ilişkin görüşün tüm paydaşlar tarafından kabul edilmesi” gerektiği savunulmuştur. Araştırmanın bulgularında itfaiye teşkilatlarının salgın (Covid-19) süreciyle birlikte uzaktan öğrenme sistemlerini geliştirmeye çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Belediyelerin yazılım sistemleri bu yönde geliştirilmiş ve uzaktan öğrenme yöntemleri sıklıkla kullanılmıştır. Katılımcılara göre bu sayede yöneticiler, personelin aldığı eğitimleri takip edebilmekte, online eğitimler ile ulaşılmak istenen fayda, binalardaki yapısal engellerin olumsuz etkilerini azaltmaktadır.

3.3.6 Eğitime, eğitim merkezine ve eğitim materyallerine ilişkin değerlendirmeler

Hizmet içi eğitim bağlamında katılımcıların; eğitmen, eğitim merkezi ve eğitim materyalleri ile ilgili görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“İtfaiye eğitim merkezleri ile ilgili maalesef ulusal düzeyde bir standart yok. Bu sorun itfaiye eğitim merkezlerinin ortak sorunudur. ...İtfaiye eğitim merkezinin işleyişi tamamen itfaiyedeki personelin öngörüsü, inisiyatifli veya yöneticilerin talebine göre değişmektedir.” (1Ky)

“...tüm bu işlerin yapılması; bir ekibin uyum içinde çalışmasına, belediye üst yönetiminden tam destek alınmasına ve bu amaçlar için en önemlisi de yeterli bütçe ayrılmasına bağlıdır. Biz ekip olarak bu eğitim merkezini işleyen bir sistem haline getirdik.” (6Ky)

“...belediye başkanımız akademisyen kökenli ve eğitime çok önem verdiği için, bu dönem taleplerimizin büyük çoğunluğu karşılanmaktadır.” (2Ky)

“Benim hayalim Türkiye genelinde bölgesel düzeyde itfaiye eğitim merkezlerinin oluşturulması ve bölgenin özel ihtiyaçlarına yönelik olarak donatılmasıdır.” (3Ky)

“Kaynakların doğru kullanılması adına her itfaiye teşkilatında eğitim merkezine ihtiyaç yoktur. Ancak temel düzeyde eğitimlerin yapılabildiği küçük çapta da olsa bazı uygulama alanlarının yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (5Ky)

“...ülkemiz için en mantıklı olanı, ulusal düzeyde bir İtfaiye Akademisi'nin kurulmasıdır. İşe yeni başlayan kişiler, bu akademi tarafından yetiştirilmeli ve belgelendirilmelidir. İtfaiye kurumunun paydaşı olan AFAD, bu şekilde eğitimlerini yürütmektedir.” (5Ky)

“...eğitimlerde dijital uygulamaları kullanmaya özen gösteriyoruz. Yangına müdahale konteynirlerinde kişinin nabzını, korku ve heyecan düzeyini, tepkilerini dijital uygulamalar ile takip edebiliyoruz. Örneğin daha önce sıvı yakıtlar ile kullanılan yangın tavaşı, şimdi dijital olarak kullanılmakta herhangi bir katı, sıvı veya gaz yakıt kullanılmamaktadır. Okul eğitimlerini bu uygulama ile yürütüyoruz, öğrencilere sıcak yangını göstermiyoruz.” (4Ky)

“İtfaiye eğitimliliği hakkında yasal düzenlemeler yeterli düzeyde değil. Belediye İtfaiye Yönetmeliği’nde bile bununla ilgili açık ve net bir kural yok. Maalesef burada da tamamen amirlerin veya yöneticilerin tercihlerine göre değişebilen kurallar bulunmaktadır.” (1Ky)

“...eğitmen olarak görevlendirmelerde kişinin talebi, yöneticinin onayı, kişinin nitelikleri etkili olmaktadır.” (4Ki)

“Eğitmenin itfaiye teşkilatının tüm birimlerinde görev yapmış olması özellikle müdahale biriminde tecrübesinin olması gerektiğini düşünüyorum.” (5Ki)

“...eğitmen adaylarında tecrübe, öğrenim durumu, yaş, ekip içerisindeki uyumu, ekip çalışmasına yatkınlığı, diksiyonu, bilgi ve becerisini aktarma yeteneği gibi yetkinlikler aranmaktadır.” (1Ky)

“Eğitmenler arasında hiyerarşik bir düzen olmamakla birlikte birimde eğitmen, eğitim çavuşu ve eğitim amiri olacak şekilde bir yapılanma mevcut.” (6Ky)

“İtfaiye eğitmenleri, gündüz vardiyasında 08:00-17:00 saatlerinde çalışmaktadır.” (4Ky)

“Eğitmen olarak aldığımız personeli önce yardımcı eğitmen olarak, daha sonra yeterli görülürse eğitmen olarak görevlendiriyoruz.” (4Ky)

“...eğitmenlerimizin bireysel çabaları sonucu talep ettikleri alanlardaki eğitimlerini tamamlamaya çalışıyoruz. Aslında eğitmen olmuş bir kişinin tüm alanlarda eğitimlerinin tam olması gerekirken, maalesef bazen süreç içinde eğitmen kendisini geliştirmek zorunda kalabiliyor.” (2Ky)

“Eğitim materyallerinin geliştirilmesinde, İstanbul başta olmak üzere diğer büyük itfaiye teşkilatlarının hazırlamış olduğu kaynakları örnek alıyoruz. Bunun yanında kendi kabiliyetimiz çerçevesinde uluslararası alanında yayımlanmış kaynakları çeviriyor ve kendimize uyarlıyoruz.” (6Ky)

“Kurum olarak hazırladığımız kitap veya kitapçıklar maalesef yok. Eğitim birimi olarak yıllardır hazırladığımız ve sürekli güncellediğimiz sunum slaytlarımız var. Eğitimin içeriğine göre sayıları değişmekle birlikte planda yer alan tüm konular ile ilgili slaytlarımız mevcut.” (5Ky)

“İtfaiyecinin eğitimi adına yeterli ve bilimsel düzeyde eğitim kaynağı maalesef bulamıyoruz. Ulusal düzeyde eğitim kaynaklarının olması beraberinde eğitimde standardizasyonu sağlamaya da yardımcı olacaktır.” (3Ky)

“Eğitim materyallerini biz eğitim merkezi olarak var olan yönetmelik ve standartları dikkate alarak hazırlıyor ve ekip amirlerimize bu dokümanları iletiyoruz.” (2Ky)

Belediye İtfaiye Yönetmeliği’nde itfaiye eğitmeni kadrosu bulunmamakta, itfaiye eri (halka, kamu/özel kurum ve kuruluşlara) ve itfaiye amiri (hizmet içi eğitimler) eğitim vermekle görevlendirilmektedir. İtfaiye eğitmenlerinin çalışma düzeni, eğitimleri, seçilme kriterleri ve özlük hakları gibi hususlara da açıklık getirilmemiştir. Kayadibi (2001:78-79) eğitim kalitesinin artırılmasında eğitmenin öncelikli ele alınması gereken etken olduğunu, eğitimcide alan ve meslek kültürü olması gerektiğini vurgulamıştır. Alan kültürü, bilgi ve tecrübe ile oluşurken; meslek kültürü, pedagojik formasyon, diksiyon, eğitim tarihi, psikoloji ve sosyolojisi, ölçme ve değerlendirme ile eğitim metotları, teknolojisi ve programları aracılığıyla gelişmektedir. Ersel (2019:89) hizmet içi eğitimin, konusunda uzman kişiler tarafından verilmesi gerektiğini ve eğitmenin tecrübesi ile personelin konuyu daha iyi anlamasını sağladığını belirtmiştir.

Eğitmenlerde tecrübenin yanında formasyon eğitimi, ekip uyumu, diksiyon gibi diğer nitelikler de aranmaktadır. Eğitmenlerin çalışma düzenleri vardiyalı veya gündüz çalışma saatleri şeklinde düzenlenmektedir. İtfaiye teşkilatlarında görevlendirme ile hiyerarşik düzen kurulmakta ve eğitmen/yardımcı eğitmen, eğitim çavuşu ve eğitim amiri gibi unvanlar kullanılmaktadır. Eğitmenlerin eğitimi konusunda gelen talepler dikkate alınarak eğitimler planlanmaktadır.

Gelişmiş ülkelerin (Amerika, Japonya) aksine Türkiye’de itfaiye teşkilatları bünyesinde oluşturulan eğitim merkezleri ile ilgili bir standart bulunmamaktadır. Bu durumda, itfaiye eğitim merkezlerinin tasarım ve işletim aşamalarında hatalı yer seçimi, yetersiz bütçe desteği, yöneticilerin itfaiyecilerin eğitimi konusuna uzak olmaları, bu iş için görevlendirilen personel sayısının yetersizliği gibi sorunların ortaya çıktığı katılımcılarca vurgulanmıştır. Negiz de (2007:213) tüm belediyelerde hizmet içi eğitimin sistematik olarak tek merkezli yürütülmemesinin istenen seviyede yarar sağlamadığını belirtmiştir. İtfaiye eğitim merkezleri ile ilgili kaynakların doğru ve verimli kullanılması adına yaygın olarak dile getirilen görüş, bölgesel düzeyde itfaiye eğitim merkezlerinin kurulması ve bu merkezlerin çevrelerindeki/bölgelerindeki itfaiye teşkilatlarının eğitimlerini de üstlenmesi gerektiğidir. Bunun yanında ulusal çapta itfaiye hizmetlerine yönelik eğitimlerin düzenlendiği akademi düzeyinde bir eğitim merkezinin oluşturulmasının da faydalı olacağı dile getirilmiştir. Ayrıca tüm itfaiye teşkilatlarında uygulama alanlarının oluşturulması gerektiği de vurgulanmıştır. Yentürk vd.’leri (2002:30-32) çalışmalarında sundukları kısa ve uzun dönem model önerisinde, İtfaiye Genel Müdürlüğü’nün kurulmasını ve bu idare altında itfaiye akademisinin oluşturulmasını önermiştir. Ay (2016:77) ise AFAD bünyesinde bir dairenin kurulması gerektiğini ifade etmiştir.

İtfaiye eğitim merkezlerinde kullanılan eğitim kaynakları, özellikle İstanbul ve Ankara gibi büyükşehir itfaiye teşkilatları tarafından hazırlanmış olan dokümanlar, standart ve yönetmelikler dikkate alınarak, eğitimcilerin tecrübeleri eşliğinde kendi kurumlarına özgü hazırladıkları belgelerden oluşmaktadır. Bu konuda bilimsel düzeyde yazılmış eğitim materyallerinin olmadığı ve ortak kaynak oluşturulması gerektiğini vurgulayan katılımcı da olmuştur. Bir katılımcı yurt dışındaki uzmanların ve itfaiye teşkilatlarının eğitim kaynaklarını Türkçe’ye çevirerek kullandıklarını belirtmiştir.

Eğitimlerde ortak terminolojinin kullanılması ve standart uygulamaların geliştirilmesi adına tek bir elden materyallerin hazırlanması ve geliştirilmesi önem arz etmektedir. Örneğin, gelişmiş ülkelerde (ABD, Japonya) itfaiyeci ve halk eğitimine yönelik eğitim materyallerinin hazırlanması ve sunulmasında merkezi yönetimler görevlendirilmiştir (Yentürk vd., 2002).

3.3.7 Hizmet içi eğitim etkisinin değerlendirilmesi

Hizmet içi eğitim bağlamında katılımcıların, hizmet içi eğitimin etkisi ile ilgili görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“İtfaiyeci, mesleki eğitimlerden sonra vakalara giderse mesleğe adaptasyon sürecinin kısalcacağını düşünüyorum. “Bir itfaiyeci en az 6 yılda yetişir” diye eskiden kullanılan bir tabir vardır. Fakat hizmet içi eğitimler ile tecrübeli bir itfaiyecinin gözetiminde olaylara eşlik ederse ben bir itfaiyecinin 1 veya 2 yılda yetişebileceğini düşünüyorum.” (1Ki)

“Aslında meslekte eğitimler ile olayları, olaylar ile de eğitimlerin sağlamasını yapıyoruz. Bu iki kısım birbirini tamamlamaktadır. Gerçek olayda eksikliklerimizi eğitimler ile tamamlıyor, eğitimlerdeki eksikliklerimizi de gerçek olaylarda tamamlıyoruz.” (6Ki)

“...örneğin termal kameralar araçlarda mevcut, ancak kullanımı ve faydaları hakkında eğitimimiz olmadığı için faal olarak kullanamıyorduk. En son katıldığımız hizmet içi eğitimde termal kamerayla ilgili teknik özellikleri ve faydalarını öğrenince yangınlarda aktif olarak kullanmaya başladık.” (5Ki)

“...diğer bir örnek, enkaz altı inceleme için kameralar mevcut. Eğitimde bu kameraların su geçirmez özellikte olduğunu fark ettik ve artık boğulma vakalarında da sualtı incelemesi için kamerayı kullanıyoruz. Sadece enkaz altı için kullanıldığını düşündüğümüz bir ekipmanı eğitimin katkısıyla sualtında da kullanabileceğimizi öğrendik.” (2Ki)

“...özellikle itfaiye eğitim merkezinde ve sahada yaptığımız eğitimler kurum bünyesindeki diğer personel de katılmaktadır. Normal şartlarda farklı istasyonlardaki personel bir araya gelmemekte, ancak büyük yangınlarda ve diğer afetlerde beraber çalışmaktadır. Eğitimler iletişim açısından bir nevi bu olaylar için ön hazırlık niteliğindedir.” (3Ki)

“Örneğin Türkiye Belediyeler Birliği’nin organize ettiği eğitimlerde bir arada olan bazı ekipler İzmir Depremi esnasında bir araya gelerek uyum içinde çalışmışlar. Burada aynı ortamda kalmış, aynı yemeği paylaşmış ve birbirlerine ekipman desteği sağlamışlar. Aslında ortak bir güç olarak hareket etmişler. Eğitimin iletişime etkisini bu açıdan olumlu olarak değerlendirebiliriz.” (4Ki)

“İtfaiyeci olarak kendimizi geliştirmek adına farklı kurumlardan, birbirimizden veya sosyal medya organlarından bilgiler toplayıp bu bilgileri sahada uyguladığımızda bir özgüven oluşmakta. Bu özgün veya geri dönüşler mesleğe daha çok sarılmamıza, işimizi yaparken haz duymamıza neden olmaktadır.” (2Ki)

“Bazen eğitimlerde yaptığımız değerlendirmeler (örneğin yolu kısaltmak için farklı güzergahları oluşturmak gibi) sahada uygulandığında kendi aramızda “bak bu yolu kullanalım demiştik” gibi konuşmalar geçebiliyor. Bu tür konuşmalar artıkça insanın hem kendisine hem de mesleğine olan saygısı artıyor.” (2Ki)

“Müdahale ettiğimiz bir vakada iş kazası geçirmeden veya yaralanmadan bir vatandaş veya canlıyı kurtardığımızda, mesleği iyi yapmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Bu tür acil durumlarda işlerin yolunda gitmesi doğal olarak hizmet içi eğitimin önemini ortaya çıkarmaktadır.” (4Ki)

“Disiplin itfaiyecilik mesleğinin en temel prensiplerinden biridir. Eğitimlerin en temel amacı da bu disiplini ekibe aşılaktır. Eğitimlerde görevlendirmeler yapılarak her kesin acil durumlardaki sorumlulukları belirlenmektedir. Ekibin çalışması kolaylaştırılmaktadır.” (3Ki)

“İtfaiye teşkilatının kökeni askeri kurumlara da dayanmaktadır. Bunda ötürü disiplin ve hiyerarşi itfaiye teşkilatlarında son derece önemlidir. Hizmet içi eğitimler ile amir, çavuş ve itfaiye erinin görevleri sürekli hatırlatılmakta ve bu şekilde disipline vurgu yapılmaktadır. Sürekli eğitimlerde tekrarlanan rol ve sorumluluklar belli bir aşamadan sonra davranışa dönüşmektedir.” (5Ki)

“...daha da önemlisi temsil ettiğimiz kurumun imajını zedelemeyecek şekilde hareket etmek zorundayız. Eğitimlerimizde öncelikle olay özelinde herkesin görev dağılımı yapılarak görev ve sorumluluklar belirlenir ve bunların eksiz bir şekilde yürütülmesi istenir. Tüm bu işlemler beraberinde sıkı bir disiplini de getirmektedir.” (2Ki)

Hizmet içi eğitim, çalışanın kendisini, işini ve çevresini tanımasını, işine ve iş ortamına uyum sağlamasını amaçlayan bir eğitim türüdür (Uğur ve Kutlu, 2010:10). Hizmet içi eğitim personelin yeni beceriler kazanmasına, değişime ve yeniliklere ayak uydurmasına, malzeme ve ekipman kullanım bilgisinin artmasına, olaylara bakış açısını geliştirerek eksikliklerini tamamlamasına (Alagöz 2021:91; Erel, 2019:88) hem çalışan ve kurum arasında hem de çalışanların kendi aralarında sıkı bir bağ oluşmasına katkı sunmaktadır (Uğur ve Kutlu, 2010:10). Öztürk ve Sancak (2007:289) çalışmalarında, hizmet içi eğitimlerdeki yetersizliklerin, eğitimin verimliliği üzerinde olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

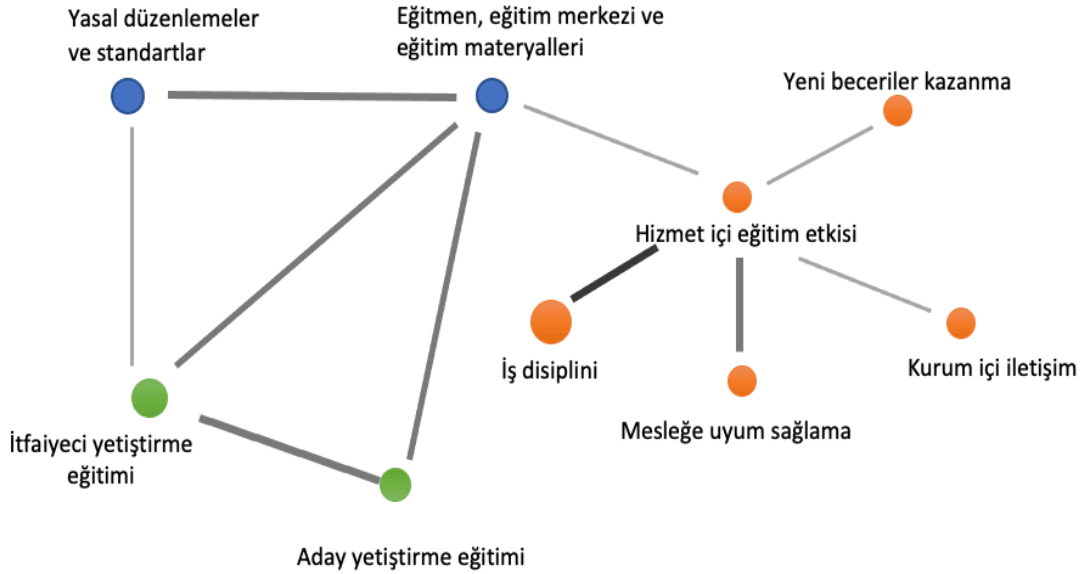
Deniz (2020:81) çalışmasında hizmet içi eğitim faaliyetleri ile iş doyumu ve motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğunu ispatlamıştır. İstanbul’da 25 itfaiyeci ile yapılan bir çalışmada (Alagöz, 2021:91) hizmet içi eğitim ile çalışan personelin motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki olduğu; bununla birlikte hizmet içi eğitimin özgüven ve mesleki gelişim konusunda da fayda sağladığı tespit edilmiştir. Öztürk ve Sancak (2007:89) ile Ersel de (2019:74) hizmet içi eğitim ile iş verimliliği arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirterek bu sayede hizmet kalitesinin artabileceğine vurgu yapmıştır.

Katılımcılar da hizmet içi eğitimin, personelin mesleğe uyum sürecini olumlu desteklediğini ve hızlandırdığını belirtmektedir. Simülasyonlarda verilen uygulamalı eğitimler, itfaiyecinin her türlü duruma karşı hazırlıklı olmasını ve yeni beceriler kazanmasını sağlamaktadır. Katılımcılara göre özellikle büyük çaplı yangınlarda veya deprem gibi afetlerde itfaiyeciler müdahale organizasyonlarını birlikte yapmakta ve bu tür müdahalelerde çok sayıda itfaiyeci görev almaktadır. Bunun yanında aynı ilde çalışan itfaiyeciler farklı istasyonlarda ve gruplarda çalışabilmektedir. Hatta aynı kurumda çalışıp da birbirini görmeyen veya tanımayan itfaiyeciler de olabilmektedir. Eğitimler bu personelin bir araya gelmesine vesile olarak kurumsal ve kurumlar arası iletişimi de güçlendirmektedir. Gürel de (2009:32) hizmet içi eğitimlerin, kurumsal iletişim algısı yaratacak şekilde düzenlenmesinin önemine değinmektedir. Ayrıca bu durum, çok fazla itfaiyecinin müdahalesini gerektiren olaylarda ekip içi iletişimin ve koordinasyonun sağlıklı bir şekilde yürütülmesine destek olabilmektedir. İtfaiyecinin mesleki bilgi ve becerisi

olaylara müdahale aşamasındaki özgüvenini desteklemekte, bu durum beraberinde itfaiyecinin mesleki doyum ve motivasyonunda artışı, mahsur kalan kişilerin itfaiyeciye güvenmesini ve gereksiz yere panik ve yanlış davranışlar içine girmemesini de sağlamaktadır. Hizmet içi eğitimde üzerinden durulan diğer bir husus ise iş disiplindir. Hizmet içi eğitim ile personelin görev dağılımları yapılmakta ve uygulamalar ile bu görevler pekiştirilmektedir. Katılımcılar, hizmet içi eğitim ile kurum içi disiplinin de arttığını vurgulamıştır.

3.4 Hizmet içi eğitim temasındaki kategoriler arası ilişki

Hizmet içi eğitim temasında alt kategoriler bağlamında yoğun ilişkilerin ortaya çıktığı görülmüştür. Bu kategoriler altında birbiri ile ilişkisi olan kodlar Şekil 6'da görselleştirilmiştir.



Şekil 6: Hizmet içi Eğitim Teması ile İlgili Kod İlişkiler Matrisi

Şekil 6'da gösterilen hizmet içi eğitim teması, kod ilişkiler matrisi bağlamında incelenmiştir. Buna göre, yasal düzenlemeler ve standartlar yoğun bir şekilde eğitmen, eğitim merkezi ve eğitim materyallerinin yanında itfaiyeci yetiştirme eğitimi ile üst görev kadrolara hazırlama ve yönetici eğitimi ile de ilişkilendirilmiştir. İtfaiyeci yetiştirme eğitimi yoğun bir şekilde aday yetiştirme eğitimi ile ilişkilendirilmekle birlikte eğitmen, eğitim merkezi ve eğitim materyalleri, teknik ve idari/destek personelin eğitimi, ulusal ve uluslararası değişim programları ile de ilişkilendirilmiştir. Son olarak hizmet içi eğitimin iş disiplinin yanında yoğun bir şekilde yeni beceriler kazanma, kurum içi iletişim ve mesleğe uyum etkisi arasında bir ilişki kurulmuştur.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada hizmet öncesi eğitim bağlamında mesleki eğitim kurumları, bu kurumlardaki eğitim-öğretim, araç-gereç ve uygulama alanları, itfaiye ile yapılan işbirliği ve staj eğitimi değerlendirilmiştir. Hizmet içi eğitim bağlamında ise yasal düzenlemeler ve standartlar, aday ve profesyonel itfaiyeci yetiştirme eğitimi, eğitmen, eğitim merkezi ve eğitim materyali değerlendirilmiştir. Hizmet öncesi eğitim teması ile ilgili özellikle yönetici grup yoğun olarak olumsuz görüş bildirmiştir. İtfaiye teşkilatı personelinin hizmet öncesi eğitim konusunu yakından takip ederek ortaya çıkan sorunlara çözüm önerileri geliştirmeye istekli olması ve meslek eğitim kurumları ile diyalog içinde mesleğin gelişmesine katkı sunmak amacıyla çaba göstermesi mesleğin gelişimi ile ilgili önemli bir sonuçtur.

İtfaiye hizmetlerinin niteliği yetişmiş insan kaynağı ile çok daha ileri seviyelere ulaşabilmektedir. Mesleki nitelik öncelikle hizmet öncesi eğitim ile başlamaktadır. İtfaiyecilerin yetiştirilmesi için açılan örgün eğitim kurumları ve bu eğitim kurumlarının araç-gereç ve uygulama alanları önem kazanmaktadır. Bunun yanında örgün eğitim kurumlarında verilen ders müfredatlarının çağın şartlarına göre güncellenmesi, alanında uzman eğitmenler veya akademisyenler tarafından bu eğitimlerin verilmesi ve eğitimlerin staj eğitimi ile desteklenmesi gerektiği ortaya

çıkılmaktadır. Bunun yanında hizmet öncesi eğitimde sürekliliğin sağlanması ve bu programların teşvik edilmesi konuları ayrı bir öneme sahiptir. Hizmet öncesi eğitime gösterilen hassasiyet beraberinde hizmet içi eğitimin verimli olmasını da sağlayacaktır.

İtfaiye teşkilatlarında hizmet içi eğitim, belediye itfaiye yönetmeliğinde ele alınmıştır. Bu eğitimlerin teorik ve uygulamalı konuları itfaiye istasyonlarında veya itfaiye eğitim merkezlerinde verilmektedir. İtfaiye teşkilatlarında hizmet içi eğitimler uygun, her yerde ve her koşulda geçerliliği olan ve sürdürülebilirliği sağlanmış standartlarla gerçekleştirilememektedir. Bunun temel nedenleri; bu konudaki yetkin eğitim merkezlerinin yetersizliği, kurum yöneticilerinin bu konuya gerekli hassasiyeti gösterememesi ve eğitim için gerekli bütçenin ayrılmamasıdır. Burada üzerinde durulması gereken iki alan ortaya çıkmaktadır. İlki, itfaiye istasyonlarının tasarım ve inşaaşamalarında hizmet içi eğitimlerin de dikkate alınması; ikincisi ise itfaiye teşkilatlarının ileri düzey eğitimlerinin yapılabildiği eğitim merkezlerinin kurulmasıdır. Ancak belediye bünyesinde hizmet veren itfaiye birimlerinin itfaiye eğitim merkezi kurmaları kaynakların verimli kullanılması adına doğru bir tercih olmayabilir. Bunun için itfaiye birimlerinin birlik oluşturmaları ve bu birlik altında eğitim merkezleri oluşturmalarının fayda maliyet açısından iyi bir örnek olacağı düşünülmektedir.

Çalışmada, itfaiye teşkilatlarına yeni alınan personellerin oryantasyon eğitimlerinde standart bir uygulamanın olmadığı ortaya çıkmıştır. Oryantasyon eğitimleri, personelin mesleğe uyumunu kolaylaştırmakta, ortak mesleki dili kullanmalarını sağlamakta, kurum kültürünü aşlamakta ve ekip içi iletişimin sağlıklı yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Oryantasyon eğitimlerinin yürütülebilmesi öncelikle personel alım yöntemlerinin düzenli ve belirli sayılarda yapılmasını da gerektirmektedir.

Bu çalışma genelde belediye itfaiye teşkilatları özelde ise itfaiyeciler eğitim alanlarında literatüre katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada, belediye itfaiye teşkilatları kapsam dışında tutulmuştur. Konu bütünlüğünün sağlanması ve bu açığın kapanması için gelecekte bu belediyeler özelinde araştırma yapma ihtiyacı da doğmaktadır. Bunun yanında itfaiye eğitim merkezleri ve eğitim konularında standardizasyonu sağlamak adına da çalışmalara ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak, itfaiye teşkilatlarında mesleki eğitim, hizmet öncesinden başlayarak hizmet içi eğitimler ile geliştirilmektedir. Gelişen sanayi toplumlarında yangın ve diğer acil durumlara karşı her daim hazırlıklı olmak için nitelikli itfaiye personeli istihdamına ve bu personelin güncel ve modern teknoloji kullanılarak eğitilmesine önem verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Afonso, A., Ramirez, J. J., & Diaz-Puente, J. M. (2012). "University-Industry Cooperation in the Education Domain to Foster Competitiveness and Employment". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46(2012), 3947–3953.
- Alagöz, İ. (2021). "Hizmet İçi Eğitimler ve Çalışanların İş Motivasyonu: İBB İtfaiye Teşkilatı Örnek Olayı". Yüksek Lisans Tezi, İbn Haldun Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ay, R. (2016). "İstanbul İtfaiyesi, İtfaiyenin Sorunları ve Çözüm Önerileri". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mahalli İdareler ve Yerinden Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- Can, K., Coşkun, G., & Soyhan, H. S. (2017). "Yangın Eğitim Merkezi Planlamasında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar". *Uluslararası Yakıtlar, Yanma ve Yangın Dergisi*, 5(10), 13-18.
- Cemaloğlu, N., Kukul, V., Üstündağ, M. T., Güneş, E., & Arslangiray, A. S. (2018). "Eğiticilerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Bilecik İli Örneği". *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(11), 399-420.
- Dağhan, A. (2021). "İtfaiye Teşkilatında Çalışan Personelin Eğitim Alma Durumları İle İş Performansları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi: İBB Örneği". Yüksek Lisans Tezi, İbn Haldun Üniversitesi, Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, M. (2020). "Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri İle Çalışan İş Doymu ve Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Hastane Örneği". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Doğan, M., Aktay, H., Karatutlu, C., Kuloğlu, M., Taylan, S., Torpuş, K., & Can, Ş. (2018). "Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Programı Çalışma Komisyonu Raporu-1". <https://www.ayayder.org/Sivil-Savunma-İtfaiye-Rapor-1.pdf> (10/0/2023).

- Ersel, K. (2019). "Belediye Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitimlere İlişkin Tutumları: Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi ve TESKi Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tekirdağ.
- Gökkaya, E., & Kaya, A. (2021). "Türkiye'de İtfaiyecilik Eğitimi İle Hava Kurtarma ve Yangınla Mücadele Biriminin Yapısal Değerlendirilmesi". *Hastane Öncesi Dergisi*, 6(Nisan), 143-158.
- Guyer, J. P., Asce, F., & Aei, F. (2010). "Introduction to Architectural Design : Fire Station". [https://www.cedengineering.com/userfiles/An Introduction to Architectural Design - Fire Stations R1.pdf](https://www.cedengineering.com/userfiles/An%20Introduction%20to%20Architectural%20Design%20-%20Fire%20Stations%20R1.pdf) (08/06/2023).
- Kaya, E. (2014). "Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Programı Öğrencilerinin Eğitimleri Hakkındaki Görüşleri İle Mezuniyet Sonrasında Afetlerde Çalışma İsteklilikleri" Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afetlerde Sağlık Yönetimi, Ankara.
- Kayadibi, F. (2001). "Eğitim Kalitesine Etki Eden Faktörler ve Kaliteli Eğitimin Üretime Katkısı". *Journal of Istanbul University Faculty of Thecnology*, 0(3), 71-94.
- Kılıç, A. (2017). "Türkiye'de İtfaiye ve İtfaiyecilik". *Yangın ve Güvenlik Dergisi*, 24(188), 8-10.
- MEB. (2022). "Yaygın Eğitim Kurs Programları". *Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü*. <https://e-yaygin.meb.gov.tr/pagePrograms.aspx> (08/06/2023).
- Negiz, N. (2007). "Belediye Personelinin Hizmet İçi Eğitim Sorunu: Bir Araştırma ve Model Önerisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 193-214.
- Öztürk, M., & Sancak, S. (2007). "Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri". *Journal of Yasar University*, 2(7), 761-794.
- Pektaş, E. K. (2017). "Belediye Yönetimlerinde İtfaiye Hizmetleri ve İtfaiye Hizmetlerinde Yeniden Yapılanma". İçinde R. Aydın & Y. Unvanlı (Ed.), *Mediterranean International Congress on Social Sciences (MECAS)* (Sayı 3, ss. 167-180). Dobra Knjiga d.o.o. Sarajevo.
- Reman, N. (2012). "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Problemleri ve Gelişme Stratejileri Yönünden Yeni Bir Mesleki Teknik Eğitim Politikası İhtiyacı". *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 31(1-4), 119-133.
- Şahin, İ., & Fındık, T. (2008). "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 65-86.
- Şencan, H. (2008). "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar ve Öneriler", *MÜSİAD Araştırma ve Yayın Komisyonu Raporu, No:55*, https://www.musiad.org.tr/uploads/yayinlar/arastirma-raporlari/pdf/mesleki_teknik_egitim_raporu.pdf (08/06/2023).
- Taşkın, H. (2012). "Afet ve Acil Durumlarda İtfaiyenin Rolü ve Yeri". Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Telli, S. G., & Altun, D. (2021). "Coronavirus (Covid-19) Pandemisi Döneminde Çevrimiçi Öğrenme". *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 90-107.
- TSE. (2021). "Standart Arama". <https://intweb.tse.org.tr/Standard/Standard/StandardAra.aspx> (08/06/2023).
- Uğur, A., & Kutlu, Ö. (2010). "Hizmet İçi Eğitimde Verimliliğin Ölçülmesi". *Verimlilik Dergisi*, 1, 95-107.
- Yentürk, N., Ünlü, A., Tari, E., & İlki, A. (2002). "Türk İtfaiye Teşkilatının Yeniden Yapılandırılması İçin Bir Model Önerisi" (1. baskı). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Yılmaz, G. K. (2014). "Durum Çalışması". İçinde M. Metin (Ed.), *Kuramdan Uygulamaya: Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (1. baskı, ss. 262-285). Ankara: PAGEM Akademi.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).