

ORMANCILIK ÖĞRETİMİ - EĞİTİMİ VE PLANLANMASI *

Prof. Dr. İhan GÜLEN

Doç. Dr. Metin ÖZDÖNMEZ

I. O. Orman Fakültesi

Yayınlar. Satılmamış

GİRİŞ

Ekonomik kaynaklarla insan gücü kaynakları arasında ahenkli bir ilişki kurmak, yurt kalkınmasında üzerinde durulması gereken en önemli noktalardan birisidir. Ekonomik kaynakların dinamizmi, bu kaynakların idare ve işletilmesi ile uğraşan iktisadî sektörlerin (kamu sektörü ve özel sektör) istihdam edecekleri insan gücünün (personelin) iyi bir eğitime tâbi tutulmuş olmasını gerektirir.

Gerek kamu, gerekse özel sektörde görevlendirilecek personelin eğitimi, biri meslek öncesi yani personelin henüz hizmete alınmadan önceki eğitimi, diğeri de meslek içi yani personelin hizmete alındıktan sonraki eğitimi şeklinde olmaktadır. Meslek öncesi eğitim, hizmetin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazandırmak, başka bir deyişle hizmetin başarılmaya yetecek temel bilgileri vermek suretiyle sağlanmaktadır. Bu bilgiler, öğretim kurumlarında (ilk, orta ve yüksek okullar, üniversite) verilmektedir. Meslek içi eğitim ise, bir hizmete girmiş olan kimseye görmekle yükümlü olduğu ve ileride göreceği hizmetleri yerine getirmede ihtiyacı bulunan yeni bilgiler kazandırmak ve o kimsenin beceri yeteneğini arttırmak amacını gütmektedir. Bu bilgiler genellikle konferanslar, seminerler, kurslar v.b. şekillerde verilmektedir. Birincisine öğretim (education), ikincisine ise eğitim (training) denilmekte ve bunlar çok defa birbirlerini tamamlamaktadır.

İktisadî sektörlerin ihtiyaç duydukları iyi vasıflı personelin tedariği, öğretim ve eğitimin bu sektörlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde planlanmasına bağlı bulunmaktadır. Bu maksatla yapılması gerekli ilk çalışma, her bir iktisadî sektörün meslek yapısını çeşitli özellikleri ile ortaya koymak, personel ihtiyacını nitelik ve nicelik itibarıyla ve bütün ayrıntıları ile tespit etmek olmalıdır. Buna dayanılarak da, öğre-

*) Türkiye Orman Mühendisliği IV. Teknik Kongresine tebliğ olarak sunulmuştur.

tim ve eğitim kurumlarının çalışmalarını ve metodlarını ayarlamak gerekir.

Daha sonra incelendiğinde görüleceği üzere, ormancılık sektörünün meslek yapısı ve çeşitli özellikleri bu sektör için de özel bir öğretim ve eğitim gereğini ortaya koymakta ve bunun planlanmasını zorunlu kılmaktadır. İşte bu zorunluluk nedeni ile, bu tebliğde, ormancılık sektörünün meslek yapısı, çeşitli özellikleri ile ortaya konularak bu sektörde öğretim ve eğitimin planlanması ana hatları ile incelenecektir.

1 — Ormancılık Sektöründe Özel Bir Öğretim ve Eğitimin Gereği :

Ormancılık mesleğinin doğuşu ve gelişmesi, konusunu teşkil eden ormanın ekonomik bir anlam kazanması ve dolayısıyla ekonominin objesi haline gelmesi ile olmuştur. Bilindiği gibi ekonomi, ihtiyaca oranla imkânların kıt bulunması halinde söz konusu olmaktadır. Ormanlar, ihtiyaçları karşılayacak ölçüde bulunduğu sürece ekonomiye konu olmamış ve dolayısıyla ormancılık da ekonomik bir üretim faaliyeti şeklinde görülmemiştir. Zamanla nüfusun artması ve ormanların tahrip edilmesi sonucu, orman kaynaklarının artan ihtiyaçlara cevap veremez hâle gelmesi ile birlikte, ormanlar ekonomik bir nitelik kazanmış ve bunun tabii bir neticesi olarak da düzenli ve plânlı bir üretim faaliyetini temsil eden ormancılık mesleği doğmuştur.

Ormancılık mesleği, diğer bir çok sektörlerle kıyasla, farklı bir takım özelliklere sahip bulunmaktadır. Bunlar, ormancılığın meslek yapısını ortaya koyan ve onu karakterize eden özelliklerdir.

Ormancılık, insanların başta odun maddesi olmak üzere, çeşitli orman ürünlerine olan ihtiyacını, ormanların topluma sağladıkları sosyal ve kültürel (kollektif) faydalarını da gözetmek suretiyle, sürekli bir şekilde karşılamak amacıyla yapılan çalışmaları ifade eder. Bu çalışmalar, ormanların korunması, bakımı, imarı, ürünün yetiştirilmesi, hasadı ve değerlendirilmesi gibi, idarî, teknik ve ekonomik esaslara dayanan işlerdir. Bütün bu işler ekonomik birer birim olan orman işletmelerinde gerçekleştirilmektedir. Bu itibarla ormancılık, işletmecilik tekniği ve bilgisine ihtiyaç gösteren bir meslek karakterindedir.

Ancak, ormancılıkta sadece genel işletmecilik tekniği ile ilgili bilgilere sahip olmak başarı için yeterli değildir. Zira, ormancılığın konusunu teşkil eden orman, bitkisel ve hayvansal menşeli bir canlılar topluluğu olması itibarıyla biyotik bir varlıktır. Bu varlığın oluşumu ve gelişimi biyolojik kanuniyetlere ve kurallara bağlıdır. Ormanı kendisine konu yapan ormancılık da, bu varlıktan ekonomik ve kollektif ni-

telikte faydalar sağlamak için, fizik, mekanik ve matematik kanunlarından yararlanmakla beraber, biyolojik ilimlere dayanmak zorundadır.

Yine, ormanların yenilenebilir kaynaklar olması nedeniyle ormancılık, madencilik sektörü gibi sadece tabiatın mevcut servetlerini değerlendiren bir sektör değildir. Ormancılık, yetişme muhiti koşullarının elverişli olduğu yerlerde toprak, su, güneş ve hava gibi tabiatın çeşitli enerji kaynaklarından yararlanarak yeni yeni değerler üreten bir sektördür.

Diğer yandan, ormanın korunması, bakımı, imarı, ürünün yetiştirilmesi, hasadı ve değerlendirilmesi yönünden, bazı mühendislik tedbirleri almak, çeşitli tesisler kurmak gerekmektedir. Bu maksatla, ormanlar içinde yol, köprü, bina inşaatı yapmak, transport tesisleri kurmak, ormanların harita, sınırlama ve kadastro ile ilgili işlerini gerçekleştirmek, ormancılık sektörünün gördüğü hizmetler arasındadır. Bütün bu hizmetlerin görülebilmesi ise, mühendislik tekniğine ilişkin bilgilere ihtiyaç göstermektedir.

Ormancılık sektöründe üretim süresinin, diğer sektörlerle kıyasla uzun oluşu ve ormancılık faaliyetlerinin geniş alanlar üzerine yayılmış bulunuşu, beşerî ve maddî nitelikteki üretim araçlarını bir plân içerisinde ayarlamayı gerekli kılmaktadır. Ayrıca ormancılık sektörü, insanların orman ürünlerine olan sürekli ihtiyacını yine sürekli şekilde karşılamak ve sadece bugünün değil, geleceğin ihtiyaçlarına da cevap vermek zorunluluğundandır. Bu durum, ormancılık sektöründe plânlı hareket etmeyi ve dolayısıyla planlama tekniği ile ilgili bilgilere sahip olmayı gerektirmektedir.

Öte yandan, orman işletmesi bir saha işletmesi niteliğinde olup, orman, su, mera, yaban hayvanları ve madenler gibi çeşitli yeraltı ve yer üstü kaynaklarını ihtiva etmektedir. Bu bakımdan ormancılık sektörü, sadece insanların odun ürünü ihtiyaçlarına cevap vermek değil, aynı zamanda ihtiva ettiği yeraltı ve yerüstü kaynaklarını da toplumun faydalanmasına arz etmek zorunluluğundadır. Bu itibarla, çok yönlü faydalanma prensibine uygun olarak ormancılık sektörünün mal ve hizmet üretiminde bulunması ve bu amaçla da, söz konusu kaynaklardan koordineli bir şekilde faydalanmayı düzenlemesi gerekmektedir.

Ormancılık sektöründe, ormanların coğrafi dağılışının bir sonucu olarak, üretim faktörleri, ürünün yetişme muhiti koşulları ve ağaç türleri itibarıyla farklılıklar gösterir. Ormanlarımızın bu heterojen durumu, bir yandan yurdumuzun koşullarına uygun ormancılık tekniğine ve bilgisine ihtiyaç gösteren millî nitelikte bir ormancılık öğretimini,

diğer yandan da yöresel koşulları gözeten bir meslek içi ormancılık eğitimi zorunlu kılmaktadır.

Nihayet, yurdun her tarafına yayılmış bulunan orman teşkilâtı, dağlık ve ormanlık bölgelerde yaşayan halkın ormanlar üzerindeki baskısını azaltmak ve dolayısıyla ormanları korumak bakımından, bu bölgeler halkına iş sahası ve geçim kaynağı sağlamak ve bu suretle toplum kalkınmasına büyük ölçüde katkıda bulunmak imkânlarına sahiptir. Gerek dağlık ve ormanlık bölgelerdeki halkın kalkındırılması, gerekse orman idaresi ile civar halkın ilişkilerinin düzenlenmesi yönünden orman teşkilâtının etkenliğinin artırılması, ormancılık sektörünün yönetici kadrolarında görev alacak personelin toplum liderliği vasfını haiz olmalarını da gerektirmektedir.

Türkiye'nin ormanlık alanı 18,3 milyon hektar (% 23,4) gibi önemli bir yekûna baliğ olmakta ve ormanlar ve ormancılık yurduumuzun sosyal ve ekonomik yapısında ihmal edilemeyecek bir role sahip bulunmaktadır.

Kısaca açıklanan bu özellikler, ormancılık sektörünün görmekle yükümlü olduğu hizmetlerin ne derece çok yönlü ve çeşitli bulunduğunu gösterdiği gibi, bu çeşitli hizmetlerin gerçekleştirilmesi bakımından, istihdam edeceği personelin, biyolojik, ekonomik, sosyal ve mühendislik bilgi ve yeteneklerine sahip olması gerektiğini de ortaya koymaktadır. Ormancılık mesleğinin yapısından doğan bu durum, her şeyden önce, yurduumuz koşullarını da gözeten özel bir ormancılık öğretim ve eğitimi zorunlu kılmakta ve aynı zamanda, aşağıda görüleceği üzere, ormancılık sektöründe iş bölümüne gidilmesini ve buna göre de, personelin sınıflandırılmasını gerektirmektedir.

2 — Ormancılık Sektöründe İş Bölümü ve Personel Sınıflaması :

Yurduumuzda ormancılık hizmetlerinin görülmesinde ne türlü bir iş bölümüne gidilmiş olduğunu ve buna göre de personelin ne şekilde bir sınıflamaya tâbi tutulmuş bulunduğunu ortaya koyabilmek için, orman teşkilâtını gözden geçirmek gerekmektedir.

Bilindiği üzere, yurduumuzda her türlü ormancılık işlerini yapmak görevi Orman Bakanlığı'na verilmiş bulunmaktadır. Orman Bakanlığı görmekle yükümlü olduğu çeşitli nitelikteki işleri gerçekleştirebilmek amacile, 1 — Orman İşletmeleri Genel Müdürlüğü, 2 — Ağaçlandırma ve Erozyonu Kontrol Genel Müdürlüğü, 3 — Orman Ürünleri Sanayii Genel Müdürlüğü ve 4 — Orman - Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü olmak üzere, dört ayrı hizmet birimine bölünmüştür. Adı geçen bakan-

lığın genel müdürlük seviyesinde dört hizmet birimine ayrılmasında, ormancılık hizmetlerinin zamanla büyük ölçüde genişlemiş ve çeşitlenmiş bulunması önemli derecede etkili olmuştur. Ancak bu birimlerin henüz kuruluş kanunları çıkartılmamış olduğundan görev ve yetkileri kesin olarak bilinmediği gibi, kuruluşları da tam bir oturmuşluğa kavuşmuş değildir. Gerçekten, Orman - Köy İlişkileri Genel Müdürlüğü'nün kuruluşu bugün tartışma konusu olup, bir süre önce de taşra örgütü kaldırılmış durumdadır.

Bununla beraber, mevcut orman teşkilâtının hizmet grupları esasına göre dört ana faaliyet sahasına ayrılmış olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, bu dört hizmet grubu da kendi içerisinde çeşitli faaliyet kollarına bölünmüş bulunmaktadır. Bu faaliyet kolları, aslında orman işletmelerince bugüne kadar tamamlanmış olması lâzım gelen ve genellikle işletmelerin rutin işleri arasında görülmesi gereken, ormanların tahdit ve kadastrosu, orman amenajman plânlarının tanzimi, orman yolları şebekesinin plânlanması ve tesisi, orman içi ağaçlandırmalar v.b. gibi çalışmaları kapsamaktadır. Türkiye ormancılığının hâlen gelişme durumunda olması nedeni ile bugüne kadar tamamlanmamış bulunan bu işler, bir defa tamamlandıktan sonra artık ayrı birer hizmet grubu karakteri taşıması gereken faaliyetlerdir. Kaldı ki, bugünkü ihtiyaçların doğurduğu bu çeşitli faaliyet kollarının hepsi, bilgi ve yetenek bakımından da büyük ölçüde farklılıklar göstermemektedir.

Orman idaresindeki personel sınıflamasına gelince : Orman Bakanlığı görmekle yükümlü olduğu çeşitli ormancılık hizmetlerini gerçekleştirebilmek amacile merkez ve taşra teşkilâtı olarak örgütlenmiş ve her iki teşkilât kademesindeki işleri yürütmek üzere de değişik nitelikte personelin istihdamı yönüne gitmiştir. Orman Bakanlığı'nın çeşitli kademelerinde görevlendirilmiş bulunan personeli, gördükleri işlerin niteliklerine ve sahip oldukları formasyona göre iki ana grupta toplayabiliriz.

1. Yüksek Sevk ve İdareci (Yönetici) Personel :

Bugünkü kuruluş içerisinde, teşkilâtın üst kademelerinde görev almış bulunan ve özellikle hizmetlerin plânlanması, uygulanması, koordinasyonu ve kontrolü işlerini görmekle yükümlü olan bu tip personel grubu, genellikle yüksek seviyede öğrenim görmüş ve orman mühendisliği formasyonuna sahip elemanları kapsamaktadır. (Örneğin : Genel müdürler ve muavinleri, daire başkanları, şube müdürleri, başmüdürler, işletme müdürleri ve bölge şefleri gibi). Ayrıca, araştırma kurumlarında görevli araştırma personeli de bu gruba girmektedir. Yüksek

sek sevk ve idareci personel, orman idaresinde en yüksek yetki ve sorumluluğa sahip kimselerdir.

2. Uygulayıcı Personel :

Yüksek sevk ve idareci personel tarafından hazırlanan plânlara göre işlerin icrasında yardımcı durumunda bulunan ve gördükleri işlerin niteliklerine göre de değişik formasyona sahip olan personel bu gruba girmektedir. Bugünkü kuruluş içerisinde görevlendirilmiş bulunan uygulayıcı personeli gördükleri işlerin nitelikleri ve sahip oldukları formasyon bakımından beş kategoride toplamak mümkündür.

a) Orman Teknikerleri :

Yönetici personelin emri altında çalışan ve kendisine verilen işleri arazide uygulayan bu kimseler, orta seviyede bir ormancılık öğrenimi görmüşlerdir. Ancak, bu personelin bir kısmı hâlen bazı şartlarla yönetici kadrolarda görevlendirilmiştir. Aslında ârızı olan bu durumun, bir yandan ormancılık sektöründe çözüm bekleyen çeşitli problemlerin (Orman mülkü üzerindeki mülkiyet ve tasarruf anlaşmazlıkları, orman idaresi ile civar halk topluluğu arasındaki ilişkilerin düzenlenememiş olması v.b.) mevcudiyeti nedeni ile arzulanan ölçüde teknik çalışmalara girişilememesi, diğer yandan da orman idaresince bugüne kadar kararlı ve isabetli bir istihdam politikası güdülememesi gibi nedenlerden ortaya çıkmış olduğu söylenebilir.

b) Muhafaza Memurları :

Bunlar, orman idaresinin bölge şefliği kademesinde görevlendirilmiş olan ve ilgili bölge şefinin emri altında çalışan ve ona yardımcı durumunda bulunan elemanlardır. Orman idaresinin ilkokula dayalı ormancılık öğretim kurumlarında eğitim görmüş olan bu elemanlar, ormanların korunmasına, özellikle ormanların zabıta ve yünden korunmasına ilişkin işlerin yürütülmesi ile görevli bulunmaktadır.

c) Ölçme Kesim Memurları ve Depo Memurları :

İlgili yönetmeliklerinde belirtildiği gibi, ölçme kesim memurları, damga ve işaretleme, kesim ve tomruklama, imalat, ormanların bakımı, imar ve ıslahı işlerinde bölge şefine yardımcı durumdaki elemanlardır. Depo memurları ise, depolara giren ve çıkan malların teslim ve teslimlümü, kaydı ve terkinine ait iş ve işlemlerden sorumlu bulunan ve böl-

ge şefinin emrinde çalışan elemanlardır. Bunlar da, orman idaresinin ilkokula dayalı ormancılık öğretim kurumlarında eğitim görmüşlerdir.

d) Büro Personeli :

Orman idaresinin çeşitli kademelerindeki büro hizmetlerinin yürütülmesinde görevli bulunan kâtip, mutemet gibi elemanlar, bu nitelikteki personel sınıfını teşkil etmektedir. Bunlar, ilk ve orta seviyede genel öğretim görmüş olmakla beraber, orman idaresi tarafından özel bir eğitime tâbi tutulmuş değildirlir.

e) Orman İşçileri :

Bunlar, çeşitli ormancılık faaliyet konularındaki arazi işlerini gören ve bedenî iş gücünü teşkil eden elemanlardır. Bu elemanların bir kısmı, orman idaresince işçi eğitim merkezlerinde veya kamplarında eğitime tâbi tutulmuş olup geri kalan büyük bir kısmı ise, devamlı ve kalifiye orman işçisi niteliğinde bulunmayan ve genellikle tarım işlerinden artan zamanlarında orman işçiliği yapan kimselerdir.

Yukarıda açıklanan ve orman teşkilâtının çeşitli kademelerinde görevlendirilmiş bulunan bu elemanların bir çoğunun görev ve yetki sınırları çerçevesinde ve hâlen sahip oldukları formasyona uygun şekilde hizmet gördükleri söylenemez. Nitekim, orman mühendisliği formasyonuna sahip bir kısım personelin, bugün uygulayıcı personelin görevi içerisine girmesi gereken işlerle uğraştıkları ve yine, orta seviyede ormancılık öğrenimi yapmış bir kısım personelin de yönetici kadrolarda çalıştırıldıkları görülmektedir. Keza, orman idaresinin elinde geniş ölçüde ormancılık yüksek öğrenimi görmüş elemanlar bulunmasına rağmen, merkez teşkilâtının çeşitli kademelerinde göze çarpan teknik eleman çokluğuna karşılık, taşra örgütünün bazı kademelerinde teknik personel sıkıntısı çekildiği bilinmektedir. Bu durum, bir yandan orman teşkilâtının henüz tam bir oturmuşluğa kavuşmamış olmasından, diğer yandan da gütmekte olduğu istihdam politikasının isabetsizliği ve kararsızlığından ileri gelmektedir. Bu bakımdan, orman idaresinde fonksiyonel bir teşkilât araştırması yapılması zarureti doğmaktadır. Buna, ormancılık öğretimi ve eğitiminin planlanması yönünden de zaruret vardır. Yukarıda söz konusu edilen durumun ortaya çıkmasında, orman idaresinin çeşitli kademelerinde görevlendirilmiş personelin öğretim ve eğitimindeki aksaklık ve eksikliklerin de önemli etkisi bulunmaktadır. Bilindiği gibi, çeşitli ormancılık hizmetlerini gören ve farklı formasyona sahip olan elemanların eğitimi değişik statülere tâbi öğretim ve eğitim kurumlarında olmaktadır. Ancak, gerek yüksek sevk ve idareci (yönetici) gerekse çeşitli nitelikteki uygu-

layıcı personelin yetiştirilmesi ile yükümlü bulunan öğretim ve eğitim kurumlarının da tam bir oturmuşluğa kavuşmuş olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim, hâlen ormancılık yüksek öğretimi yapan İ. Ü. Orman Fakültesi'nin reorganizasyonu üzerinde çalışılmakta ve buna paralel olarak da, 1971 - 72 döneminde öğretime başlayan K. T. Ü. Orman Fakültesi'nin kuruluş çalışmalarına da henüz girilmiş bulunulmaktadır. Yine, ormancılık orta öğretim kurumlarının organizasyonu konusu da öteden beri çözümlenememiştir. Nitekim, hâlen orman teknikerlerini yetiştirmekte olan Düzce ve Trabzon'daki Orman Tekniker Okullarının da kapatılması kararlaştırılmış ve bu okulların yeniden organizasyonu yoluna gidilmiştir. Öte yandan, ormancılık hizmetlerinin yürütülmesinde önemli rolü bulunan büro personelinin öğretim ve eğitimi konusu üzerinde de bugüne kadar yeterince durulmamıştır. Bugün birçok ülkelerde bu tip personelin özel bir eğitime tâbi tutulmaları önemle gözetilirken, şimdiye kadar yurdumuzda bu konuda bir çaba sarfedilmemiş olması büyük bir eksikliktir.

Diğer yandan, öğretim ve eğitim plânlaması bakımından üzerinde durulması gereken bir sorun da, bu değişik sınıflardaki çeşitli hizmetleri gören personelin bir sınıftan diğerine geçme imkânlarıdır. Hiç şüphesiz, uygulayıcı personel kadrolarındaki elemanların, yüksek sevk ve idareci kadrolarına terfi yolu ile geçmeleri düşünülemez. Bir sınıftan üst sınıfa geçiş, ancak ilgili personelin vereceği imtihanlara, gerekli öğretim kurumlarında okumuş olmalarına bağlı kalmalıdır. Nitekim, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, yönetici sınıfa geçişte, Yüksek öğrenim görmüş olma şartını kabul etmiş (Madde 36) ve yine bir sınıftan başka bir sınıfa geçmeyi, bu sınıfların belli dereceleri için açılacak yarışma sınavlarına veya yarışma seçmelerine girmeye bağlı kılmıştır (Madde 71). Aksi takdirde, personel arasında çeşitli hoşnutsuzluklara ve sürtüşmelere yol açılabilir. Nitekim, en az altı ay tatbikat görmüş olan orman teknikerlerinin bölge şefliğine ve yine en az 15 yıl başarı ile çalışmış olan mühendis muavinlerinin de işletme müdürlüğüne atanabilmeleri ile ilgili mevzuat değişiklikleri, meslek çevrelerinde geniş ölçüde tartışmalara yol açmıştır.

Bir sınıftan üst sınıfa geçiş imkânları uygulayıcı personel sınıfları için de söz konusudur. Nitekim en az 5 yıllık ilk okulu bitirmiş ve ormancılık işçi eğitim kamplarına katılarak başarı belgesi almış olanların, ölçme kesim memurluğu ve depo memurluğu görevine atanabilmeleri kabul edilmiştir. Ancak, diğer uygulayıcı personel sınıfları için üst sınıfa geçme imkânlarına ormancılık ile ilgili mevzuatta yer verilmemiştir. Burada görüldüğü üzere, bir sınıftan diğerine geçme imkânları terfi yolu ile değil, fakat belli bir eğitim görmüş olma şartına bağ-

lı kalınmak suretiyle tanınmalıdır. Bu husus, ormancılık sektöründe kaliteli personel istihdamını sağlamak yönünden önem taşımaktadır. Bu bakımdan, gerek bir sınıftan üst sınıfa geçişlerde, gerekse derece yükselmelerinde hazırlayıcı nitelikte eğitim konusu, eğitim plânlamasında gözetilmesi gereken önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Buraya kadar yapılan açıklamalar ile, orman teşkilâtının görmekle yükümlü olduğu hizmetleri gerçekleştirmek bakımından, ne türlü bir iş bölümüne ve personel sınıflamasına gitmiş bulunduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Ormancılık öğretim ve eğitimi plânlamasının önemli bir diğer sorunu da, orman teşkilâtındaki iş bölümü ve personel sınıflamasına karşılık, ormancılık öğretiminde bölümler ve kademelerin nasıl olması gerektiği ve eğitilecek personele ait taleplerin tespiti.

3 — Ormancılık Öğretiminde Bölümler ve Kademeler Teşkili, Talep Kapasitesi :

Ormancılık hizmetlerinin zamanla çok genişlemiş ve çeşitlenmiş olması ve ayrıca ormancılık mesleğinde kaydedilen teknik ve ekonomik gelişmeler, ormancılık sektöründe görevlendirilecek personeli eskie oranla daha bilinçli olmaya zorlamaktadır. Bu zorunluluk nedeni ile, bilgi ve yetenek bakımından büyük farklılıklar gösteren hizmetlerin yürütülmesinde gruplaşmaya ve ihtisaslaşmaya gidilmiş ve buna paralel olarak, ormancılık öğretimi ve eğitiminde de ihtisasa yönelen bölümler ve kademeler teşkil edilmiştir.

Bu genel gelişime uygun olarak, yurdumuzda da orman idaresi tarafından, daha önce açıklandığı üzere, zamanla genişleyen ve çeşitlenen ormancılık hizmetlerinin gerçekleştirilmesi bakımından ihtisasa dayanan bir takım hizmet grupları teşkil edilmiş ve teşkilâtın çeşitli kademelerinde farklı formasyona sahip personelin istihdamı yoluna gidilmiştir. Yine, orman idaresinin ihtiyaç duyduğu çeşitli nitelikteki personelin yetiştirilmesi için, ilk, orta ve yüksek seviyede ormancılık öğretim ve eğitim kurumları kurulmuştur.

Ancak, orman teşkilâtı henüz tam bir oturmuşluğa kavuşmuş, çeşitli kademelerdeki değişik nitelikteki personel ihtiyacı kesin olarak tespit edilmiş ve yine personelin istihdamı yönünden kararlı ve isabetli bir politika güdülmüş olmadığı gibi, ormancılık öğretim ve eğitim kurumları da organizasyon bakımından hâlen tam bir istikrar kazanmış değildir. Bu nedenle, orman idaresince ihtiyaç duyulan çeşitli nitelikteki personelin eğitimi konusu üzerinde zaman zaman durulmuş ve bu amaçla, değişik ormancılık faaliyet kolları gözönünde tutularak, orman

idaresinin çeşitli kademeleri için ne miktar ve nitelikte personele ihtiyacı olduğu ve bunların yetiştirilmesi yönünden nasıl bir yol izlenmesi gerektiği hususunda bir takım tahminlerde ve tavsiyelerde bulunulmuştur.

Nitekim BAADE, ormancılık hizmetlerinin gitgide genişlemesi ve çeşitlenmesi karşısında, 1980 yılında orman idaresinin 2400 orman yüksek mühendisine, 3700 orman teknikerine ve 10.000 orman bakım memuruna ihtiyacı olacağını ve bu ihtiyacın 2000 yılında sırasıyla 3100, 5000 ve 12.000'e ulaşacağını tahmin etmekte ve bu maksatla çeşitli kademede yeni öğretim kurumları açılması teklifinde bulunmaktadır¹.

İNAL ise, yakın bir gelecekte orman idaresinin orman yüksek mühendisi ihtiyacının 3300'ü bulacağını ve bu amaçla her yıl 200 orman yüksek mühendisi yetiştirmek gerektiğine işaret etmektedir².

Birinci Beş Yıllık Ormancılık Kalkınma Planı'nda da, 6000 teknik elemana ve 10.000 orman muhafaza memuruna ihtiyacı olduğu ve 1973 yılına kadar, 1967 yılından itibaren mevcuda ilâveten asgarî 1500 orman yüksek mühendisi, 2800 orman teknikeri yetiştirmek gerektiği belirtilmiştir³.

PAMAY ise, 2000 yılında orman idaresinin orman yüksek mühendisi ihtiyacının 4880 olacağını ve buna diğer kurumların ihtiyacı da eklendiğinde, bu miktarın 5725'e ulaşacağını ve buna göre de her yıl 255 orman yüksek mühendisi yetiştirmek gerektiğini ifade etmektedir⁴.

VURAL ise, orman idaresinin tüm personel ihtiyacının 1977 yılı sonu itibarıyla 4580 civarında olacağını ve bunun 2505'ini orman yüksek mühendisi, 1385'ini orman teknikeri ve geri kalan 690'ını da yardımcı eleman teşkil edeceğini belirtmekte; entansif bir çalışma halinde ise tüm personel ihtiyacının 5575'e ulaşacağını ve bunun 3425'inin orman yüksek mühendisi olacağını tahmin etmektedir⁵.

Orman Mühendisleri Odası da, orman yüksek mühendisine olan ihtiyacın 2500 civarında bulunduğunu kabul etmekte ve bu mevcuda her yıl 130 - 175 orman yüksek mühendisinin ilâvesi gerektiği görüşünde olduğunu belirtmektedir⁶.

1) Baade, F.: 1962. FAO Türkiye Raporu. s. 157.

2) İnal, S.: 1968. Türkiye'de Ormancılık Yüksek Öğretimi, s. 47.

3) Birinci Beş Yıllık Ormancılık Kalkınma Planı, s. 77.

4) Pamay B.: 1968. Türkiye'de Ormancılık Yüksek Öğretiminin Geleceği Üzerinde Bir Etüd. Orman Mühendisliği, 1968/7, s. 4.

5) Vural, K.: Teknik Haberler Bülteni 1967/90, s. 52.

6) Orman Mühendisliği 1970/1, s. 52.

Bir diğer kaynakta da, 25 yıllık bir devre için orman idaresinin 3340 orman yüksek mühendisine ve 4800 orman teknikerine ihtiyacı duyacağı ve buna göre her yıl 275 orman yüksek mühendisi yetiştirmek gerektiği öngörülmektedir⁷.

Bütün bu yapılan tahminlerin ve ileri sürülen tavsiyelerin incelenmesinden görüleceği üzere, orman idaresinin çeşitli nitelikteki personel ihtiyacı hakkında birbirinden farklı miktarlar ileri sürülmektedir. Bunda, yapılan tahminlerin değişik esaslara dayandırılmış olmasının etkisi olmakla beraber, orman idaresinin oturmuş bir teşkilâta ve kararlı ve isabetli bir personel politikasına sahip bulunmasının da rolü olduğu söylenebilir. Bu çeşitli tahminlere ve tekliflere dayanılarak, ormancılık öğretiminde ne türlü bölümler ve kademeler teşkili gerektiğini kesin olarak ortaya koymak mümkün değildir. Bunun için, herşeyden önce orman teşkilâtının bilgi ve yetenek bakımından farklı özellikler gösteren hizmet kollarını ve bunların istihdam hacmi yönünden bugünkü ve gelecekteki gelişme temayüllerini de gözetmek suretiyle, her bir faaliyet kolu için ne miktar ve nitelikte personele ihtiyacı olacağını tespit etmek gerekir. Bu da, daha önce değinildiği üzere, orman idaresinde fonksiyonel bir teşkilât araştırması yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Ancak bundan sonradır ki, ormancılık öğretiminde bölümler ve kademeler teşkilinin nasıl olması lâzım geleceği ortaya konulabilir.

Bununla beraber, yine bu konu ile ilgili olarak özellikle ormancılık yüksek öğretiminde, bölümlerin nasıl olması gerektiği hususunda bazı görüşler ileri sürülmüş ve çalışmalar yapılmıştır.

Nitekim PAMAY, ormancılık hizmetlerinin gösterdiği özellikler yönünden, ormancılık yüksek öğretiminde, 1) İşletmecilik ve idarecilik, 2) Orman ürünleri sanayii, 3) Havza amenajmanı olmak üzere üç bölüm teşkilini öngörmektedir⁸.

Orman Mühendisleri Odası da, ormancılık yüksek öğretiminde, 1) Orman işletmeciliği, 2) Orman ürünleri endüstrisi, 3) Kollektif faydalanma ve havza amenajmanı olarak üç bölüm halinde tedrisat yapılmasını ve ayrıca lisansüstü bir öğretimin kabul edilmesini uygun görmektedir⁹.

İ. Ü. Orman Fakültesi'nin öğretim ve eğitim sorunları ve çözüm yolları hakkında hazırlanan ve hâlen Orman Fakültesi Genel Kurulun-

7) Ormancılık Teknik Öğretim Planlaması Özel Komisyonu Raporu. Teknik Haberler Bülteni 1962/1, s. 37.

8) Pamay, B.: Orman Mühendisliği 1968/7, s. 4.

9) Orman Mühendisliği 1970/1, s. 52.

da görüşülmekte olan Raporda¹⁰ ise, orman idaresinin çeşitli faaliyet kollarındaki bugünkü ve gelecekteki istihdam hacmı gözönünde tutularak, ormancılık yüksek öğretiminde şimdilik biri *ormancılık*, diğeri de *orman ürünleri sanayii* olmak üzere, iki bölüm ayrılması gerektiği, diğer iş kollarının özel ihtiyaçlarının ise seçimlik derslerle yönetilen bir eğitim (kol öğretimi) sağlanmak ve dallar şeklinde geliştirilen bir lisansüstü öğretim uygulamak yolu ile karşılanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Ormancılık yüksek eğitimi konusunda yapılan bu çalışmaların yanı sıra, orman idaresinin çeşitli nitelikte uygulayıcı personele olan ihtiyaçları da, ormancılık hizmetlerinin gelişme temayülleri gözönünde tutularak tespit edilmeli ve bunların yetiştirilmeleri bakımından ilk ve orta seviyedeki ormancılık öğretim ve eğitim kurumlarının organizasyonu üzerinde de durulmalıdır.

4 — *Ormancılık Öğretiminin Plânlanması :*

Orman idaresinin görmekle yükümlü olduğu hizmetleri arzulan şekilde ve tam olarak gerçekleştirebilmesi, herşeyden önce teşkilâtın çeşitli kademelerinde görevlendirilecek personelin iyi bir eğitim görmüş olmasına bağlıdır. Bu bakımdan, orman idaresinin ihtiyaçlarına uygun şekilde ormancılık öğretiminin plânlanması büyük bir önem taşımaktadır.

Ormancılık öğretiminin plânlanmasında :

a. Orman idaresinin merkez ve taşra örgütündeki çeşitli kademeler içinde toplanan ve değişik nitelikler taşıyan hizmetlerin ne türlü bilgi ve yetenekleri gerektirdiği,

b. Çeşitli hizmetlerin gerektirdiği bilgi ve yeteneklere göre, her kademenin ne nitelikte ve miktarda personele ihtiyacı bulunduğu,

c. Orman idaresinin çeşitli nitelikteki personel ihtiyaçlarını karşılamak bakımından öğretim imkân ve vasıtalarının neler olduğu gibi noktaların gözönünde tutulması gerekmektedir.

Ancak, ormancılık öğretiminin plânlanmasında gözetilmesi gereken bu hususlarda, yeteri ölçüde tespit yapılmış ve bilgi toplanmış değildir. Nitekim, daha önceki bölümlerde açıklandığı üzere, ormancılık hizmetlerini yürütmekle görevli Orman Bakanlığı'nın, gerek kuruluş itibarıyla

10) Kalıpsız - Gülen - Tokmanoğlu: İ. Ü. Orman Fakültesi'nin Öğretim ve Eğitim Sorunları ve Çözüm Yolları hakkında Rapor.

henüz tam bir oturmuşluğa kavuşmuş olmaması, gerekse personel istihdamı bakımından isabetli ve kararlı bir politikaya sahip bulunmaması nedeni ile, çeşitli kademelerdeki personel ihtiyacı nitelik ve nicelik itibarıyla ve bütün ayrıntıları ile kesin şekilde belli edilmiş değildir. Bunun içindir ki, ormancılık öğretim ve eğitiminin plânlanmasından önce, orman teşkilâtı fonksiyonel yönden bir araştırmaya tâbi tutulmalı ve buna göre her kademedeki değişik nitelikteki hizmetlerin gerektirdiği personel ihtiyaçları bütün ayrıntıları ile tespit edilmelidir.

Ancak bundan sonradır ki, orman idaresinin çeşitli nitelikteki personel ihtiyaçlarını karşılamak bakımından öğretim imkân ve vasıtaları gözetilerek eğitimin plânlanması mümkün olabilir. Bunun için de, mevcut öğretim kurumları, bu kurumların kapasiteleri, eğitici personel miktarı, öğretim araç ve gereçleri v.b. yönlerden durumu, ne gibi ihtiyaçları bulunduğu ve bu ihtiyaçları karşılayabilmek için neler yapılabileceği üzerinde durmak gerekir.

5 — *Meslek İçi Eğitim ve Plânlanması :*

Diğer iktisadî sektörler için olduğu gibi, ormancılık sektöründe de kaliteli personel ihtiyacını karşılamak bakımından, meslek öncesi eğitim ve bunun plânlanması yanında meslek içi eğitiminin de rolü büyüktür.

Meslek öncesi eğitimi tamamlayan ve hizmet sırasında uygulanan meslek içi eğitim, özellikle kısa sürede ve daha az masrafla iktisadî sektörlerin iş gücü taleplerine cevap verebilmek ve personelin görmekle yükümlü olduğu hizmetleri yerine getirmede ihtiyacı olan yeni bilgileri kazandırmak ve beceri yeteneğini arttırmak suretiyle meslek seviyesini ve kapasitesini günün ihtiyaçlarına göre hızla ayarlayabilmek yönünden büyük önem taşımaktadır.

Meslek içi eğitimin amacı, Devlet Memurları Kanunu'nun 214'üncü maddesinde belirtildiği üzere «Memurların hizmete yatkınlıklarını sağlamak, verimliliklerini arttırmak ve daha ileriki kadrolara hazırlamak» şeklinde özetlenebilir.

Buna göre, meslek içi eğitimden beklenen başlıca faydaları üç grupta toplamak mümkündür.

1. Personelin gördüğü hizmete yatkınlığını sağlamak, böylece kendisini hizmetin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip kılmak.

2. Personelin çalıştığı hizmet alanında bilgisini tazelemek ve yenilikleri öğretmek suretiyle verimliliğini arttırmak.

3. Personeli üst kadrolara yükselmesi için hazırlamak.

Kısaca açıklanan bu çeşitli faydaları nedeni ile meslek içi eğitim yaygın bir hâle gelmiştir.

Orman idaresi de çeşitli kademelerdeki kaliteli personel ihtiyacını karşılamak bakımından zaman zaman meslek içi eğitim faaliyetlerinde bulunmaktadır. Bu maksatla, orman teşkilâtı bünyesinde, ormancılık araştırma kurumlarında ve çeşitli öğretim müesseselerinde kurs, konferans ve seminerler tertiplenmekte ve ekskürsiyonlar yapılmaktadır. Ayrıca teknik personelin, iç ve dış imkânlardan yararlanarak tek tek veya guruplar halinde dış ülkelere gönderilmek suretiyle mesleki bilgi ve yeteneklerinin arttırılmasına çalışılmaktadır.

Ancak, orman idaresinin meslek içi eğitim faaliyetlerinin belli ve iyi geliştirilmiş bir plân çerçevesinde uygulanması, eğitime tâbi tutulmuş personelin istihdamında istikrarlı bir politika güdülmesi, verimli sonuçlar alabilmek için gereklidir.

Meslek içi eğitim plânlaması bakımından gözetilmesi gereken hususlar şunlardır :

1. Orman idaresinin merkez ve taşra örgütündeki çeşitli kademelerde toplanan ve değişik nitelikteki hizmetleri gören personelden, her yıl meslek içi eğitime tâbi tutulacakların miktarı, öğrenim durumları, ifa ettikleri görevler, eğitimle kendilerine kazandırılması gereken bilgi, beceri ve davranışlar.

2. Orman idaresinin yıllık meslek içi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak yönünden gerekli kaynaklar ve imkânlar. Bu bakımdan, orman idaresi bünyesinde, ormancılık öğretim ve araştırma kurumlarında ve diğer eğitim kurumları ile enstitülerde tertiplenecek kurslar, seminerler, konferanslar ve ekskürsiyonlardan yararlanmak düşünülebilir. Bu kurumların kapasitesi, eğitici personel miktarı, eğitim araç ve gereçleri v.b. yönlerden durumu incelenerek, daha nelere ihtiyaç olduğu ve bunun için neler yapılabileceği ortaya konmak gerekir.

3. Özellikle meslek içi eğitim yapacak eğitici personelin çok iyi yetişmiş olması üzerinde önemle durulmalıdır.

4. Meslek içi eğitime tâbi tutulacak personelin uzak yerlerden gelme güçlüğü ve harcırahlarının yetersizliği düşünülerek, bu gibi çalışmaların yöresel olarak düzenlenmesi önemle gözetilmelidir.

5. Yüksek sevk ve idareci personelin eğitiminde, orman idaresi ile orman fakülteleri arasında geniş bir işbirliği kurulmalıdır.

6. Bugüne kadar yeterince üzerinde durulmamış olan büro personelinin meslek içi eğitimi konusuna gereken önem verilmelidir.

7. Meslek içi eğitimden elde edilen neticelerin kontrolü de, gözetilmesi gereken bir diğer önemli husustur. Böylece, eğitimdeki aksaklık ve eksiklikleri ortaya koymak ve bunların giderilmesi imkânlarını araştırmak mümkün olur.

L İ T E R A T Ü R

1. Kamu Personelinin Eğitimi Konferansı. Raporlar ve Tartışmalar (30 Mayıs - 2 Haziran 1966). Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi yayını No. 213 - 195, Ankara 1967.
2. Paul F. Graves : 1967. Tabii Kaynakların İdare ve İşletilmesindeki Cari Gelişmeler ve Bunun Ormancılık Öğretimi Bakımından Önemi Üzerindeki Bazı Gözlemler. Orman Fakültesi yayını No. 1352/126, İstanbul 1968.
3. J.L. Mursell : Successful Teaching. International Student Edition.
4. A. Molitor : 1959. The University Teaching of Social Sciences. Public Administration. Unesco.
5. B. Chapman : 1970. İdare Mesleği. Türkiye ve Orta Doğu Âmme İdaresi Enstitüsü yayını No. 114, Ankara.
6. H.A. Simon, D.W. Smithburg, V. A. Thomyson : 1967. Kamu Yönetimi. Türkiye ve Orta Doğu Âmme İdaresi Enstitüsü yayını, Ankara.
7. O. Onaran : 1967. Yönetici Sınıfın Eğitimi. Türkiye ve Orta Doğu Âmme İdaresi Enstitüsü yayını, Ankara.
8. F. Baade : 1962. FAO. Türkiye Raporu, Ankara.
9. S. İnal : 1968. Türkiye'de Ormancılık Yüksek Öğretimi. İ.Ü. Orman Fakültesi yayını No. 1270/128, İstanbul.
10. B. Pamay : 1968. Türkiye'de Ormancılık Yüksek Öğretiminin Geleceği üzerinde bir Etüd. Orman Mühendisliği sayı 70.
11. K. Vural : 1967. Teknik Personel İhtiyacı ile Yetişen Miktarın Karşılaştırılması. T.B. Orman Genel Müdürlüğü Teknik Haberler Bülteni, sayı 22.
12. 1963. Birinci Beş Yıllık Ormancılık Kalkınma Plânı. T. B. Orman Genel Müdürlüğü yayını No. 373/3, Ankara.

13. 1970. Orman Mühendisliği Eğitimi Konusunda Orman Mühendisleri Odası'nın Görüşleri. Orman Mühendisliği, sayı 1.
 14. 1962. Ormancılık Teknik Öğretim Plânlaması Özel Komisyonu Raporu. Teknik Haberler Bülteni, sayı 1.
 15. A. Kalıpsız, : İ.Ü. Orman Fakültesi'nin Öğretim ve Eğitim So-
İ. Gülen, runları ve Çözüm Yolları Hakkında Rapor.
T. Tokmanoğlu
 16. F. Fırat : 1970. Orman Ürünleri Sanayii ile İlgili Eğitim.
Türkiye Orman Mühendisliği III. Teknik Kongre-
si (5 - 10 Ocak 1970).
 17. K. Ungan : 1970. Orman Ürünleri Sanayii ile İlgili Eğitim ve
Personel İhtiyacı. Türkiye Orman Mühendisliği
III. Teknik Kongresi (5 - 10 Ocak 1970).
 18. F.A.O. : 1964. Advisory Committee on Forestry Education.
Rome.
-