



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANECİLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMLERİ

Şenol KARADENİZ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2008

TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANECİLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
GEREKSİNİMLERİ

Şenol KARADENİZ


Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2008

KABUL VE ONAY

Şenol KARADENİZ tarafından hazırlanan “Türkiye’de Halk Kütüphanecilerinin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri” başlıklı bu çalışma, 10 Haziran 2008 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Bülent YILMAZ (Başkan-Danışman)



Doç. Dr. İnci ÖNAL



Doç. Dr. Fatoş SUBAŞIOĞLU

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. İrfan ÇAKIN
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun ... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

10.06.2008



Şenol KARADENİZ

Canım oğlum Deniz ve eşim Gökçe'ye

ÖZET

KARADENİZ, Şenol. Türkiye’de Halk Kütüphanecilerinin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri. Yüksek Lisans. Ankara. 2008.

Toplumda meydana gelen sürekli ve hızlı gelişmeler hem bireyleri hem de mesleki yapıları değiştirmeye zorlamış, mesleki etkinliklerin ise yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir.

Hem sanayileşmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kütüphaneciler çok büyük değişimlerle yüz yüze kalmaktadır. Elektronik yayıncılık, çevrim içi tarama gibi olanaklar, hem bilginin talep edilmesi ve hizmete sunulmasına hem de yeni kullanıcı profiline oluşturulup hizmet politikasının geliştirilmesine etken olmuştur. Basılı belge dolaşımı yerine, iletişim teknolojilerinden yararlanarak bilgi dolaşımına önem verilmiş ve bilgi kullanıcının masasına ulaştırılmıştır. Geleneksel kütüphane işlemleri, kaynakların düzenlenmesinden bilginin düzenlenmesi şekline dönüşmüş, otomatik dizinleme, kavramsal dizin gibi konular önem kazanmıştır. İletişim teknolojilerinin kullanılması ile kütüphaneler arası ödünç verme, derme geliştirme, ortak kataloglama gibi konularda işbirliğinde önemli adımlar atılmış, kaynak israfı ve insan gücü kaybı en aza indirilmiştir. Bu gelişmeler, kütüphanecilerin güncel bilgi ve teknolojileri öğrenmelerini ve kendilerini yetiştirmelerini zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’deki halk kütüphanelerinde görev yapan kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimleri konusu irdelenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın amacı; Türkiye’de halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin, hizmet içi eğitime neden gereksinim duyduklarını, bu gereksinimlerin boyutunu, özelliklerini ve nasıl bir hizmet içi eğitim istediklerini ortaya koymaktır. Bu çerçevede araştırmanın hipotezi; “Türkiye’de halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler mesleki gelişmeleri izleyemedikleri, bu gelişmeleri hizmetlere uygulayabilecek bilgi ve beceriye sahip olmadıkları ve bağlı oldukları Bakanlığın ve diğer ilgili birimlerin bu konudaki destekleri yetersiz olduğu için hizmet içi eğitime gereksinim duymaktadırlar” biçiminde oluşturulmuştur. Araştırmanın evrenini, Kültür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı olarak faaliyet gösteren halk kütüphanelerinde, kütüphaneci, müdür yardımcısı ve müdür

kadrolarında görev yapan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunları oluşturmaktadır. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü dışında bir okuldan mezun olup da kütüphaneci kadrosunda görev yapanlar, kütüphaneci olup da halen aday memur statüsünde olanlar ve diğer okullardan mezun olanlar araştırma kapsamına alınmamıştır. Araştırmanın evrenini, 243'ü kütüphaneci, 80'i müdür ve müdür yardımcısı olmak üzere toplam 323 Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunu oluşturmaktadır. Çalışmada evren, 113 kütüphaneci, 37 müdür ve müdür yardımcısı olmak üzere toplam 150 Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunu ile örneklenmiştir. Anketler, Ocak-Şubat 2008 tarihlerinde bütün deneklere uygulanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan kütüphanecilerin çok büyük bir bölümünün (%89,5) hizmet içi eğitime gereksinim duyduğu anlaşılmıştır. Diğer genel sonuçlar şöyle sıralanabilir: Kütüphanecilerin üniversitede edindikleri mesleki bilgi ve beceriler, halk kütüphanesinde işe başladıklarında genelde yeterli olmuştur. Kütüphaneciler hizmet içi eğitimin hem bireysel hem de kurumsal açıdan yararlı olduğunu düşünse de mesleki yaşantıları boyunca katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliği sayısı son derece düşüktür. Hizmet içi eğitim için kütüphanecinin kişisel bütçesinden ödeme yapmak zorunda olması onun bu eğitime katılma isteğini engelleyen en önemli nedendir. Kütüphaneciler mesleki gelişmeleri kendi olanakları ile yeterince izleyememektedirler. Kütüphanecilerin dijitalleştirme, otomasyon ve elektronik bilgi erişim gibi teknolojik konularda hizmet içi eğitimi daha çok tercih etmektedirler.

Çalışmada elde edilen sonuçlara dayanarak Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın ve alt birim olarak da Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü'nün, kütüphanecilerin hizmet içi eğitimlerini sistematik ve düzenli bir biçimde gerçekleştirmeleri önerilmiştir. Ayrıca, kütüphanecilerin hizmet içi eğitimlerini gerçekleştirme sorumluluğunu doğrudan tanımlayan ve düzenleyen mevzuat yeniliğinin yapılması ve hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmanın, kütüphanecinin meslekte yükselmesine katkı sağlayacağı düzenlemelerin gerçekleştirilmesi yönünde öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Halk kütüphanesi, kütüphaneci, hizmet içi eğitim.

ABSTRACT

KARADENİZ, Şenol. Public librarians' needs for in-service education in Turkey. Master's Thesis. Ankara. 2008.

The fast and steady progress in the society coerced the individuals and vocational structures to take position at the same time and required to redefine the professional activities.

The librarians in both industrialized and developing countries witnessed drastic changes. The facilities such as electronic publishing, online search not only caused the information to be requested and service but also paved the way to develop service quality by forming a new user profile. Instead of published documents, it is given full weight of circulation of the information and it is delivered to the user by using the information technologies. Traditional library operations are transformed from the ordering the resources into the ordering the information and terms like automatic indexing, conceptual indexing became important. By using the information technologies, it is made significant progress toward the collaboration in the field of the lending books among the libraries; collection development, common library indexing and the loss of source and labor force were minimized. These developments made it necessary for the librarians to be educated in the field of information technologies and self-development.

In this thesis, the librarians', who work for the public libraries, need for the in-service education is studied. The goal of the study to state why the public librarians need for in-service education, the extent of their needs, qualifications and what kind of an in-service education they need. In this respect, the hypothesis of the study is that "Since the librarians who work for public libraries in Turkey cannot follow the vocational developments and they do not have enough knowledge and talent to apply those developments into their fields and The Ministry and the department's support they work for is not enough, they need the in-service education". In the scope of the study, a questionnaire was applied to the staff working as librarian, vice-manager and manager who graduated from librarianship departments of the universities and working for the

public libraries in Turkey. The research universe consists the graduates of Department of Information Management and work as librarian, vice director and director in the public libraries of Ministry of Culture and Tourism. The staff that graduate of the other departments and work as librarian, librarians who work as candidate civil servants and the graduates of the departments other than Department of Information Management are not included in the research. The graduates of the Department of Information Management with the 80 directors / vice directors and the 243 librarians out of 323 forms the research universe. In the research, 113 librarians, 37 directors / vice directors are exemplified out of the total number of 150 graduates of Department of Information Management. The questionnaire was applied to all subjects in January and February 2008.

In the light of the findings from the study, it came out the majority of the libraries which the study examines need the in-service education. Other findings can be summarized as: The librarians' skills and talents which are get during university education were usually enough when they started to work in the libraries. Even though the librarians thought that in-service education are beneficial individually and institutionally, the numbers of in-service education activities are not very much. Librarians have to pay for in-service education from the personal budget and this is the most important reason that kills the librarians' enthusiasm to attend it. Librarians cannot alone follow the changes in their field adequately. Librarians prefer in-service education more in the spheres such as; digitalization, automation and electronical information communication.

In the light of the survey it is proposed to Ministry of Culture and Tourism and its subunit, Directorate General Libraries and Publications, to arrange the in-service education systematically and organized. Moreover, it is suggested to make changes in the regulations which define the librarians' in-service education and promotion.

Key Words

Public libraries, librarian, in-service education.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
ÖNSÖZ	xvii
1. GİRİŞ	1
1.1 KONUNUN ÖNEMİ.....	1
1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZİ	2
1.3 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	3
1.4 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ	4
1.5 ARAŞTIRMANIN DÜZENİ	4
1.6 KAYNAKLAR	5
2. HİZMET İÇİ EĞİTİM	7
2.1 EĞİTİM KAVRAMI.....	7
2.1.1 Eğitimin Tanımı.....	7
2.1.2 Eğitimin İşlevi	8
2.1.3 Eğitim Gereksinimi.....	9
2.1.4 Bireyin Eğitilmesi İçin Gerekli Koşullar	10
2.1.5 Eğitim Türleri	10
2.2 HİZMET İÇİ EĞİTİM KAVRAMI	11
2.2.1 Hizmet İçi Eğitimin Tanımı ve Kapsamı	11
2.2.2 Hizmet İçi Eğitimin Amaçları	12
2.2.3 Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri ve Özellikleri	14
2.2.4 Hizmet İçi Eğitimin Gerekliği.....	16
2.2.5 Hizmet İçi Eğitimin Yararları.....	18
2.2.6 Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları.....	20

2.2.7	Hizmet İçi Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar	21
2.2.8	Hizmet İçi Eğitimin Türleri.....	23
2.2.9	Hizmet İçi Eğitimin Yöntemleri.....	27
2.2.10	Hizmet İçi Eğitime Yardımcı Araç ve Gereçler	32
2.3	HİZMET İÇİ EĞİTİM SÜRECİNİN AŞAMALARI	33
2.3.1	Hizmet İçi Eğitim Gereksinimlerinin Saptanması.....	33
2.3.2	Hizmet İçi Eğitimin Planlanması.....	34
2.3.3	Hizmet İçi Eğitim Programının Hazırlanması.....	36
2.3.4	Hizmet İçi Eğitim Programının Uygulanması.....	37
2.3.5	Hizmet İçi Eğitim Programının Değerlendirilmesi.....	37
2.4	TÜRKİYE’DE HİZMET İÇİ EĞİTİM	38
2.4.1	Türkiye’de Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Tarihçesi.....	38
2.4.2	Hizmet İçi Eğitimle İlgili Yasalar.....	40
2.4.3	Hizmet İçi Eğitim Yapan Kuruluşlar	43
2.4.4	Kurumlarda Hizmet İçi Eğitim Birimlerinin Görevleri	45
3.	KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİM.....	47
3.1	KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN TARİHÇESİ.....	47
3.2	KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN AMACI	50
3.3	KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN GEREKLİLİĞİ.....	50
3.3.1	Bilişim Teknolojilerinin Bilgi Hizmetlerine Etkisi	51
3.3.2	Kütüphanelerde Meydana Gelen Değişimler	52
3.3.3	Kütüphanecilerin Değişen Roller ve Sahip Olmaları Gereken Yeterlilikler	53
3.3.4	Eğitim Sisteminin Özellikleri.....	55
3.4	KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YARARLARI	55
3.5	KÜTÜPHANECİLERİN YETİŞKİN ÖĞRENİCİ OLARAK ÖZELLİKLERİ	56
3.5.1	Meslekte Geçirilen Süreye Göre Kütüphanecilerin Özellikleri.....	56
3.5.2	Kütüphaneciler İçin İşyerinde Öğrenimin Koşulları	58
3.6	KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN TÜRLERİ.....	59
3.7	KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YÖNTEMLERİ.....	61

3.8	KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİM SÜRECİNİN AŞAMALARI	63
3.8.1	Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimlerinin Saptanması.....	63
3.8.2	Kütüphanelerde Hizmet İçi Eğitimin Planlanması.....	64
3.8.3	Kütüphanelerde Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları ve Değerlendirme.....	65
3.9	KÜTÜPHANECİLERE HİZMET İÇİ EĞİTİM SAĞLAYAN KURULUŞLAR	66
3.10	TÜRKİYE'DE KÜTÜPHANECİLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMLERİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR	70
4.	TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANELERİNDE DURUM VE HİZMET İÇİ EĞİTİM	74
4.1	KÜTÜPHANELER VE YAYIMLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ.....	74
4.2	ARAŞTIRMA VE EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	77
4.3	TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANELERİNE PERSONEL ALIMI.....	78
4.4	TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANECİLERİNE UYGULANACAK HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ESASLARI.....	78
4.5	TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANECİLERİNE YÖNELİK HİZMET İÇİ EĞİTİM ÇALIŞMALARI.....	80
5.	BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	83
5.1	HALK KÜTÜPHANECİLERİNİN KİŞİSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ	83
5.2	KÜTÜPHANECİLERİN MESLEKİ GELİŞMELERİ İZLEME DURUMLARI	86
5.3	KÜTÜPHANECİLERİN YENİLİKLERİ KÜTÜPHANELERİNE UYGULAYABİLME YETERLİLİKLERİ	88
5.4	KÜTÜPHANECİLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMLERİ.....	90
5.5	KÜTÜPHANECİLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM FIRSATLARINA KARŞI TUTUMLARI.....	91

5.6	KÜTÜPHANECİLERİN KATILDIKLARI HİZMET İÇİ EĞİTİMLER	94
5.7	HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YARARLARI	96
5.8	HİZMET İÇİ EĞİTİMDE KURUMSAL SORUMLULUK	97
5.9	HİZMET İÇİ EĞİTİMİN UNSURLARI.....	98
5.10	HİZMET İÇİ EĞİTİMDE KÜTÜPHANECİLERİN TERCİHLERİ.....	100
5.11	ÇALIŞILAN BÖLGELERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMİNE ETKİSİ.....	104
5.12	MESLEKTE GEÇİRİLEN YILIN HİZMET İÇİ EĞİTİME ETKİSİ.....	108
5.13	KÜTÜPHANECİLERİN MEZUN OLDUKLARI BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNE GÖRE HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMLERİ	110
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER	112
6.1	SONUÇ.....	112
6.2	ÖNERİLER.....	116
	KAYNAKÇA	120
	EKLER	
	ÖZGEÇMİŞ	

KISALTMALAR LİSTESİ

ALA:	American Library Association
AREGEM:	Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü
BBY:	Bilgi ve Belge Yönetimi
CILIP:	Chartered Institute of Library and Information Professionals
CLENE:	Continuing Library Education Network Exchange
CLENE-RT	Continuing Library Education Network and Exchange Round Table
CPERT:	Continuing Professional Education Round Table
DİE:	Devlet İstatistik Enstitüsü
DPB:	Devlet Personel Başkanlığı
DPT:	Devlet Planlama Teşkilatı
IFLA:	International Federation of Library Associations and Institutions
KOSGEB:	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KPSS:	Kamu Personel Seçme Sınavı
LA:	Library Association
LISA:	Library and Information Science Abstract
MARC:	Machine Readable Cataloging
MPM:	Milli Prodüktivite Merkezi
OPAC:	Online Public Access Catalog
ÖSYM:	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SEGEM:	Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi
TDK:	Türk Dil Kurumu
TKD:	Türk Kütüphaneciler Derneği
TODAİE:	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSSİDE:	Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü
ÜNAK:	Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği
YÖK:	Yüksek Öğretim Kurulu

TABLOLAR LİSTESİ

TABLO 1. Araştırmanın Kapsamı.....	3
TABLO 2. 1990-1999 Yılları Arasında, Hizmet İçi Eğitim Yapan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Dağılımı	39
TABLO 3. 1990-1999 Yılları Arasında, Kamuda Hizmet İçi Eğitime Katılan Personel Sayısı	39
TABLO 4. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinden Mezun Olup Halk Kütüphanelerinde Görev Yapan Personel Sayısı	76
TABLO 5. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinden Mezun Olan Personelin Toplam Personele Oranı	76
TABLO 6. 2005- 2007 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri	81
TABLO 7. Son Dört Yıl İçerisinde Sadece Kütüphanecilere Yönelik Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitimin Verileri.....	82
TABLO 8. Mezuniyet Yılına Göre Kütüphanecilerin Öğrenim Durumları.....	83
TABLO 9. Kütüphanecilerin Meslekte Geçirdikleri Yıl Sayısı	84
TABLO 10. Üniversitede Alınan Kütüphanecilik Eğitiminin, Halk Kütüphanesinde İşe Başlandığında Ne Kadar Yeterli Olduğu.....	85
TABLO 11. Kütüphanecilere Göre Halk Kütüphanelerinin Mevcut Rollerini Değiştirecek mi?	85
TABLO 12. Kütüphanecilerin Mesleki Gelişmeleri Ne Kadar İzleyebildikleri.....	86
TABLO 13. Kütüphanecilerin Mesleki Gelişmeleri Yeterince İzleyememe Nedenleri.....	87
TABLO 14. Kütüphanecilerin Çeşitli Mesleki Gelişmeleri İzleme Durumları	87
TABLO 15. Kütüphanecilerin Mesleki Yenilikleri Çalıştıkları Kütüphanelerde Uygulayıp Uygulayamadıklarına İlişkin Görüşleri	88

TABLO 16. Kütüphanecilerin Mesleki Yenilikleri Uygulamada Bilgi ve Beceriye Gereksinim Duyup Duymadıkları ve Bakanlığın Bu Konudaki Katkısı.....	89
TABLO 17. Kütüphanecilerin Mesleki Konularda Hizmet İçi Eğitime Gereksinim Duyup Duymadıkları	90
TABLO 18. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitime Gereksinim Duyma Nedenleri.....	91
TABLO 19. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Fırsatlarına Karşı Genel Tutumları.....	92
TABLO 20. Hizmet İçi Eğitimin Gerçekleştirileceği Yere Göre Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitime Katılmaya İlişkin Görüşleri	92
TABLO 21. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitime Katılmayı İstememe Nedenleri.....	93
TABLO 22. Kütüphanecilerin Mesleki Yaşantıları Boyunca Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayıları	94
TABLO 23. Kütüphanecilerin Son İki Yılda Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayıları.....	95
TABLO 24. Katılınan Hizmet İçi Eğitimlerde Kazanılan Bilgi ve Becerilerin Uygulamaya Geçirilip Geçirilemediği.....	95
TABLO 25. Katılınan Hizmet İçi Eğitimlerin Beklentileri Ne Ölçüde Karşılıdığı.....	96
TABLO 26: Kütüphanecilere Göre Hizmet İçi Eğitimin Bireysel Yararları	96
TABLO 27. Kütüphanecilere Göre Hizmet İçi Eğitimin Kurumsal Yararları.....	97
TABLO 28. Kütüphanecilere Göre Hizmet İçi Eğitim Konusunda Kurumların Sorumluluk Dereceleri.....	98
TABLO 29. Kütüphanecilere Göre Hizmet İçi Eğitimin En Önemli Unsurları	99
TABLO 30. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Almak İstedikleri Konular.....	100
TABLO 31. Kütüphanecilerin Aday Memurlukta Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Türleri.....	101

TABLO 32. Kütüphanecilerin Hizmet Esnasında Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Türleri.....	101
TABLO 33. Kütüphanecilerin Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri	101
TABLO 34. Kütüphanecilerin Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Yeri.....	102
TABLO 35. Kütüphanecilerin Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Sıklığı	102
TABLO 36. Kütüphanecilerin Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Süresi	103
TABLO 37. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitimde Tercih Ettikleri Eğiticiler.....	103
TABLO 38. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitimde Tercih Ettikleri Kuram-Uygulama İlişkisi.....	104
TABLO 39. Çalışılan Bölgelere Göre Kütüphanecilerin Mesleki Gelişmeleri İzleme Durumu	105
TABLO 40. Çalışılan Bölgeye Göre Kütüphanecilerin Halk Kütüphanesi İle İlgili Yenilikleri Uygulayabilme Yeterlilikleri	106
TABLO 41. Çalışılan Bölgeye Göre Hizmet İçi Eğitime Duyulan Gereksinim	106
TABLO 42. Çalışılan Bölgeye Göre Mesleki Yaşantı Boyunca Katılman Hizmet İçi Eğitim Sayısı.....	107
TABLO 43. Kütüphanenin Bulunduğu Yerleşim Alanına Göre Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri.....	107
TABLO 44. Meslekte Geçirilen Yıla Göre Kütüphanecilerin, Halk Kütüphanelerinin Mevcut Rollerinin Değişip Değişmeyeceğine İlişkin Görüşleri.....	108
TABLO 45. Meslekte Geçirilen Yıla Göre Kütüphanecilerin Mesleki Gelişmeleri Ne Kadar İzleyebildikleri.....	109
TABLO 46. Meslekte Geçirilen Yıla Göre Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri.....	109
TABLO 47. Mezun Olunan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümüne Göre Üniversitede Alınan Eğitimin Yeterliliği.....	110
TABLO 48. Mezun Olunan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümüne Göre Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri.....	111

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1. Eğitim Türleri	10
ŞEKİL 2. Hizmet İçi Eğitim Türleri	27
ŞEKİL 3. Eğitim Programları Zaman Tablosu.....	37
ŞEKİL 4. Kütüphanelerin Değişimi İçin Stratejik Gereksinim.....	52
ŞEKİL 5. Mesleki Uzmanlığı Geliştirme ve Örtüşürme.....	54
ŞEKİL 6. Mesleki Kapasitede Genişlik ve Derinlik.....	54
ŞEKİL 7. Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı	74
ŞEKİL 8. Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilat	75
ŞEKİL 9. Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü Teşkilatı	77

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı halk ve çocuk kütüphanelerinde görev yapan kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin tespit edilebilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Halk kütüphanelerinde görev yapan kütüphanecilerin hizmet içi eğitime çok ciddi düzeydeki gereksinimlerinin fark edilmesi sonucu, "hizmet içi eğitim" araştırma konusu olarak belirlenmiştir. Bu gereksinimleri çeşitli boyutları ile ortaya koyarak, bilimsel bir altyapıya oturtmak amacıyla bu tezin hazırlanmasına karar verilmiştir.

Çalışmanın ortaya çıkmasında, büyük yardım ve desteklerini gördüğüm Danışmanım Sayın Prof. Dr. Bülent YILMAZ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Her konuda yardımcı olan ve her türlü destekleriyle beni yalnız bırakmayan eşim Gökçe KARADENİZ'e, Daire Başkanım Sayın Berrin ACAR'a, değerli arkadaşlarım Mustafa Tuğrul FIRAT ve Yavuz Fatih BÜYÜKSAN'a, ayrıca araştırma anketimi cevaplama nezaketini gösteren tüm meslektaşlarıma şükranlarımı sunarım.

1. GİRİŞ

1.1 KONUNUN ÖNEMİ

Her ülkede, öngörülen toplumsal, ekonomik ve kültürel kalkınma ile ilgili ulusal hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için etkili bir kamu yönetimi gerekmektedir. Kalkınma için kamu yönetiminin insan ögesi olan kamu görevlilerinin, etkili ve verimli bir düzeyde bulunmaları ön koşuldur (Cevizbaş, 2002:1). Türkiye’de halk kütüphaneleri birer kamu kurumudurlar ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler de birer kamu görevlisidirler. Bu nedenle ulusal hedeflerin gerçekleşmesinde diğer kamu görevlilerinin yanında halk kütüphanecilerine de büyük görev düşmektedir.

Teknolojinin hızla geliştiği, sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı, kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı, toplam kalite yönetimi uygulamalarının hız kazandığı bu dönemde, personelde aranan yeterlilikler de değişmektedir (Aytaç, 2000). Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, her meslek üyesi için güncel bilgi ve teknolojileri öğrenmesini ve kendisini yetiştirmesini zorunlu kılmaktadır. Günümüzde istihdam yaratmada karşılaşılan zorluklar ve piyasa koşulları, iş gücü alanında rekabeti beraberinde getirmiştir. Gelişmiş toplumlarda kurumlar, çalışanlarının çok yönlü ve ustalaşmış becerilere sahibi olmalarını tercih etmektedirler. Karmaşık kurum içi ve kurum dışı ilişkileri kavrayabilme yeterliliği ve etkili ekip çalışmasına uyum gibi yetenekler de işverenler tarafından personelde bulunması arzu edilen özelliklerdendir.

Bilgi toplumu olarak adlandırılan ve bilgisayara dayalı teknolojilerin yaygın olarak kullanıldığı yeni dünya düzenine geçişte, halk kütüphanelerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Gürdal (2000), “Enformasyon okuryazarlığı, bir yerde, toplumdaki her yaş ve düzeydeki bireyin kendi kendisinin bilgi erişim uzmanı olması anlamına gelmektedir. Sözü edilen oluşum, kütüphanecilerin temel enformasyon becerilerinin bireylere öğretilmesi ile gerçekleşebilir” demektedir. Bu açıdan bakıldığında halk kütüphanecilerine, bilgi toplumuna erişmede halk için bir rehber ya da eğitmen görevi

öngörüldüğünü söyleyebiliriz. Halk kütüphanecilerinin hem mezun oldukları eğitim kurumlarında elde ettikleri temel mesleki bilgi ve beceriler hem de iş yaşamında kazandıkları deneyimler, teknolojideki ilerlemelerin mesleğe etkisi nedeniyle gereksinim duyulan temel enformasyon becerilerini karşılamada yetersiz kalabilmektedir. Aynı zamanda kütüphaneciliğin disiplinler arası bir alan olması, kütüphanecilerin farklı alanlarla ilgili bilgi ve tekniklerle de donanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Gittikçe farklılaşarak gelişen mesleki teknik ve yöntemler ancak hizmet içi eğitim ile öğretilir.

Halk kütüphanecilerinin kendi mesleki alanlarındaki gelişmelere hükmedecek nitelikte olması gerekmektedir. Örgün eğitim kurumlarında verilen eğitim zaman içinde güncelliğini yitirebilmektedir. Bu yüzden, sürekli artan bilgi birikimine hızlı ulaşma, edinilen bilgi ve deneyimleri paylaşma ve üretim süreçlerinde değerlendirebilme becerisi için sürekli bir meslek içi eğitim şarttır. Bu bağlamda mezun olanların sürekli eğitimini kurs, seminer, konferans ve yayın gibi faaliyetlerle gerçekleştirecek yapılara gereksinim vardır.

Bu nedenlerden dolayı halk kütüphanecilerinin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin tespiti ve analizi ile halk kütüphanecilerine gereksinim duydukları bilgi ve becerileri kazandırma yönünde eğitim sağlanması, son derece önemli konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZİ

Araştırma kapsamında Türkiye'deki halk kütüphanelerinde görev yapan kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimleri konusu irdelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın amacı; Türkiye'de halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin, hizmet içi eğitime neden gereksinim duyduklarını, bu gereksinimlerinin boyutunu, özelliklerini ve nasıl bir hizmet içi eğitim istediklerini ortaya koymaktır. Buna bağlı olarak araştırma problemi: **“Türkiye’de halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler hizmet içi eğitime neden gereksinim duymaktadırlar?”** biçiminde ifade edilmiştir.

Bu çerçevede araştırma hipotezimiz; “Türkiye’de halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler mesleki gelişmeleri izleyemedikleri, bu gelişmeleri hizmetlere uygulayabilecek bilgi ve beceriye sahip olmadıkları ve bağlı oldukları Bakanlığın ve diğer ilgili birimlerin bu konudaki destekleri yetersiz olduğu için hizmet içi eğitime gereksinim duymaktadırlar” biçiminde oluşturulmuştur.

1.3 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmanın evrenini, Kültür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı olarak faaliyet gösteren halk kütüphanelerinde, kütüphaneci, müdür yardımcısı ve müdür kadrolarında görev yapan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunları oluşturmaktadır. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü dışında bir okuldan mezun olup da kütüphaneci kadrosunda görev yapanlar, kütüphaneci olup da halen aday memur statüsünde olanlar ve diğer okullardan mezun olanlar araştırma kapsamına alınmamıştır.

TABLO 1. Araştırmanın Kapsamı

	Halk kütüphanesinde çalışan toplam		Anket uygulanan		Ön-test uygulanan	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Müdür ve Müdür Yardımcısı	80	24,8	37	24,8	5	24,8
Kütüphaneci	243	75,2	113	75,2	16	75,2
Toplam	323	100,0	150	100,0	21	100,0

Bu durumda araştırma evreninin kapsadığı kütüphaneci sayısı 323’tür. Çıngı (1990, s.261)’ya göre, 0,95 güven düzeyi $\pm 0,05$ hoşgörü miktarına göre evreni temsil etmesi gereken örneklem sayısı 143’tür. Çalışmada evren 150 kütüphaneci ile örneklendiğinden, örneklem evreni temsil etmektedir. Örneklemin evreni temsil gücü %46,4’dür. Belirlenen kütüphanecilerin 21’ine (%14) Aralık 2007 tarihinde, oluşturulan anketin uygulanabilir olup olmadığını anlamak, eksik ve hataları belirlemek için pilot uygulama (ön-test) yapılmıştır. Ocak-Şubat 2008 tarihlerinde de anket bütün deneklere uygulanmıştır.

1.4 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Araştırmamızda betimleme yöntemi kullanılmıştır. Betimleme, olayların, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların “ne” olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışan incelemelerdir. Bununla mevcut durumlar, koşullar, özellikler aynen ortaya konmaya çalışılır. Betimleme araştırmaları, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı hedefler (Kaptan, 1995, s.143). Betimleme ile araştırmada toplanan verilerin, araştırma problemine ilişkin olarak neleri söylediği ya da hangi sonuçları ortaya koyduğu ön plana çıkmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s.222). Çalışmamızda veri toplamak amacıyla literatür taraması yapılmış ve anket tekniği uygulanmıştır. Anket kalem, kağıt yoluyla objenin, bireyin ya da grubun kendisi hakkında bilgi vermesi şeklindedir (Kaptan, 1995, s.138). Anketlerin değerlendirilmesinde “Statistical Package for the Social Sciences 11.5” (SPSS 11.5) programı kullanılmıştır.

Literatür taraması için Hacettepe Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi elektronik veritabanları taranmıştır. Library and Information Science Abstract (LISA) ve EMERALD veritabanları özellikle Belge ve Bilgi Yönetimi alanında zengin bir içerik sunmaktadır. Ayrıca Türkiye Bibliyografyası, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, Milli Kütüphane Kataloğu, Ulakbim Sosyal Bilimler Veritabanı, YÖK Dokümantasyon Merkezi kataloğu taranmıştır.

1.5 ARAŞTIRMANIN DÜZENİ

Araştırma 6 bölümden ve kaynakçadan oluşmaktadır.

I. Bölümde; araştırma konusunun önemi, araştırmanın amacı ve hipotezi, araştırmanın kapsamı, araştırmada kullanılan yöntem ve veri toplama teknikleri, araştırma düzeni ile yararlanılan kaynaklar hakkında bilgi verilmiştir. II. Bölümde; hizmet içi eğitim kavramı, hizmet içi eğitimin, amaçları, ilkeleri, özellikleri, gerekliliği, yararları, sınırlıkları ile hizmet içi eğitim türleri ve yöntemleri anlatılmıştır. Ayrıca hizmet içi

eğitim sürecinin aşamaları, karşılaşılan sorunlar ile T¼rkiye’de hizmet içi eğitim ele alınmıştır. III. B¼l¼mde; halk k¼t¼phanelerinde hizmet içi eğitim kavramı, amacı, ¼zelliđi, gerekliliği, yararları, k¼t¼phanelerde hizmet içi eğitim y¼ntemleri ve t¼rleri, k¼t¼phanelerde hizmet içi eğitim sürecinin aşamaları ele alınmış, T¼rkiye’de k¼t¼phanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerine y¼nelik çalışmalar irdelenmiştir. IV. B¼l¼mde; T¼rkiye’de halk k¼t¼phanelerinde hizmet içi eğitime ilişkin durum ele alınmıştır. T¼rkiye’de halk k¼t¼phanelerinde g¼revli k¼t¼phanecilere y¼nelik hizmet içi eğitim çalışmaları anlatılmış ve hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenler sıralanmıştır. K¼lt¼r ve Turizm Bakanlığı’nın teşkilat yapısı hizmet içi eğitim çerçevesinde incelenmiştir. V. B¼l¼mde; araştırmamız kapsamında uygulanan anketten elde edilen bulgular yorumlanmış, VI. B¼l¼mde bu bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar açıklanarak, bazı ¼neriler sunulmuştur.

Tezin sonunda ‘‘Kaynakça’’ b¼l¼m¼ne yer verilmiştir.

1.6 KAYNAKLAR

Araştırma için gerekli olan teorik bilgilere ulaşabilmek amacıyla literat¼r taraması yapılmıştır. Taramada kullanılan yayınlar şunlardır:

- T¼rk K¼t¼phaneciler Derneği B¼lteni (1952-1986)
- T¼rk K¼t¼phaneciliđi (1987-2008)
- Bilgi D¼nyası (2000-2008)
- EbscoHost Veritabanı: (Online Edition 2007)
- EMERALD Veritabanı: (Online Edition 2007)
- Library ve Information Science Abstract (1995-2007)
- E-Prints in Library and Information Science (2003-)
- T¼rkiye Bibliyografyası (1980-)
- T¼rkiye Makaleler Bibliyografyası (1995-)

Ayrıca kütüphane katalogları taranmıştır. Tarama yapılırken kullanılan konu başlıkları ve anahtar kelimeler şunlardır:

- training,
- inservice education,
- inservice training,
- personal development,
- professional development,
- continuing education,
- continuing professional development,
- continuing professional education,
- public libraries AND inservice education,
- public libraries AND inservice training,
- public libraries AND training,
- public libraries AND personal development,
- public libraries AND professional development,
- public libraries AND continuing education,
- public libraries AND continuing professional development,
- public libraries AND continuing professional education,

Araştırma raporunun yazımında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez ve Rapor Yazım Yönergesi kullanılmıştır.

2. HİZMET İÇİ EĞİTİM

2.1 EĞİTİM KAVRAMI

2.1.1 Eğitimin Tanımı

Doğumdan ölüme süregelen bir olgu olan eğitim, tarih boyunca bireyin davranışlarını olumlu yönde etkileyerek, birey ile toplum arasındaki ilişkileri düzenlemedeki en etkin araç olmuştur.

Eğitimin politik, sosyal, kültürel ve bireysel bir çok boyuta sahip olması, tanımının yapılmasını da zorlaştırmaktadır. İnsan olma olanağı ile dünyaya gelen birey bunu büyük ölçüde eğitimle gerçekleştirmektedir. Eğitim olmadan toplumsal yaşamın ve uygarlığın yaratılamayacağını söyleyen Yılmaz (2004, s.19) eğitim kavramının, ele alındığı boyuta göre değişik biçimlerde tanımlanabileceğini, buna rağmen ortak bir tanımsal çerçeve üzerinde genelde anlaşılabilmenin olanaklı görüldüğünü ifade etmektedir.

Türk Dil Kurumu (2007), eğitimi “Belli bir bilim dalı veya sanat kolunda yetiştirme, geliştirme ve eğitime işi” ve “Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme, terbiye” olarak tanımlamaktadır. Eğitim Terimleri Sözlüğü’nde eğitim “Bireyde davranış değiştirme süreci, bireylerin davranışlarında kendi yaşantısı yolu ile kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” olarak tanımlanmıştır (Demirel, 1993).

Eğitimi, Fidan ve Erden (1998, s.23) “insanları belli amaçlara göre yetiştirme süreci”, Aras (1991, s.4) “bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yolu ile istenilen değişikliği meydana getirme veya yeni davranışlar kazandırma süreci” ve Tınaz (2000, s.13) “kişinin öğrenim sonucu elde ettiği bilgileri uygulamaya dönüştürmesini sağlayacak davranış değişikliğini meydana getiren, amaçları saptanmış planlı bir etkinlik” olarak tanımlamışlardır.

Bireyin yeteneklerini geliştirmesi gerektiği, bireyde davranış değişikliğinin kendi yaşantısı yolu ile oluşacağı ve eğitimin bir süreç olduğu, eğitim kavramına yönelik tanımlamalardaki ortak noktalardır. Ayrıca önceden hedeflenmiş amaçlar, yetiştirme, bilgi üretme, geliştirme, toplumsallaştırma eğitim kavramının diğer ortak özellikleridir.

Taymaz (1997, s.2) eğitimin bireyin toplum hayatına hazırlanması amacıyla gerekli bilgiyi, beceriyi ve tutumu kazandırdığını ve bireyin kişiliğini geliştirdiğini ifade etmektedir. Bir başka deyişle eğitim ile insan davranışları toplumsal istekler doğrultusunda değiştirilir ve geliştirilir. Bireyin davranışının değiştirilmesi sürecinin eğitim olarak adlandırılabilmesi için davranışın istenilerek değiştirilmesi gerekmektedir (Başaran, 1989, s.17).

Buna göre eğitim; bireyin hem toplumun hem de kendi gereksinimleri doğrultusunda hayata hazırlanması amacıyla çevresiyle etkileşim kurarak istendik davranışlar kazanması ve böylece amaca uygun bir durumun ortaya çıkması sürecidir.

2.1.2 Eğitimin İşlevi

Bir toplum, varlığını sürdürebilmek için üyelerini amaçlarına göre yetiştirmeye zorunludur. Bu zorunluluk nedeniyle bireylere içinde buldukları topluma uyma, eksikliklerini giderme, morallerini yükseltme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliliklerini artırma yolunda, bilgi beceri ve tutumlar kazandırılmaya çalışılır (Ağaoğlu, 1997, s.11).

Sosyal kurumların yapı ve işlevlerinin hızla gelişen bilim ve teknoloji nedeniyle değişikliğe uğradığı çağımızda, eğitim, bireyin toplumun değişen koşullara uymasını kolaylaştırmaktadır (Bursalıoğlu, 1976, s.60). Dinamik bir süreç olan eğitim, toplumu gelişmelere göre şekillendirir, bireyin çevresinde sürekli oluşan değişimleri karşılamak üzere yeni davranışlar kazandırır (Taymaz, 1997, s.1-2). Bir yandan öğrencinin davranışlarında bir değişiklik yaratan eğitim, diğer yandan bireyin mevcut ve gelecekteki becerilerini dengeleyerek, bugünkü ve gelecekteki gereksinmelerini karşılamasını sağlamaktadır (Tınaz, 2000, s.13). Bir başka deyişle eğitim, bireyin öğrenmesini ve bunları uygulamasını sağlamaktadır.

Topluma ilişkin her ögeyi içerdiğinden *toplumsallaştırma* teriminin eğitimin işlevini genelleştirici bir terim olarak kullanılabileceğini ifade eden Yılmaz, (2004, s.30), eğitimin işlevlerini ayrıntılı olarak şöyle sıralamıştır:

- Kültür mirasının devredilmesini sağlayarak, toplumun kalıcılığına katkıda bulunmak;
- Kişiyi bilgi, beceri ve yetenek kazandırmak;
- Bireylerin toplumsallaşmasını sağlamak;
- Kuşaklar arası iletişim, bilgi ve değer aktarım aracı olmak;
- Bireylerin güçlüklerle baş edebilecek kişiler olmalarını sağlamak;
- Kişiliğin oluşum ve gelişimine katkıda bulunmak;
- Bireyde bakış açısı oluşturmak;
- Ulusal bütünlüğe katkı sağlamak;
- Toplumsal bütünleşmeye yardımcı olmak;

2.1.3 Eğitim Gereksinimi

Sosyal yaşamı sürdürme aracı olan eğitim (Dewey, 1996, s.10), sosyal grubun amaç ve alışkanlıklarından habersiz ve bunlara kayıtsız olarak dünyaya gelenleri, amaçlar ve alışkanlıklar doğrultusunda bilinçlendirmekte ve aktif olarak bilgilendirmektedir. Çağdaş bireyin gereksinim duyduğu bilgi çeşitlenmesi sonucu, onun yaşamsal beklentileri değişmekte ve birey, bu değişimler karşısında kendisini yeniden hazırlamak için eğitime gereksinim duymaktadır.

Maslow (1943), eğitimin gereksinimler hiyerarşisi içinde en üst basamakta yer adığını ve bireyin en alçak düzeydeki gereksinimlerini gidermedikçe üst düzey gereksinimlerini gideremeyeceğini belirtmiştir. Uğurlu, (2002) zaman içinde gereksinimlerin farklılaştığını ve eğitim ihtiyacının her alanda daha çok karşımıza çıktığını belirterek “kalıcı davranışların kazandırılmasında formal bir araç olan eğitim kurumları, insan girdisini en iyi nasıl işleyebileceğinin cevabını aramaya devam ediyor” demektedir.

2.1.4 Bireyin Eğitilmesi İçin Gerekli Koşullar

“Eğitim ihtiyaçtan doğmalıdır” diyen Tanyeli (1967:64), eğitimin ilk koşulunun eğitime gereksinim duyulması olduğuna işaret etmiştir. Taymaz (1997, s.3) bireyin amaca uygun eğitilebilmesi için gerekli koşulları şu şekilde sıralamıştır;

1. Eğitilecek bireyin istekli olması,
2. Eğitilecek bireyin zihinsel ve bedensel güçlerinin, yeteneklerinin elverişli olması,
3. Eğitim için yer, zaman, araç ve öğretici bakımlarından uygun ortam sağlanması,
4. Bireyin davranışını değiştirebilmesi için gerekli bilgi, beceri ve tutum kazandırılması,

Görüldüğü üzere, bireyin eğitilmesinde temel koşul bireyin eğitime gereksinim duymasıdır. Eğitim sonucu kazandırılmak istenen beceri ve tutumlar için bireyde uygun yeteneğin olması son derece önemlidir. Eğitim etkinliklerinin uygulanacağı yerin fiziksel özellikler ise bir başka önemli koşuldur.

2.1.5 Eğitim Türleri

Eğitim, toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek nitelikte değer üretmekte ve eğitimin türlerini de bu değerler belirlemektedir.



Şekil 1. Eğitim Türleri
(Kaynak: Büyükkaragöz ve bşkl., 1997, s.4.)

Eğitimin belli amaçlara göre planlı ve kontrollü olarak yapılan türü resmi (formal), kendiliğinden oluşan türü ise resmi olmayan (informal) eğitim olarak adlandırılır (Fidan ve Erden, 1998, s.23). Resmi eğitim örgün ve yaygın eğitim olarak iki türlü sistemleştirilmiştir. Örgün eğitim belli yaş grubunda ve aynı seviyedeki bireylere milli eğitimin amaçlarına göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında düzenli olarak verilen eğitimdir. Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, örgün eğitimin herhangi bir kademesinde bulunan veya örgün eğitim kademelerinden birinden ayrılmış olan bireylere ilgi ve gereksinim duydukları alanlarda yapılan eğitim olarak tanımlanmaktadır (Fidan ve Erden, 1998, s.17; Taymaz, 1997, s.3).

2.2 HİZMET İÇİ EĞİTİM KAVRAMI

2.2.1 Hizmet İçi Eğitimin Tanımı ve Kapsamı

Sosyal bilimlerde genelde rastlandığı üzere, hizmet içi eğitim kavramında da bir bütünlük sağlanamadığı söylenebilir (Taymaz, 1997, s.9). Bu durum konunun çok boyutlu olmasından kaynaklanmaktadır. Literatürde konu ile ilgili bir çok tanımla karşılaşılmaktadır.

Hizmet içi eğitim, Eğitim Terimleri Sözlüğü'nde (Oğuzkan, 1974, s.86) “kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılması, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve anlayışların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitim” olarak tanımlanmaktadır. Hizmet içi eğitim sektör ayrımı yapmaksızın, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında görevlendirilmiş ve çalışmakta olan bireylere, görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimdir (Taymaz, 1997, s.4; Aras, 1991, s.16; Demirel, 1993).

Hizmet içi eğitim zaman zaman diğer eğitim türleri ile karıştırılmaktadır. Bunlardan en önemlisi hizmet öncesi eğitimdir. Çalışkan (1998, s.187) hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim türlerini birbirinden ayırmada kullanılan ölçütü bireyin göreve atanmasındaki hukuksal işlemin tamamlanıp tamamlanmaması olarak belirlemiştir.

Hizmet içi eğitim yaşam boyu eğitim, sürekli eğitim ve sürekli mesleki gelişim kavramları ile de sürekli karıştırılmaktadır. Megginson (1996, s.417) yaşam boyu eğitimi “bireyin devlet ve işverenin desteğini alarak sürekli yeni beceriler kazanması ve bilgilerini güncellemesi” şeklinde ifade etmektedir. Bir başka deyişle, yaşam boyu eğitim kavramı, yaşamın her alanında ortaya çıkan eğitim etkinlikleridir. Hizmet içi eğitim yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir (Taymaz, 1997, s.3) ve kişinin işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten itibaren başlayarak, emeklilik veya işinden herhangi bir sebeple ayrıldığı süreye kadar devam etmektedir (Gül, 2000). Bu açıdan hizmet içi eğitim bir hizmet ile ilgili olduğundan yaşam boyu eğitimden ayrılmaktadır.

Sürekli eğitim kavramı resmi ve resmi olmayan eğitim ve çabalar olarak ele alınmaktadır (Kuhn, 1994, s.48). Resmi eğitim süreci kişilerin mesleki bilgilerinin temelini oluştururken sürekli mesleki gelişim bu bilgilerin sürekliliğini ve güncelliğini sağlamaktadır.

Sürekli mesleki gelişim özel konu alanlarındaki teknik bilgileri kapsamaktadır. Teknik bilgi ve becerilerin yanında kişisel gelişimi, aktarılabilir becerileri ve etkinlikleri içermekte, kişilerin yönetim becerilerini geliştirmektedir. Roscoe (2002, s.3), sürekli mesleki gelişimin de tıpkı hizmet içi eğitim uygulamalarında olduğu gibi hem bireyin mesleki bilgilerini geliştirmeyi hem de kişisel gelişimi amaçladığını belirtmiştir. Ancak hizmet içi eğitim uygulamalarının belirli bir kurum içindeki görevlerle ilgili olması iki kavram arasındaki farkı ortaya çıkarmaktadır.

2.2.2 Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Personelin iş için gerekli yeterliliklere sahip olması ve mesleki gelişimini sürdürmesi hizmet içi eğitimin en genel amacıdır.

Hizmet içi eğitimin amacı, çalışanların kendileri ve örgüt yararı için bilgi beceri ve tutumlarını değiştirmek ve geliştirmek, aynı zamanda yalnızca mesleki gelişmeyi değil çalışanların bireysel ve toplumsal gereksinimlerini de karşılamaktır (Açıkalın, 1991b,

s.3). Cervantes (1996, s.6)'e göre, eğitim sayesinde kurum içindeki her bireyin yüksek kaliteli ürün ve hizmetler sunma; müşterilerine hızlı ve etkin hizmetler verebilme; süreç, ürün, hizmet, çalışma ilkeleri ve müşteri talepleri konusunda meydana gelen değişimleri kolay özümseyebilme; verimlilik, kalite ve maliyet açısından sorumluluk alabilme; sayıları ve karmaşıklıkları gün geçtikçe artan görevlerinde uzman ve aynı zamanda esnek ve çok yönlü olabilme konularında başarıya ulaşabilirler. Tınaz (2000, s.14) çalışana topluluk kültürünün aşılması yanında kişinin kendisine güveninin ve motivasyonunun artırılması; kurumla çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi; gereksinim görülen konularda bilgi, beceri ve davranış kazandırılması; ve bireyin geleceğe, değişikliğe ve belli bir sisteme hazırlanması, alıştırılması ve adapte edilmesi amacıyla hizmet içi eğitim verildiğini belirtmektedir.

Hizmet içi eğitimin genel amaçlarını maddeler halinde şöyle sıralayabiliriz (Taymaz, 1997, s.6; Cevizbaş, 2002, s.28; Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995, s.196).

1. Kurumda üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliğini artırmak;
2. Üretimde verimlilik ve kazancı artırmak, kusurlu üretimi azaltmak;
3. Üretimin zamanında yapılmasını, malzeme ve enerji tasarrufunu sağlamak;
4. Bakım ve onarım giderlerini azaltmak;
5. Üretim araçlarının yerinde kullanılmasını sağlamak, teknolojiyi uygulamak;
6. Kurum yapısını, dış çevreden gelen değişmelere karşı esnek hale getirmek, gelişmelere ve yeniliklere uyumu sağlamak;
7. Üretim metotlarını geliştirmek;
8. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak;
9. İşten kaynaklanan şikayetleri ve hataları azaltmak;
10. Personel arasında iletişim, ilişki ve koordinasyonu güçlendirmek;
11. Yöneticilerin denetim ve görev yüklerini azaltmak;
12. Kurumda disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikayetleri azaltmak;
13. İşe geç kalma ve devamsızlıkları azaltmak;
14. Personeli tanımak, kaliteli işgücü sağlamak ve kadrolaşmayı kolaylaştırmak;
15. Kontrol işlem ve yükünü azaltmak, rekabet gücü etkinliğini artırmak;
16. Performansı artırarak çalışanların güdülenmesini artırmak, moralini yükseltmek;

17. Personelin güven duygusunu geliştirmek;
18. Personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak, memnuniyet ve doyumunu sağlamak;
19. Yenilikleri yakından izlemek, personelin ortama uyumunu kolaylaştırmak;
20. Personel hareketliliğini önlemek, kurumda yer değiştirme;
21. Personeli üst kadrolara hazırlayarak, eleman ihtiyacını örgüt içerisinden karşılamak ve yükselme imkanı sağlamak;
22. Kuruma dinamizm kazandırmak;
23. Personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını artırmak;

Hem kurumsal hem de bireysel gelişim hedefleyen hizmet içi eğitim, çalışanların verimliliğini kurum yararı doğrultusunda artırmayı amaçlamaktadır.

2.2.3 Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri ve Özellikleri

Hizmet içi eğitimin belli ilkeler çerçevesinde düzenlenmesi verimliliği artıracak bir unsur olarak görülmektedir. Kamu hizmetleri ile ilgili hizmet içi eğitimin ilkeleri şunlardır (Kalkandelen, 1960):

1. Eğitimin ulusal kalkınma hedefleri doğrultusunda yürütülmesi;
2. Aynı koşulları taşıyan personele, aynı şartları taşıyan ortam içerisinde ayırım yapmaksızın aynı eğitimin verilmesi;
3. Eğitimde öncelikle, kişilere hizmetlerinin gereği olan bilgiler ve beceriler kazandırılması;
4. Genel öğretim politikası ile personel politikası arasında yakın ilişki kurularak bu ilişkinin sürekli gözden geçirilmesi ve birlikte geliştirilme imkanı aranması;
5. Eğitimde maliyet unsurunun hiçbir zaman gözden uzak tutulmaması;
6. Belirli uzmanlık dalları için öğretim verilmesi ve eleman yetiştirilmesi;
7. Kurumsal düzeydeki eğitimler için, önce aynı konuda etkinlikte bulunan diğer kurum ve kuruluşlardaki eğitim imkanlarından faydalanma yolları araştırılması, ancak kurumlar zorunlu hallerde okul veya kurs açılması;

8. Belirli sınıfların eleman gereksinimleri için genel öğretim kuruluşlarında öğrenci okutulması yöntemine ancak bunların dışarıdan sağlanmasının olanaksız olması halinde başvurulması;

Bir hizmet içi eğitim programı kurumsal bir sistemde, istenilen yönde değişiklik sağlayacak özelliklere sahip olmalıdır. Taymaz (1997, s.12) hizmet içi eğitimin genel özelliklerini şu şekilde sıralamıştır.

1. Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken ve plan hazırlanırken, kurumun amaç ve politikası, personelin eğitim ihtiyacı, öğrenim durumları, özgeçmişleri göz önünde tutulur. Hizmet içi eğitim programları, katılan personelin psikolojik ve sosyolojik gereksinimlere, sorunlarına ve amaçlarına uygun biçimde geliştirilir.
2. Hizmet içi eğitim programlarına katılan personel yetişkin insandır. Yaşları, deneyimleri, öğrenim alan ve seviyeleri göz önüne alınır.
3. Kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları bireyleri hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandıracak ve kanıtlayacak şekilde düzenlenir.
4. Kurumda her alan ve kademedeki çalışan personelin yetiştirilmesi için öğretim programları birey ve birimler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenir.
5. Hazırlanan eğitim programları iş veya görevin gerektirdiği yeterlilikleri kazandıracak şekilde kurum içinde veya dışında, iş başında veya iş dışında uygun yerde gerekli ortam sağlanarak uygulanır.
6. Hizmet içi eğitimde uygulanacak öğretim yöntemi, öğretim araçları, personel durumu ve kurumdaki eğitim ortamı göz önünde tutularak saptanır.
7. Hizmet içi eğitim programlarına katılanları tanımak amacıyla ön, program uygulamasındaki eksiklikleri saptamak için ara, katılanların başarısını ve programın yararlılık derecesini belirlemek için son değerlendirme yapılır. Ayrıca, programın yararlı olma derecesini saptamak üzere katılanların işlerine döndüklerinden üç veya altı ay sonra izleme değerlendirmesi yapılır.

2.2.4 Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, her meslekte yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmeyi ve çalışanların bu konularda yetiştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Çağımızda sorunları yeni bir yaklaşımla ele alıp çözebilen, karar verme becerileri gelişmiş, işletmecilik bilgisine sahip ve sorumluluk alabilen çalışanlara gereksinim vardır. Aşağıdaki durumların ortaya çıkması, bir kurumda personelin hizmet içi eğitime gereksinim duyduğunu göstermektedir (Taymaz 1997:11).

1. Kurumlarda üretilen mal ve hizmetin beklenen niteliğin altında olması;
2. Üretilen mal ve hizmetin gerekli niceliğin altına düşmesi;
3. Üretimin zamanında alnamaması, verimliliğin azalması;
4. Üretim için gereğinden fazla malzeme kullanılması, malzeme kaybının artması;
5. Kurumda bakım ve onarım giderlerinin artış göstermesi;
6. Mal veya hizmetin üretiminde hata ve iş kazalarının artması;
7. Kuruma yeni alınan personelin işe uyum sağlamada bazı sorunlarla karşılaşması;
8. İşin yapımında beklenen algılama, benimseme ve istekle çalışmaların azalması;
9. Kurumda iletişim ve işbirliğinde aksaklıkların meydana gelmesi;
10. Personel güdülenmesi gereğinin duyulması;
11. Personel arasında uyuşmazlık ve disiplin olaylarının artması;
12. Kurumda personel hareketliliğinin, yer değiştirmelerin ve ayrılmaların artması;
13. Kuruma personel sağlamada güçlük çekilmesi;
14. Kurum içinde ve dışında beklenen saygınlığın azalması;

Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenleri ise şöyle sıralayabiliriz (Cevizbaş, 2002, s.26; Canman, 2000, s.97; Gül, 2000; Taymaz, 1997, s.6).

1. Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu: Kamu görevlerinin bugünkü karmaşık yapısı karşısında, hizmet öncesinde kazandırılan bilgi ve becerilerin yetersiz olduğu görülmektedir. Her meslek dalında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlar ile karşılaşılabilir. Çok pahalı olan makine ve cihazların kullanılmasını gerektiren bir yetiştirme programı, genellikle okullarda tam olarak

sağlanamaz. Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmet içi eğitim yolu ile giderilebilir. Bununla birlikte hizmet öncesi eğitimin yapılan görev ile ilgili olması halinde bile, alınan bu eğitimin yapılacak olan görevin etkinlikle yerine getirilebilmesi için zaman zaman hizmet içi eğitim ile desteklenmesi gereklidir.

2. Kamu kesiminde “kariyer” düşüncesinin giderek kökleşmesi: Kamuda kariyerin güvenceli statüsü nedeniyle, yetersiz personelin kolayca elenmemektedir. Bu nedenle çabalar, kişilerin aksaklık ve eksikliklerinin giderilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır. Kariyer düzeninde kişi, çok değişik görev ve sorumlulukları da üstlenebildiğinden, bunların üstesinden gelebilmesi sistemli bir eğitimi zorunlu kılar.

3. Hizmette gelişme ve değişmelere ayak uydurma zorunluluğu: Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler, kamu yönetiminde uzmanlaşma olgusu ve mesleklerin çeşitlenmesi yeni tekniklerin ve sistemlerin öğrenilmesini zorunlu kılmıştır. Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanında yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye yetişmeye zorlamaktadır. Bu nedenle gelişmelere ayak uydurabilmek için ortaya çıkan değişim ve gelişmelerin süratle personele ve örgüte uygulanması gereklidir.

4. Kimi bilgi ve becerilerin yalnızca hizmet içinde kazanılabilmesi gerçeği: Bazı bilgi, beceri ve davranışlar ancak hizmet içi eğitimle kazanılabilmektedir. Bu nedenle kamu sektörüne özgü görevlerde, değişen ve gelişen tekniklerin öğrenilmesi ancak hizmet içi eğitimle sağlanabilmektedir.

5. Öğrenme ve kendini geliştirme isteği: İnsan kendisini sürekli geliştirme ve yükseltme eğilimi içerisindedir. Dolayısıyla insanın çalışma hayatı onun bu istek ve arzularını gerçekleştirebileceği en uygun yer olmalıdır. Hizmet içi eğitimle kişiye sağlanacak olanaklar hem kişiyi doyuma ulaştırmakta, hem de kişinin ulaştığı bu doyum hizmetlerin yerine getirilmesini olumlu etkilemektedir.

6. Hizmet içi eğitimin öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp sistemli hale getirmesi: Öğrenme her zaman her yerde gerçekleşen bir durumdur. Günlük yaşamda,

rastlantısal bir biçimde elde edilen ve gereksiz/yetersiz olan bilgi, beceri ve davranışlar hizmet içi eğitim yoluyla önlenebilir.

Hizmet içi eğitimin yolu ile denetlenemeyen gelişmelerin örgütün dağılmasına kadar uzanabilecek bir süreci başlatabileceğini ifade eden Peker (1989, s.75) kurumlarda eskimiş fikirlerin, yöntemlerin, davranışların, ilişkilerin, araçların, gereçlerin yerlerine daha verimli ve etkili olan yenilerinin alması gerektiğini bunun da yolunun hizmet içi eğitim olduğunu belirtmektedir.

2.2.5 Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Çalışanın niteliğinin iş gereklerine uygunluğunun sağlanamaması hemen her kurumdaki ortak sorunlardan biridir. Açıkalin (1991b, s.111) ve Taymaz (1997, s.7) yeterlilik yönünden işin gereklerini karşılayamayan personelin kurumun amaçları ve etkinliği yönünden bir engel teşkil ettiğini, hizmet içi eğitim bu olumsuz durumun azaltılmasında kullanılacak en etkili süreçlerden ve yönetsel araçlardan biri olduğunu ifade etmektedirler.

Gül (2000) hizmet içi eğitimin yararlarını yönetici yönünden, kurum yönünden ve personel yönünden ele almıştır.

Hizmet içi eğitimin yönetici yönünden yararları şunlardır:

1. Yetiştirilmiş personelin hata yapma oranı en az seviyeye düşer ve iş verimi artar.
2. Yöneticinin denetleme imkanı artar.
3. Yöneticinin işte güçlüklerle karşılaşma oranı azalır.

Hizmet içi eğitimin kurum yönünden yararları şunlardır:

1. Verim yükselir, maliyetler düşer ve kazanç artar.
2. Kurumun, ilişkide bulunduğu kişi ve kuruluşlar arasındaki itibarı artar.
3. Makine ve araçların yıpranma oranları azalır.
4. Üretimdeki hatalı mal azalır.
5. Örgütte iş güvenliği sağlanır.

Hizmet içi eğitimin personel yönünden yararları şunlardır:

1. Yetişmiş olan personelin kendisine olan guveni artar.
2. İşte yukselme imkanı artar.
3. Personelin işini tam zamanında, eksiksiz ve kusursuz yapmasını sağlar.
4. Motivasyon artar.
5. Yetişmiş personelin bakış açısı genişler, ortama uyumu kolaylaşır, işe yatkınlığı artar.

Taymaz (1997, s.13) ve Cevizbaş (2002, s.30) hizmet içi eğitim uygulamalarının yararlarını kurumsal ve bireysel dizeyde ele almışlardır.

Kurumsal yararlar:

1. Ürünün miktarı artar, maliyeti azalır, kalitesi yukselir.
2. Kusurlu üretim azalır, üretim zamanında yapılır, verimlilik artışı sağlanır, sağlanan kazanç artar.
3. Meslek hastalıkları önlenir, iş guvenliği sağlanır.
4. Malzeme ve enerji tasarrufu sağlanır, makine ve araçlar az yıpranır, bakım ve onarım giderleri azalır.
5. Üretimde zayıtlar azalır.
6. Teknoloji üretilir ve uygulanır, gelişmelere uyum sağlanır, rekabet gücü artar.
7. Personel şikayetleri ve anlaşmazlıklar azalır, disiplin sorunları halledilir.
8. İşten ayrılmalar azalır, kaliteli iş gücü sağlanır.
9. Kontrol işlem ve yükü azalır.
10. Sosyal ilişkiler gelişir, toplumda saygınlık kazanılır.

Bireysel yararlar:

1. İşyerinde yukselebilir, unvan elde edebilir, kazancı artabilir.
2. Guven duygusu gelişir, huzurlu olarak ęalıřır, morali yukselir, güdülenir, işinden memnuniyet artar.
3. Başarısını arttırır.
4. ęekingenlięi azalır, ortama uyum kolaylaşır.
5. Kendisini yetiştirir, yeterlilik kazanır, işine yatkınlığı artar.
6. İş kazalarından korunur.

7. İnsan ilişkileri artar.
8. İşinde devamlı olur.
9. İşinde saygınlık kazanır, değeri artar.

Hizmet içi eğitimin, personel açısından motivasyonu artırdığı, kurumsal açıdan ise hizmette veya üretimde verimliliği sağladığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla hizmet içi eğitimin, eğitim etkinliğine katılan personel üzerindeki olumlu psikolojik yararları aynı zamanda kuruma maddi kazanç sağlamaktadır.

2.2.6 Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları

Bir kurumda karşılaşılan tüm sorunlar hizmet içi eğitim yolu ile çözülemez. Bu nedenle amacın hayal ürünü olmasını önlemek, ölçülebilirlik ve gerçekleştirilebilirlik ilkesine uygun olmasını sağlamak için aşağıdaki sınırlamalar göz önünde bulundurulmalıdır (Taymaz, 1997, s.14; Göze 1999, s.131; Cevizbaş, 2002, s.31).

1. Hizmet içi eğitim etkinlikleri personel yeterliğindeki eksikliğin (gereksinimin) ortadan kaldırılması için yapıldığından, gereksinimler ve amaçlar saptanmadan yapılan hizmet içi eğitim yarar sağlamaz.
2. Hizmet içi eğitim programı, personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun değilse başarı sağlanamaz. Bu nedenle eğitime alınacakların öğrenim dereceleri, işteki deneyimleri, yaş grupları göz önüne alınmalıdır.
3. Öğrenim kademeli olarak basitten zora, yalından karmaşığa doğru yapılmalıdır.
4. Birey hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmıyor ve benimsemiyorsa, eğitime karşı istek duymuyorsa eğitimden başarılı bir sonuç almak zordur.
5. Gerekli potansiyele sahip olmayan bireylere yapılan eğitim ile başarı sağlanamaz.
6. Hizmet içi eğitim, kurumunda yalnız bir alan ve kademedede uygulanıyorsa bütün kurum için beklenen etkiyi sağlayamaz.
7. Hizmet içi eğitim için görevin gerektirdiği nitelikte öğretici elemanlar görevlendirilmemişse hizmet içi eğitimden beklenen başarı sağlanamaz.

8. Bir kurumdaki organizasyon bozukluğundan doğan sorunlar hizmet içi eğitim ile çözümlenemez.
9. Kurum içi atamalarda ya da ücret artışlarında personelin yeterlilik ve başarı durumları göz önünde bulundurulmuyorsa, personel politikasında hatalar ve eksiklikler varsa bu durum eğitime duyulan güveni sarsacağından hizmet içi eğitimin yararlık derecesini azaltacaktır.
10. Eğitim sonrası değerlendirmesi yapılmayan bir hizmet içi eğitim programının sağladığı yararın derecesi tespit edilemez.

Sınırlılıklara dikkat edilmeden planlanan ve uygulanan bir hizmet içi eğitim programının hedeflenen amaçlara ulaşamayacağı açıkça anlaşılmaktadır.

2.2.7 Hizmet İçi Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar

Hizmet içi eğitime engel durum ve davranışlar çevre, eğitime katılan personel, eğitim yönetimi ve üst yöneticilerden kaynaklanmaktadır (Açıklan, 1991a, s.13). Bu engelleri açıklayacak olursak;

Çevre: Sosyal yapı, bu yapıyı oluşturan kurumlar, gruplar, çevrede benimsenen sosyo-ekonomik, kültürel değerler, ideoloji, yönetim biçimi, ekonomik model, siyasi ve ekonomik düzenlemeler ve iklim koşulları çalışanların eğitiminde bir kısım engel durumların ortaya çıkmasına neden olabilir.

Eğitime katılan personel: Hizmet içi eğitime katılan bireylerin kişilik özellikleri, geçmiş yaşantıları, sosyal yaşantıları, amaçları, beklentileri, aile yapıları, kurumdaki statüleri bireyden kaynaklanan bir takım engellerin ortaya çıkmasına neden olabilir.

Eğitim Yönetimi: Kurum içinde eğitim biriminin işlevine ilişkin olumsuz yargılar, bu birimlere atanacak yönetici ve uzmanların seçimini ve niteliklerini de olumsuz etkilemektedir. Açıklan (1991a, s.14), eğer kurum içinde pasifize edilmek istenen personelin eğitim ile ilgili birimlere atanması durumunda bu birimlerdeki personelin etkin ve verimli çalışmasının genelde mümkün olmadığını, çünkü personelin varolan

uzmanlık becerisi ve yeterlilikleri ile eğitim yönetiminin gereklerinin uyuşmadığını söylemektedir. Bu tür olumsuz durumların kurum personelinin eğitim hizmetlerine bakış ve tutumlarını da olumsuz etkilemektedir. Uygun eğitim hizmetleri ancak alanın uzmanı olan ve konuyu çağdaş yöntemlerle ele alan eğitim yöneticileri ve eğitimcilerle gerçekleştirilebilir.

Eğitim etkinliklerinin harcamalara neden olması, eğitim gören işgörenlerin başka firmalarca transfer edilme olasılığı nedeniyle eğitim masraflarının eğitim olanağını sağlayan firma tarafından ödenmesi ve sonuçta eğitime harcanan para ve zamanın o firma için kayıp olduğuna inanılması, eğitimin önemini gölgeleyen ve çağımızda geçerliliğini yitirmiş yanlış düşüncelerdir (Tınaz, 2000, s.42).

Üst yöneticiler: Üst yöneticilerin hizmet içi eğitime ilişkin tutumları, konuya ilişkin davranış ve kararlarının belirleyicisidir. Üst yöneticiler hizmet içi eğitime yönelik olumlu tutumlara sahip ise kurum içinde eğitim biriminin örgütlenmesi, personel değerlendirmede eğitim etmeninin göz önüne alınması, personelin güdülenmesi ve çevre olanaklarından yararlanması konularında olumlu gelişmeler yaşanır.

Kamu kurumlarında eğitim etkinliklerinin istenilen düzeyde yapılmasının yukarıda gruplandırılan nedenlerini ayrıntılı olarak sıralayacak olursak (Pehlivan, 1995, s.107; Malone, Straka ve Logan, 2000, s.58; Canman, 1977, s.17; Kalkandelen, 1979, s.45-48);

1. Yöneticilerin eğitime karşı olumsuz tutumları ve bilinçsizlik;
2. Eğitim uzmanlarının yetersizliği;
3. Bina, tesis, araç-gereç yetersizliği;
4. Eğitimin danışmaya dayalı teknik destekle olmaması;
5. Eğitilip iş ortamlarına dönen çalışanlar için zamanın kısıtlı olması;
6. Görev, yetki ve sorumlulukla ilgili hizmet niteliklerinin belirlenmemesinin;
7. Eğitim için yeterli olanaklarla donatılmış bir örgütlenmeden yoksunluk;
8. Personelin öğrenmedeki isteksizliği;
9. Eğitim gereksinimlerinin gerçekçi ve tutarlı bir biçimde saptanamaması;
10. Finansman sorunları;

Göze (1999, s.142-143)'ye göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinin Türkiye'de bir tatil ya da "işten kaytarma" ve "sosyal etkinlik" olarak görülmesi de hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlardan sayılmaktadır.

2.2.8 Hizmet İçi Eğitimin Türleri

Literatür incelendiğinde, hizmet içi eğitim etkinliklerinin belirlenmesinde değişik ve çeşitli ölçütler kullanılması nedeniyle hizmet içi eğitim türlerinin farklı açılardan ele alındığı görülmektedir. Eğitimin yapıldığı yere, eğitime katılanların niteliklerine ya da hizmetteki aşamalarına göre farklı hizmet içi eğitimi sınıflandırmaları yapılmaktadır.

Cevizbaş (2002, s.32), hizmet içi eğitimi çalışanın adaylık aşamasında ya da hizmette bulunmasına göre sınıflandırmıştır. Adaylık aşamasındaki hizmet içi eğitim; uyarlama eğitimi ve hazırlık eğitiminden oluşmaktadır. Hizmet aşamasında ise temel eğitim, geliştirme eğitimi, bilgi tazeleme eğitimi, tamamlama eğitimi ve üst görevlere hazırlama eğitimi verilmektedir. Barkurt (1990, s.89) ve Yücel (1989, s.123) hizmet içi eğitimi adaylık aşamasında ya da hizmette bulunmasına göre önce ikiye ayırmış ancak yurtiçi ve yurtdışı hizmet içi eğitimi ilave etmiştir. Gül (2000) ve Aytaç (2000) hizmet içi eğitim türlerini uygulama yerine göre kurum içinde ve kurum dışında olmak üzere ikiye ayırmıştır. Uygulama evrelerine göre ise dört grupta toplamıştır. Bunlar;

1. Hizmete yeni giren personel için düzenlenen eğitim;
2. Çalışmakta olan personel için yapılan eğitim;
3. Kurumda görevi değiştirilecek personel için yapılan eğitim;
4. Üst kademelere yükseltilecek personel için yapılan eğitim;

Tutum (1979, s.127) hizmet içi eğitimi uygulama zamanına göre ele almış ve iş başında hizmet içi eğitim ve iş dışında hizmet içi eğitim şeklinde ikiye ayırmıştır. Başaran (1989, s.240) hizmet içi eğitimi düzenleniş amaçlarına göre beş grupta toplamıştır. Bunlar, uyarlama eğitimi, adaylık eğitimi, geliştirme eğitimi, yükseltme eğitimi ve alan değiştirme eğitimidir. Taymaz (1997, s.8) ise hizmet içi eğitim türlerini uygulama evrelerine ve genel amaçlarına göre oryantasyon eğitimi, temel eğitim, geliştirme

eğitimi, tamamlama eğitimi, yükseltme eğitimi, özel alan eğitimi olarak gruplandırmıştır.

Hizmet içi eğitim türlerinin geniş kapsamlı bir şekilde sınıflayabilmek ve bir şema oluşturabilmek için hizmet içi eğitim türleri ile ilgili tanımlamalara göz atmanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

Oryantasyon, hizmete ilk defa atanan personelin kurumsal amaçları ve politikaları, kurumun yapısını, kendi hak, görev ve sorumluluklarını tanıması için yapılır. Buna, giriş, ön tanıtma, alıştırma, yön verme ve eşik eğitimi de denmektedir (Göze, 1999, s.128). **Yön verme** eğitiminde aday memura çalışacağı kurum tanıtılır. **Eşik eğitiminde** ise kişinin doğrudan yerine getireceği görevler öğretilir (Aras, 1991, s.22). Bir kurumda işe başlayacak personele yapılacak işlerle ilgili temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere uygulanan eğitime **temel eğitim** denmektedir (Göze, 1999, s.128).

Hazırlayıcı eğitimde, aday memurlara kadro ve görevleri dikkate alınarak kurumun tanıtılması, görevleri, teşkilatı ile ilgili mevzuat ve diğer kuramlarla ilişkileri; aday memurun görevi ile ilgili konular ve kurumun, uygun göreceği diğer konularla ilgili bilgiler kazandırılır. **Staj eğitiminde**, aday memurlara hazırlayıcı eğitim döneminde verilen kuramsal bilgileri ve buldukları kadro ve görevlerle ilgili diğer beceri ve işlemleri, ayrıca kazandırılan becerileri uygulamak üzere deneyim kazandırmayı kapsar (Barkurt, 1990, s.89). Gül (2000) “bu süreç sonunda birey alacağı eğitimle kurumun amaçlarını öğrenir, kuramsal tutum ve beceriler geliştirerek kurumdaki görevine hazırlanır” demektedir.

Bir kurumda çalışmakta olan personelin kendi iş alanı ile ilgili gelişmeler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için yapılan eğitim **geliştirme eğitimi** olarak adlandırılır. Bu tür eğitimler için tekamül, yeniliklere uyarılma, tekrarlama, tazeleme, yeniden eğitim adları da kullanılır (Göze, 1999, s.129). **Bilgi tazeleme eğitimiyle** personelin mesleki bilgilerini genel çizgileriyle hatırlatmak suretiyle mesleki bilgilerden daha geniş ölçüde ve oranda yararlanılması amaçlanmıştır (Barkurt, 1990, s.89). Bireye görevdeki yeni gelişme, bilgi ve teknikler hakkındaki verilen eğitime bilgi tazeleme, yeni bir sistemin uygulanması ya da yeni bir görev nedeniyle verilen eğitime **yeniden**

eğitim denilmektedir (Aras, 1991, s.22). Mevzuat, teknoloji, kullanılan araçlarda değişiklikler veya görev değişikliği meydana geldiği takdirde ilgili personele bunların öncelikle iletilmesini ve bu değişikliklerin hizmete uygulanması amacını gütmektedir (Barkurt, 1990, s.89). Geliştirme eğitimi her düzeyde birey ya da gruplara yönelik olabilir. Bu eğitim sonunda kişilere belirli bir belge, başarı belgesi verilmesi, eğitime katılan personelin güdülenmesini artırır (Gül, 2000).

Tamamlama eğitimi personelin herhangi bir nedenle kurum içerisinde görev ya da yer değiştirilmesi durumunda ona yeni görevin gerektirdiği nitelikleri kazandırmak amacıyla yapılan eğitimidir (Göze, 1999, s.129).

Yükseltme Eğitimine üst görev kadrolarına hazırlama eğitimi de denilmektedir. Personelin bir üst görevi yapabilmesi için gereksinim duyulan daha üstün bilgi, beceri ve teknikler bu eğitimle sağlanır (Barkurt, 1990, s.89). Kurum düzeyinde kadrolama ve personelin yükselme gereksinimini karşılamak üzere hazırlanır. Gelecekteki olası gereksinimler dikkate alınır. Bu tür eğitimlerde görev ve nitelikler açısından birbirine benzeyen personel kümeleri pratik gereksinimler ışığında ayırt edilmelidir (Aras, 1991, s.22).

Üst yöneticilik eğitimi; yöneticilerin yetiştirilmelerinde iki değişik durumla karşılaşmaktadır. Bunlardan ilki; yöneticilerin, hizmet içinde deneme-yanılma yoluyla mesleklerinin gereklerine uyumlu hale gelmeleridir. İkinci yol, yöneticilerin örgün öğretim kuruluşlarında yöneticilik yöntem ve tekniklerini başarı ile tamamladıktan sonra meslekleriyle ilgili kadrolara atanmaları şeklindedir. Birinci yoldan idari kadrolara girenlerin her kademe de ya da derecede hizmet içi eğitime tabi tutulmalarına gerek ve zorunluluk vardır. Yönetici göreve atandığında, eğitimi, günlük olayların deneyimleri ile sınırlanmaktadır (Barkurt, 1990, s.89).

Alan değiştirme eğitiminin hedefleri kurumun değişik alanlardaki uzman personel ihtiyacını kurum içinden kısa sürede sağlamak, bireyin değişik alanlardaki yeteneklerini geliştirmek ve işten sağladığı maddi ve manevi doyumunu yükseltmektir. Kurum içinde personele belirli alanlarda uzmanlık kazandırmak için yapılır. **Özel alan eğitimi** Aynı

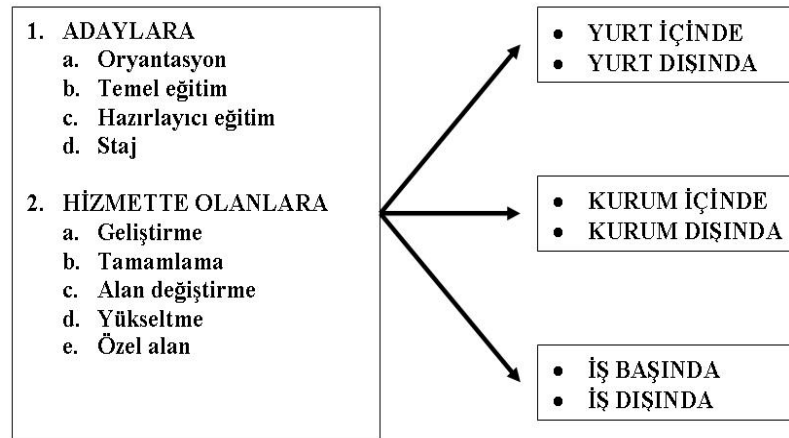
zamanda yabancı dil, bilgisayar, işgüvenliği gibi eğitimler de bu türe girmektedir (Göze, 1999, s.130).

Taymaz (1997, s.10), **iş başında eğitimin** amacını “personeler gerçek iş ortamında gerekli olan bilgi, özellikle beceri ve iş alışkanlıklarını kazandırmak” olarak ifade etmiştir. İş başında yapılan hizmet içi eğitimin temel olarak personelin görevlerini yerine getirirken yetiştirilmesini hedefleyen iş başında hizmet içi eğitim olduğunu, genellikle kuruma yeni giren personelin yetiştirilmesinde uygulandığını belirtmiştir. Bu eğitimde kişi bir yandan işini yapar, bir yandan da öğrenir. Personel işini bırakmaksızın, çalışması ilkesine dayanır. Burada iş ve eğitim iç içedir (Tutum, 1979, s.127). **İş dışında eğitimin** amacı “personeler gözlem, inceleme ve tartışma yapma ortamı sağlayarak gerekli bilgi ve tutum kazandırmak ve gelişimini sağlamak”tır (Taymaz, 1997, s.10). İş dışında hizmet içi eğitim denilince kurumun dışında düzenlenen eğitim çalışmaları anlaşılmaktadır. Personelin her zamanki toplumsal ve psikolojik çevresinin dışında iş yerinden ayrı bir ortamda eğitilmesidir. Buna göre kişinin kurum içinde veya dışında olsun, işyerinin dışındaki bir yerde yapılan eğitsel çalışmalara katılması iş dışında eğitimidir (Gül, 2000).

Kurum içinde hizmet içi eğitim genellikle kuruma özgü sorunların tartışıldığı ve personelin bu sorunların çözümü doğrultusunda yetiştirildiği, iş dışında düzenlenen eğitim çalışmalarıdır (Gül, 2000). Kurum içerisinde yapılan bu çalışmaların problemleri çözmeye önemli faydalar sağladığı görülmüştür. Her şeyden önce, kurumun problemleri konusunda en çok bilgi sahibi kimselerin o kurumun üyeleri olması sorunu çözmeye önemli etkidir. Öte yandan kurum içinde yapılacak eğitim çalışmaları ile personel iş saatlerinden birkaç saat ayırarak eğitime katılacakları için personel açısından güdüleyici olabilir. Böylelikle alınan eğitim ucuz olacağından örgüt açısından da maliyet açısından faydalı olabilir. **Kurum dışında hizmet içi eğitim** çalışmalarında kurum içindekinin tersine çeşitli kurumlardan gelen bireylerin oluşturduğu çok türden gruplar söz konusudur. Katılımcılar bilgi, beceri ve tecrübeleri karşılıklı olarak tartışarak ufuklarını genişletme olanağı doğar.

Yurt dışı hizmet içi eğitim personele verilecek hizmet için eğitimin hizmetle ilgili hususlarının ancak yabancı ülkelerden sağlanmasının zorunluluk olduğu durumlarda uygulanır (Barkurt, 1990, s.89).

Yukarıda sıralanan tanımlamalar sonucunda hizmet içi eğitim faaliyetlerini aşağıdaki şekilde sınıflandırmak mümkün gözükmektedir.



Şekil 2. Hizmet İçi Eğitim Türleri

2.2.9 Hizmet İçi Eğitimin Yöntemleri

Newton (1993, s.8) hizmet içi eğitimin kavramsal ve yönetsel meselelerinde ortak bir anlayışın bulunmadığını ifade etmektedir. Hizmet içi eğitimin amacı ve eğitime tabi tutulacakların özelliği, yöntem seçiminin belirleyici ögesidir. Düzenlenen programların hangi sıra ve zaman dilimi içinde yapılacağını belirlemek ve süreç boyunca da titizlikle izlenmesi gerekir. Seçilen etkinlik türü, ulusal amaçlarla katılımcıların ilgi alanlarını bir araya getirmelidir (Malone, Straka ve Logan, 2000, s.56). Öğretim yöntemini belirlerken aşağıdaki noktalara dikkat edilir (Taymaz, 1997, s.115).

1. Öğretim amaçları;
2. Öğrenme prensipleri;
3. Yetişkinlerin belirgin özellikleri;
4. Yetiştirilecek personel;

5. Öğretim için olanaklar;
6. Öğreticinin özellikleri;
7. Diğer öğretilerinin uyguladıkları yöntemler;
8. Öğretim yöntemlerinin özellikleri;

Hizmet içi eğitim uygulamalarında, eğitimin genel yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Günümüzde uygulanmakta olan belli başlı eğitim yöntemleri şunlardır:

İş Başında Sistemli Gözetim: Aşağı kademedeki personelin iş başında eğitilmesinde kullanılan en etkili yöntemdir. Eğitime tabi tutulan personel amirleri tarafından sürekli soru sorma, görev verme, direktif verme, tavsiyede ve önerilerde bulunma şeklinde gözetim ve denetim altında tutulur. Bu yöntemin başarıya ulaşmasında en önemli nokta, amirlerin işlerinde yetkin olmalarıdır. Bu eğitim yöntemiyle astların hem örgüte hem de kendilerine olan güveni artacak dolayısıyla örgüt açısından verimlilik, personel açısından ise doyum ve motivasyon sağlanmasına yardımcı olur (Gül, 2000; Taymaz, 1997, s.117; Çalışkan, 1998, s.196).

Görev Değiştirme Yöntemi: Çalışanların kurum içinde çeşitli görevlerde çalıştırılarak diğer işleri de öğrenmelerini sağlayan yöntemdir. Çalışanların organizasyon içinde yer alan bütün bölümleri tanınmasını ve yapılan işleri bir bütünlük içinde görmelerini, bilgi ve tecrübe sahibi olabilmelerine olanak tanır (Gül, 2000; Taymaz, 1997, s.117; Çalışkan, 1998, s.196).

Düzanlatım Yöntemi: Anlatım yöntemi, öğretim programında yer alan konunun öğretici tarafından öğrenci gruba anlatılmasıdır. Öğrencilerin daha önce görmedikleri ve bilgi edinemedikleri yeni bir konu açıklanacaksa ayrıca öğrenci grubu kalabalık, eğitim için hazırlıksız ve kaynaklardan yeterince yararlanamıyorsa anlatım yöntemi kullanılabilir. Konunun dağılmadan ve sıra ile işlenmesi olumlu, öğrencileri pasif dinleyici kılması ve öğretim sırasında öğrenmeyi kontrol etmesi ve değerlendirmesinin güç olması olumsuz yönleridir. Görsel araç ve gereçlere fazlaca gereksinim göstermemesi bakımından tercih edilmektedir (Gül, 2000; Taymaz, 1997, s.117; Çalışkan, 1998, s.196).

Tartışma Yöntemi (Aktif Soru-Cevap): Tartışma metodu amaçlara uygun bilgi kazandırmak üzere öğrenci grubunun katılması ile konuların açıklanması ve tartışılmasıdır. Öğrencinin konu hakkındaki görüşlerini ortaya koymasını sağlar. Grup küçük, homojen ve eğitime hazırlıklı ise tercih edilebilir. Öğrenciler bu yöntemde yorum yapma, düşündüklerini anlatma becerisine sahip olurlar. Ayrıca grup üyeleri birlikte çalışma alışkanlığı kazanır. Ancak zaman zaman tartışmaya ayrılan süreden fazlası harcanabilir (Taymaz, 1997, s.117; Çalışkan, 1998, s.196).

Gösteri Yöntemi (Demonstrasyon-Laboratuvarda öğretim): Öğretim esnasında bilginin uygulanması, bir işin nasıl yapıldığının gösterilmesi, temel işlemlerin tanıtılmasıdır. Bu yöntemin etkin bir şekilde kullanılması için eğitim yeri örnek bir iş yerini simgeleyecek şekilde donatılır. Öğrenciler grup araç ve makinelerin nasıl kullanılacağını görerek öğrenirler. Ancak maliyeti yüksek bir yöntemdir (Taymaz, 1997, s.126-127).

Panel: Panel, planlı bir tartışma yöntemidir. Birkaç kişinin belirli bir konuda tebliğler hazırlaması ve sunmasıdır. Panelistler, tebliğlerini sunarken geniş bir dinleyici kitlesi konuşmaları dinler ve soru sorarak ya da tartışmalara katılarak konu üzerinde görüşlerini bildirir (Gül, 2000).

Seminer: Seminer, belirli sahalarda uzman olan fakat, o alanda ortaya çıkan yeni gelişme ve icatlar hakkında bilgi edinmek isteyen personel için düzenlenen kısa süreli kurslardır (Gül, 2000).

Forum: Aynı konuyla ilgili iki ya da daha fazla tartışmacının katıldığı bir grup tartışmasıdır. Tartışılacak konunun farklı yönleri o alanda bilgi sahibi kişilerce dinleyiciler karşısında tartışılır. Dinleyiciler kendi görüşlerini açıklama olanağı bulurlar (Bilen, 1999).

Sempozyum: Belirli bir konuyla ilgili iki ya da daha çok sayıda konuşmacının katıldığı bir grup tartışmasıdır. Konunun değişik yönleri kısa açıklamalarla dinleyicilere sunulur.

Konuşmalar bittikten sonra konuşmacılar kendi aralarında, sonra dinleyicilerle konuyu ya da problemi tartışarak sonuca ulaşırlar (Bilen, 1999).

Komiteler: Bu yöntemde belirli bazı görevleri yerine getirmek üzere çalışma grupları oluşturmaktır. Bu küçük gruplar, belli bir konuda rapor yazmakta, seçilmiş bazı belgeleri incelemekte ve ortak bir çalışma yapmaktadırlar. Bu yöntem, karar verme, planlama gibi konularda etkili bir yöntemdir (Gül 2000).

Duyarlılık Eğitimi: Duyarlılık eğitimi kişi ve ortam arasındaki uyumun sağlanmasına ve kişinin örgütsel ortamdaki değişikliklere uyabilmesi bakımından duyarlı ve çabuk hareket etmesine yardımcı olan eğitim yöntemidir (Gül, 2000). Duyarlılık eğitiminin temelini T grubu çalışmaları oluşturmakta ve katılanların sayısı 15-20 kişi arasında değişmektedir. Gruba katılanların amacı grup içinde davranış ve etkileşimleri öğrenmektir. Grupta öğreticinin rolü sadece değer yargılarının ve varsayımlarının tartışıldığı bir ortam hazırlamak olup, eğitmenleri kendi iç dinamiklerini daha rahat ortaya koyabilecek bir ortam yaratmaktır.

Beyin Fırtınası: Beyin fırtınası, tek başına veya bir grupla yapılabilir. Grubun bir olay ya da sorun ile ilgili olarak mantıklı olup olmadığına bakmaksızın olabildiğince çok sayıda fikir üretmesidir. Beyin fırtınası sırasında fikirlerin akla gelir gelmez, açığa çıkması istenir. Fikirlerin birbirini besleyeceği ve evrileceği varsayılır. Bir konuya çözüm getirmek, karar vermek, hayal yoluyla düşünce ve fikir üretmek için kullanılan yaratıcı bir çözüm getirmek için yapılır (Kara, 2004, s.83).

Örnek Olay: Örnek olay yöntemi ile yöneticilik görevini üstlenen personelin, yönetim ile ilgili yeteneklerini geliştirilmesi amaçlanır. Yöneticiye günlük işleri sırasında karşılaşılabileceği durumlar bir senaryo şeklinde verilir ve bu durum karşısında nasıl davranması gerektiği sorulur. Bu yöntemin temel amacı, kamu görevlilerinin önemli bazı kararlarını uzun tartışmalar sonunda incelemek ve sorunu grup içerisindeki bireylere daha bilinçli düşünme ve etkili karar almaya teşvik etmektir (Gül, 2000).

Rol Oynama Yöntemi: Rol oynama yöntemi ile, eğitim programına katılanlara organizasyon içinde var olan değişik roller verilerek bir başkası yerine geçme ve bir başkası gibi düşünmesi istenir. Rol oynamada belirli bir sorun konuşmalarla değil, katılımcılar tarafından gerçeğe yakın olacak bir şekilde davranışa dönüştürülerek eylemlerle çözülmeye çalışılır (Aldemir ve Ataol, 1993, s.142).

Yansıtma: Gerçek yaşamda karşılaşılan sosyal ve kişisel sorunların, özgürlük içinde rahatça ifade edilmesine uygun bir tekniktir. Bireylerin yaşadıkları sosyal ve kişisel sorunlara çözüm arandığı, tutum ve inançlarla ilgili konular üzerinde durulduğunda kullanılmaktadır (Kara, 2004, s.85).

Soru cevap tekniği: Eğitimcinin düzenlediği soruların katılımcılar tarafından sözel olarak cevaplamalarına dayanan bir tekniktir. Uygun şekilde hazırlanmış etkili sorularla bireyleri düşünmeye yöneltme, zihinsel olarak aktifleşmelerini kolaylaştırma ve kendi bilişsel yeteneklerini kullanmalarına imkan sağlamaya yöneliktir (Kara, 2004, s.86).

Evrak Sepeti Yöntemi: Evrak sepeti tekniğinde eğitilecek personel, gereksinimleri olan her türlü bilgi ve belgeyi masalarını üzerinde bulunan evrak sepetinde bulmaktadır. Eğitime katılan kişilere gelen evrak şeklinde bazı ödevler verilir. Bu ödevler hayali işlerden oluşur. Grup ödevleri tamamladıktan sonra, grup içerisinde tartışması yapılır. Bu teknik özellikle günlük işlerin yapılmasını öğretmek açısından yararlıdır (Gül, 2000).

Benzetim Yöntemi: Sınıf içinde bir olayın gerçekmiş gibi ele alınıp üzerinde eğitici çalışma yapılmasına olanak sağlayan bir öğretim tekniğidir. Sınıf ortamında gerçeğe benzeyen bir model üzerinde çalışılır (Kara, 2004, s.89).

İşi Yaptırarak Öğretme Yöntemi: Yöntemin temelinde işe yeni gelen ya da iş değiştiren personelin deneyimli bir çalışmanın yanında yaparak öğrenme yoluyla eğitilmesidir. İş yaptırarak öğretmenin, materyal, eğitici masraflarını azaltması ve öğrenilenlerin işe kolay aktarımı gibi faydaları vardır (Gül, 2000).

Eğitsel Oyunlar: Oyun kullanımı öğrenme sürecini çocuklar ve gençler için olduğu kadar yetişkinler için de eğlenceli, ilgi çekici hale getirmekte ve en pasif bireylerin bile etkinliklere katılmasına fırsat vermektedir. Oyunun bireylerin öğrenmesine yardım etmesine, hata yapan bireyin oyun dışında bırakılmamasına ve yarışma havası taşımamasına dikkat edilmelidir (Bilen, 1999).

Eğitim etkinliği esnasında kazandırılmak istenen bilgi, beceri ve davranışların hangi yöntemler uygulanarak sağlanacağına karar vermek, o eğitim programının başarılı ya da başarısız olmasına neden olmaktadır.

2.2.10 Hizmet İçi Eğitime Yardımcı Araç ve Gereçler

Eğitim sürecinin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için eğitimin çeşitli araç ve gereçlerle desteklenmesi gerekmektedir. Araç ve gereçlerin seçimi, hazırlanması ve kullanılmasında şu ilkelere dikkat edilmelidir (Şahin ve Yıldırım, 1999, s.27-31):

Öğretim araç-gereçleri;

- sade ve anlaşılabilir olmalıdır.
- dersin hedef ve davranışlarına uygun seçilmeli ve hazırlanmalıdır.
- dersin konusunu oluşturan bütün bilgilerle değil, önemli bilgilerle donatılmalıdır.
- görsel özellikler materyalin önemli noktalarını vurgulamak üzere kullanılmalı, aşırı kullanımdan kaçınılmalıdır.
- görsel-işitsel öğeler, öğrencinin gelişimi ve öğrenme özelliklerine uygun olmalıdır.
- öğrenciye alıştırmaya ve uygulama olanağı sağlamalıdır.
- gerçek yaşamı yansıtmalıdır.
- her bireyin erişimine ve kullanımına açık olmalıdır.
- öğretmenler kadar öğrencilerin de kullanabileceği düzeyde olmalıdır.
- tekrar kullanılacağı durumlar göz önünde tutularak dayanıklı hazırlanmalıdır.
- gerektiğinde kolaylıkla geliştirilebilir ve güncellenebilir olmalıdır.

Tepegöz, slayt, film ve opak projeksiyon makineleri; film makinesi ve eğitici filmler; düz resimler; gerçek nesne ve modeller; teyp, ses kasetleri ve CD'ler; televizyon ve video; bilgisayar; yazılı materyaller; yazı tahtası yaygın olarak kullanılan eğitim araç-gereçlerindedir.

2.3 HİZMET İÇİ EĞİTİM SÜRECİNİN AŞAMALARI

2.3.1 Hizmet İçi Eğitim Gereksinimlerinin Saptanması

Hizmet içi eğitim çok aşamalı bir süreçtir. İlk aşamada kurumsal ve bireysel gereksinimlerin ayrımı tanımlanmalıdır. Hizmet içi eğitim gereksinimler analizi üzerine oturtulmalıdır. Bu analizler yapılmadan ne çeşit bilgi, beceri ve davranış biçimi gerektiğini saptamak mümkün olamamaktadır (Aksoy, 1984, s.49).

Eğitim gereksinimi analizi, işletmelerde performansla ilgili sorunların çözümü için yapılan veri toplama araştırmalarıdır (Kara, 2004, s.48). Gereksinimlerin saptanmasında çalışanlardan gelen istekler, şikayetler, çalışanlara ait personel sicilleri, değerlendirme raporları, teftiş raporları, kurum dışından gelen istek, öneri ve şikayetler ile düzenlenecek anketler kaynak olarak kullanılabilir. Gereksinimlerin saptanmasında en önemli rehberler görev analizleri ve bunlara dayanılarak yapılan görev tanımlarıdır. **Görev analizi** kurum amaçlarının gerçekleşebilmesi için yapılması gereken görevlerin neler olduğunun ve bu görevlerin kurum içindeki dağılımının araştırılmasıdır. **Görev tanımları** ise görev analizlerine dayanarak tek bir çalışan tarafından yerine getirilecek görevin belirlenmesi, ayrıntıların ortaya konulması ve bu görevi yerine getirmek için gerekli bilgi, beceri, ve davranış özellikleriyle tanımlanmasıdır (Barkurt, 1990, s.88). Görev analizine kullanılacak bilgi ve tekniklerin belirlenmesi ile başlanır. İş analizlerinde kullanılan çeşitli yöntemlerden hangilerinin kullanılacağına karar verilir. Bilgi toplamaya örgüt şeması ve iş akış şemaları incelenerek başlanabilir. İş analizine başlanırken önce günlük işler incelenmektedir. Her birinin nasıl, neden ve ne zaman gerçekleştirildiği belirlenir. Personelin işlerine karşı duyarlılıkları, haberleşme, karar verme ve yazma gibi nitelikleri incelenir. İş yapan personelin yöneticileri, astları, çalışma arkadaşları önemli bilgi kaynaklarıdır. Ayrıca işte kullanılan makineler, iş

koşulları, yazılı dokümanlar, daha önce yapılmış çalışmalar da önemli kaynaklardır (Arslan, 1991, s.44).

Hizmet içi eğitim ihtiyacının tespit edilirken yapılmakta olan işin gerektirdiği yeterlilikler ile personelin sahip olduğu yeterlilikler karşılaştırılır. Üst kademeye yükselecek veya görevi değiştirilecek personelin hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasında ise gelecekte yapılacak işle ilgili yeterlilikler tespit edilmeye çalışılır. Gereksinimleri belirlemede dikkat edilecek noktalar şunlardır (Taymaz, 1997, s.27):

1. Kurumun genel ve özel amaçları ile politikanın belirlenmesi;
2. Kurumun yapısı, görev, yetki ve sorumluluklarının saptanması;
3. Personel sayısı, unvanları ile niteliklerinin belirlenmesi;
4. Gereksinimi saptama teknikleri, amaçları ve özelliklerinin dikkate alınması;
5. Personelin eğitime karşı tutumu ve beklentilerinin belirlenmesi;
6. Yönetimden izin gerekirse onay alınması;
7. Gereksinim saptama planının ilgililere duyurulması;
8. Bilgilerin birinci elden alınması;
9. Amaç dışına çıkılmaması ve saptırılmaması;
10. Elde edilen bilgilerin saklı tutulması, gizlilik ilkesine uyulması;

Kayıt ve raporların incelenmesi; grup toplantılarının düzenlenmesi; görüşme yapılması; anket, gözlem ve test uygulaması, hizmet içi eğitimi gereksinimini saptamada kullanılan başlıca tekniklerdir (Taymaz, 1997, s.28). Hizmet içi eğitimden beklenen yararın sağlanabilmesi için, gereksinim duyan kişilere yine gereksinim duyduğu konularda eğitim verilmesi gerekmektedir.

2.3.2 Hizmet İçi Eğitimin Planlanması

Planlama beklenen sonuçların tanımlanması ile başlar. Bir hizmet içi eğitim programında amaçların başta saptanması eğitim programının yapısını, işlenecek konuları, işleme yöntemlerini, eğitim teknolojisini ve sonunda yapılacak değerlendirme tekniklerini saptamaya yardımcı olur. Ayrıntılı bir şekilde belirlenmiş bir hizmet içi eğitim etkinliği, önceden tanımlanmış olan amaçları karşılamalıdır. Taymaz (1997, s.5),

hizmet içi eğitimin genel amaçlarını saptarken dikkat edilecek noktaları şöyle sıralamıştır.

Hizmet içi eğitimin amaçları;

- kurumun amaçları içinde yer almalı ve sistem amaçlarını bütünleştirmelidir.
- eğitim yolu ile kazandırılacak davranışları tanımlamalıdır.
- sağlanabilen ortamla ulaşılabilecek nitelikte olmalıdır.
- bireylerin yeteneklerine uygun ve ilginç olmalıdır.
- bireylerin gereksinimlerini kapsamalı ve karşılamalıdır.
- birey gereksinimleri ve kurum hedefleri ile dengeli olmalıdır.
- kendi içinde tutarlı olmalıdır.
- hizmet içi eğitimin sonuç ve ürününü ortaya koymalıdır.
- tanımladığı davranışlar bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalıdır.
- yenilik ve değişimlere göre geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır.

Hizmet içi eğitim için gerekli fiziki kaynaklara sahip olunup olunmadığı, gerekli araç gerecin bulunup bulunmadığı, eğitim faaliyetlerini etkin bir biçimde sürdürebilecek uzman kadroya sahip olunup olunmadığı ve maliyet, değerlendirilmesi gereken konulardır (Barkurt, 1990, s.88).

Eğiticilerin seçilmesinde aşağıdaki nitelikler aranılabilir (Taymaz, 1997, s.111).

1. Öğretim yapılacak konuda yeterlilik (teknik),
2. Öğretim tekniklerinde yeterlilik (formasyon),
3. Nesnel değerlendirmede yeterlilik (psikolojik),
4. Olumlu ilişkiler kurmada yeterlilik (sosyal),
5. Personele kaynak olmada yeterlilik (liderlik),
6. Öğretmeye arzulu olmada yeterlilik (mesleksel),

Uygun yer ve ortam sağlama durumu, amaçlara ulaşma derecesini etkiler. Personele yalnız bilişsel alanla ilgili davranış değişikliğini amaçlayan öğretim yapılacaksa, dersane düzeyinde yer gerekecektir. Beceri kazandırılması amaçlanan, psiko-motor alanla ilgili davranış değişikliği öngörülen öğretim için laboratuvar veya atelye

düzeninde yer gerekecektir (Taymaz, 1997, s.112-114). Yeterliliğe dayalı ise ve özel bir mesleki beceri kazandırmak amaçlı eğitimlerde küçük bir grup; genel farkındalık yaratmak ve bunu artırmak amaçlı eğitimlerde geniş gruplar oluşturulmalıdır (Malone, Straka ve Logan, 2000, s.57).

Taymaz (1997, s.58), genel kural olmamakla birlikte hizmete yeni girenlerin eğitim programlarının süresinin 1-8 ay, çalışmakta olanların ise 1-4 hafta arasında planlanması gerektiğini ifade etmiştir.

Görüldüğü üzere, bir hizmet içi eğitim programını planlayabilmek için bir çok boyutun dikkatlice ele alınması gerekmekte, hangi eğitim etkinliğinin, ne zaman, nasıl, nerede, kim tarafından, neden, hangi sürede yapılacağı ve sonucunda elde edilecek yararın ne olacağı sorularına planlama sürecinde cevap verilmelidir.

2.3.3 Hizmet İçi Eğitim Programının Hazırlanması

Bir kurumda yapılacak hizmet içi eğitim için hazırlanacak program hem kurumun hem de eğitime katılan personelin birtakım sorunlarını çözebilecek nitelikte olmalıdır. Hizmet içi eğitim programı hazırlanma aşamaları şunlardır (Taymaz, 1997, s.69):

1. Yapılan işler, kullanılan araçlar, çalışma yer ve koşulları, aranılan yeterlilikler ve alanda yükselme koşulları açıklanır.
2. Görev alanları saptanır.
3. Kurumun bireyden yapmasını talep ettiği işler belirlenir.
4. Her işe yönelik işlem, işlem basamakları, bunlar için gerekli bilgi beceri ve tutumlar saptanır.
5. Konulara göre öğretim süreleri belirlenir.
6. Program, amacı, konuları, öğretim elemanları, katılacak personeli, uygulama çizelgesi ve yönergesini kapsayacak şekilde yazılı hale getirilir.

Hizmet içi eğitim programının hazırlanmasında genelde bir ekip olarak çalışılır. Ekip içerisinde önemli bir yere sahip olan danışmanlar, deneyimleri, bilgi ve görüşleri ile programın en iyi şekilde hazırlanmasında katkıda bulunurlar.

2.3.4 Hizmet İçi Eğitim Programının Uygulanması

Hizmet içi eğitimin uygulanması için kesin bir zaman belirlemek zordur. Programın uygulanmasına eğitim planındaki esaslar ve yöntemler kapsamında ve hedefler dikkate alınarak başlanır (Taymaz, 1997, s.58). Eğitim uygulamalarında kullanılan araçlardan biri Gantt Grafiği'dir. Gantt Grafiği'nde, belirlenen görevler sol tarafta dizilir. Grafiğin tepe ve alt noktalarında zaman çizelgesi vardır. Görevler başlangıç, ilerleme ve bitiş durumlarına göre farklı renkler alırlar. Her görevin tamamlanma yüzdesi grafikte yer alır. Görev özet ekranı, görevin sorumlusu, tarihleri ve istatistiklerini kapsar. Gantt Grafiği gecikme, ilerleme ve tamamlama süreçlerinin yakından takibine yaramaktadır (Dobson, 2003, s.191).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Konu: 1	■	■	■	■											
Konu: 2					■	■	■	■	■	■	■	■			
Konu: 3								■	■	■	■	■	■	■	
Konu: 4														■	■

Şekil 3. Eğitim Programları Zaman Tablosu
(Kaynak: Dobson, 2003, s.191.)

2.3.5 Hizmet İçi Eğitim Programının Değerlendirilmesi

Yapılan hizmet içi eğitimin etkililik derecesini belirlemek olarak tanımlanan değerlendirme (Çalışkan, 1998, s.197) eğitim etkinlikleri sonunda sağlanan yararların neler olduğunu irdelemek ve bu yararların eğitim için yapılan harcamaları haklı gösterecek nitelikte olup olmadığını saptamak için yapılmaktadır (Tınaz, 2000, s.45).

Hizmet içi eğitimde değerlendirme genel olarak programın değerlendirilmesi ve başarının değerlendirilmesi olarak ikiye ayrılır (Taymaz, 1997, s.161). Programın değerlendirilmesi; amaç, kapsam, yöntem ve değerlendirme süreçlerine ilişkin katılanların görüşlerinin alınması ve bu görüşler ışığında programın tüm yönleriyle değerlendirilmesidir. Başarının değerlendirilmesi ise hizmet içi eğitim programı ile yetiştirilen personelin davranışlarında istendik yönde değişimler sağlanıp sağlanmadığının veya var olanların dışında yeni davranışlar kazanıp kazanmadıklarının değerlendirilmesidir.

Eğitimin değerlendirilmesi konusunda en yaygın olarak kabul gören yöntem Kirkpatrick tarafından ilk defa 1959 yılında ortaya atılan dört-aşama modelidir. Bir eğitimin kalitesini ve etkinliğini araştırırken tepki, öğrenme, davranış ve sonuçlar olmak üzere dört ölçüte bakılmaktadır (Chapman, 1995-2006).

Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi bir çok nedenden ötürü sorun olarak gözükmektedir. Newton (1993, s.8) hizmet içi eğitimde sistematik değerlendirme geleneği olmadığını; değerlendirmede kullanılan yöntem ve tekniklerin eğitim biliminin başka dallarından ve de diğer sosyal bilimler araştırmalarından transfer edildiğini; hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi aşamasında, amaçların tanımlanması, sonuçların değerlendirilmesi ve ölçülmesindeki zorluklar gibi eğitimin diğer alanlarında karşılaşılan sorunların ortaya çıkabileceğini belirtmektedir.

Hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesinde bazı noktaların göz önünde bulundurulmasında ayrıca yarar vardır. Hizmet içi eğitim etkinlikleri, tutumlarda değişiklik yapmayı, eğitime katılanların belirli alanlardaki teknik yeterliliklerini artırmayı ve yeni bilgiler kazandırmayı her zaman garanti edemez. Malone, Straka ve Logan (2000, s.57) bir çok hizmet içi eğitim etkinliğinin arzu edilenden daha düşük yarar sağladığını ifade etmektedirler. Çünkü eğitime katılanların bir çoğu işlerine geri döndüklerinde eğitim süresince kullandıkları materyalleri kendi iş ortamlarında en iyi şekilde uygulama olanağı bulamamışlardır.

2.4 TÜRKİYE'DE HİZMET İÇİ EĞİTİM

2.4.1 Türkiye'de Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Tarihçesi

Türkler tarih boyunca eğitime büyük önem vermişlerdir. Türk toplumunda 12. yüzyılda düzene kavuşan "ahilik" sistemi Osmanlı İmparatorluğu'na işgücü yetiştirmede temel kaynak olmuştur Aras (1991, s.6). 16. yüzyıldan sonra "lonca" ve "gedik" sistemi varlığını sürdürmüş, Cumhuriyet döneminde de ara insan gücünün yetiştirilmesinde bir kaynak olma özelliğini korumuştur. Cumhuriyet döneminde ekonomik, sosyal ve teknik

alanlarda yüksek seviyede insangücü ve uzman getirilmiş, bu uzmanlardan aynı zamanda personel eğitimi için de yararlanılmıştır (Yağcı, 1992, s.8).

Günümüzde kamudaki hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin veriler Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından toplanmaktadır*. DİE 1984 yılında, Devlet Personel Başkanlığı ile işbirliği yaparak kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkında yıllar arasında istatistiki bir değerlendirmeye olanak verecek verilerin toplanması amacı ile bir soru kağıdı hazırlamıştır (Devlet İstatistik Enstitüsü [DİE], 2002, s.iii).

TABLO 2. 1990-1999 Yılları Arasında Hizmet İçi Eğitim Yapan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Dağılımı
(Kaynak: DİE, 2002)

Kurumlar	Yıllar									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Genel bütçeli	27	29	28	29	28	30	31	37	40	40
Katma bütçeli	16	14	14	13	14	13	14	14	12	13
Üniversiteler	18	17	17	25	43	39	22	39	40	36
KİT'ler	53	52	53	54	52	53	51	47	47	52
Toplam	114	112	112	121	137	135	118	137	139	141

TABLO 3. 1990-1999 Yılları Arasında, Kamuda Hizmet İçi Eğitime Katılan Personel Sayısı
(Kaynak: DİE, 2002, s.3)

	Yıllar									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
1	86445	141959	130768	65577	98986	108728	108725	182824	168149	282074
2	18429	16310	16494	18993	14660	20558	14959	17235	80506	11641
3	4741	5677	2488	4519	4276	4906	3317	7066	39821	3652
4	133986	120574	129050	142252	99663	85384	110243	99111	103763	22401
5	243601	284520	278800	231341	217585	219576	237244	306236	392239	319768

1:Genel Bütçeli, 2:Karma bütçeli, 3:Üniversiteler, 4:KİT'ler, 5:Toplam

* 5429 Sayılı Türkiye İstatistik Kanunu ile Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'nün yerine Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) kurulmuştur.

1990-1999 yıllarını kapsayan dokuz yıllık dönemde hizmet içi etkinliklerine bakacak olursak 1990-1999 yıllarını kapsayan dokuz yıllık dönemde hizmet içi etkinliklerin en fazla Kamu İktisadi Teşebbüslerince en az ise katma bütçeli kamu kurumlarınca gerçekleştirildiği görülmektedir. Aynı dönemde hizmet içi etkinliklerine en fazla genel bütçeli kurumlardan en az ise üniversitelerden katılım sağlanmıştır.

Aras (1991, s.1)'a göre Türkiye Cumhuriyetinin kurulmasından sonra başlayan ve kısa zamanda hızla gelişen toplumsal ve ekonomik yapı değişikliklerin yönetim sistemini de etkilediğini, bu etkileme sonucu kamu görevleri gereği gibi sınıflandırılmamış, insangücü planlaması yapılamamış ve tüm bunlar da hizmet içi eğitimi etkileyerek, çok yakın zamanlara dek düzenli ve sistemli bir hizmet içi eğitimi gerçekleştirmek mümkün olamamıştır. Türkiye’de kamu personel rejimi içinde hizmet iç eğitimin sorunlarını ve bu faaliyetlerin etkinlik derecesini Türkiye’de toplumsal yapısındaki değişmelere bağlı olarak düşünmek gerçekçi bir yaklaşım olacaktır (Aras, 1991, s.1).

2.4.2 Hizmet İçi Eğitimle İlgili Yasalar

Türkiye’de 1960’lı yıllarda, özel sektörün ciddi biçimde varolma çabaları ile planlı döneme geçiş ve bazı öncü kuruluşların etkili çabaları, hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik yasal çalışmaları ve uygulamaları başlatmıştır (Zoga, 1988, s.11). Mesleki eğitim konusunda ilk yasal uygulama özel ve kamusal işyerlerindeki işçilerin eğitilmesi konusunda 17 Haziran 1938 tarihinde kabul edilen 3457 sayılı “Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Meslekî Kurslar Açılmasına Dair Kanun”dur (Başbakanlık, 1938).

Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimin düzenlenmesi yasalarla zorunlu kılınmıştır. 1965 yılında kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (Özmen, 2004) bu konudaki yasal dayanaktır. Bu Kanun’nun 214. maddesi, “devlet memurlarının yetiştirilmesini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelik dahilinde yürütülür” demektedir. 215. madde, “her kurumda personeli yetiştirmek faaliyetlerini düzenlemek ve değerlendirmekle görevli bir eğitim birimi kurulur” diyerek eğitim

birimlerinin kurulmasını zorunlu kılınmıştır. 216. madde “kurumların kendi gereksinimlerini karşılamak üzere, eğitim merkezleri açabileceklerini” hükme bağlamış ve bu konuda kurumlara takdir hakkı vermiştir. Devlet Memurları Kanunu’nun 218 ve 221. maddelerinde kurumların, memurlarını yurt dışında eğitebileceklerini, kendi bünyeleri içerisinde mesleki ve teknik eğitim yapabileceklerini, yurt içindeki öğrenim kurumlarında öğrenci okutup, ihtisas yaptırabileceklerini belirtmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra, bu Kanun’un 217. maddesinden hareketle devlet hizmetini yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet içi eğitime, bu kurum ve kuruluşların eğitim birimlerine ve eğitim faaliyetlerine yön vermesi amacıyla Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı hazırlanmıştır (Devlet Personel Başkanlığı [DPB], 1983). Bu plan ile Türk Kamu İdaresinin koordinasyondan yoksun kurumların veya kişilerin değer yargılanma göre eğitime verdikleri öneme dayanan bir eğitim politikası yerine, kurumların her kademedeki hizmet gören personelinin, hizmet öncesi ve hizmet içinde bir bütün olarak koordineli bir şekilde yetiştirilmelerini sağlayıcı, yol ve yöntemlerini belirleyici genel bir plan çerçevesinde yürütülmesi sistemine geçilmiştir.

Sırası ile kalkınma planlarında hizmet içi eğitim konusunun nasıl değerlendirildiğini inceleyecek olursak;

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)’nda geniş kapsamlı bir hizmet içi eğitimden söz edilmemektedir. İdarece yeniden düzenleme başlığı altında “iş vermek, yetiştirmek ve verimi değerlendirmek konularını iyi bir şekilde kavrayan personel politikası tespit etmek” hükmü yer almaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1963). Yağcı (1992, s.8)’ya göre bu dönemde kamu hizmetlerinin gereği gibi görülememesi yeni bir personel politikasının tespit nedenidir.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)’nda hizmet içi eğitim ayrı başlık altında değerlendirilmiştir. İşveriminin artırılması, üretilen mal veya hizmetlerin veriminin artırılması için hizmet içi eğitimin gerekli olduğu vurgulanmıştır (DPT, 1967). Mevcut insan gücünü nitelik yönünden gereksinimlere uydurmak, kamu sektörünü yeniden düzenlemek için iş değerlendirme tekniğinden yararlanmak, doğabilecek personel

açığını kapatmak ve mevcut personelin niteliğini yükseltmek için kamu kuruluşlarının hizmet içi eğitim programlarını hazırlamak, kamu kuruluşlarındaki yöneticileri günün modern yöneticilik anlayışına uygun olacak şekilde eğitmek gibi politikalar benimsenmiştir (Yağcı, 1992, s.11).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1973-1977) insangücü ve eğitim başlığı altında yer verilen hizmet içi eğitim, yaygın eğitim içinde ele alınmıştır. Kamu kesminde her düzeyde insan gücünün mesleki bilgi ve becerilerini artırması, her kademedeki yöneticilere nitelik kazandırıcı hizmet içi eğitim programlarının geliştirilerek uygulanacağı belirtilmiştir (DPT, 1972).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1979-1983) geçmiş dönemlerde planlanan "hizmet içi eğitim faaliyetlerinin üretim birimleri tarafından kurulacak meslek ihtisas merkezleri yoluyla düzenlenmesi" hedefine ulaşamadığından söz edilmektedir. Kamu yönetiminin yeniden düzenlenmesi ve geliştirilmesi başlığı altında "kamu yöneticilerinin çağdaş yönetimi ve yöntemlerini bilen ve bu bilgileri uygulamaya aktarabilecek nitelikte eğitimleri için merkezi düzeyde gerekli önlemler alınacak ve TODAİE bu işlevi yerine getirebilecek biçimde yeniden düzenlenecektir" denilmektedir (DPT, 1979).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1985-1989) hizmet içi eğitim planlarının verimliliği artırıcı ilkeler gözetilerek yürütüleceği ve eğitimin yaşam boyunca sürecek bir süreç olduğu vurgulanmıştır. Her kademedeki kamu personeline eğitim programları düzenleneceği ifade edilmiştir. 800000 kamu memuruna halkla ilişkiler ile ilgili eğitim verilmesi planlanmıştır (DPT, 1985).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) hizmet içi eğitim yaygın eğitim başlığı altında ve ayrı bir madde olarak ele alınmıştır. Bu plan hizmet içi eğitimi ücretlendirme ve terfi sistemi ile ilişkilendiren ilk beş yıllık kalkınma planıdır. Böylece hizmet içi eğitimin özendirilmesine çalışılmıştır. Ancak yine de hizmet içi eğitimde niceliksel hedeflere yer verilmemiş, sadece bilim ve teknolojiye yeni yaklaşımlar, iletişim olanaklarındaki artış, bilgi toplumu çağına girme eğilimleri, mesleklerin yapısındaki

hızlı değişimler gibi olguların hizmet içi eğitime daha fazla önem kazandıracağına vurgu yapılmıştır (DPT, 1989).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000) yöneticilerin üst düzeyde eğitimden geçirilip yönetici formasyonu kazandırılmasının sağlanacağı vurgulanmıştır (DPT, 1995).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001-2005) kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun artırılması, kamu kurumlarının görev ve teşkilat yapıları arasında uyum sağlanması, gerekli sayı ve nitelikte personel istihdamı, personelin bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında eğitiminin sağlanması gibi konulara yer verilmiştir (DPT, 2001).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2007-2013) “Kamu Kesiminde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi” başlığı altında “Kamu personelinin yetkin bir seviyeye ulaştırılması için kamu kurum ve kuruluşlarında etkili bir insan kaynakları planlaması yapılamamaktadır. Kamu personelinin yeterli hizmet içi eğitime tabi tutulmaması, kamu çalışanlarının işlerini verimli bir şekilde yürütecek bilgi ve beceriye kavuşmasını engellemektedir” denilmektedir. Kamu kesiminde görevde yükselme konusunun mevzuatta açık ve yeterli şekilde tanımlanmamış olması, etkili bir ödüllendirme sisteminin bulunmaması ve ücret dengesizliği kamu çalışanlarının kendilerini geliştirmesini olumsuz yönde etkilediğini, kamu personelinin kurum ve kuruluşlar arasında dengesiz dağılımı ve personel yetersizliği gibi sorunların göze çarptığı ifade edilmektedir (Başbakanlık, 2006).

2.4.3 Hizmet İçi Eğitim Yapan Kuruluşlar

Türkiye’de hizmet içi eğitim yapan kurumlar iki şekilde ele alınabilir.

1. Kuramsal Düzeyde Eğitim: Kamu kurumları hizmet içi eğitim etkinliklerini kendi kurmuş oldukları eğitim birimlerince veya eğitim merkezlerince yürütmektedirler. Tortop (1994, s.243) uzun yıllar, kamu kuruluşları personel alırken onun yetişmiş

olduğuna ya da herhangi bir hizmet içi eğitime ihtiyaı ile uğraşmanın gereksiz olduğuna inanıldığını, memur bir defa hizmete alınınca staj uygulaması veya kısa süreli çeşitli bilgiler verilmek suretiyle gerekli mesleksel niteliği kazanacağının kabul edildiğini belirtmektedir.

2. Kurumlar Arası Düzeyde Eğitim: Devlet Memurları Kanunu (Özmen, 2004)'nun 216. maddesinde “kurumlararası eğitim gereksinimlerini karşılamak üzere Devlet Personel Başkanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulu kararnamesiyle kurumlararası eğitim merkezleri de aılabileceğini” belirtmektedir. Kurumlar arası düzeyde eğitim yapan birimler şunlardır:

Devlet Planlama Teşkilatı: DPT yurt içi ve yurt dışı eğitim programlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında yol göstermek, yetiştirme faaliyetlerini koordine etmek ve denetlemekle yükümlü kılınmıştır (DPT, 1994).

Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE): Teşkilat Kanunu'nun 2. maddesine göre TODAİE, “kamu yönetiminin ağdaş yönetim anlayışına göre geliştirmek için çalışmalarda bulunmak, yönetim konusunda öğretim elemanı yetiştirmek, bu konuda çalışan diğer kurumlara katkılarda bulunmak, kamu görevlilerinin yönetim alanında gelişmelerini ve uzmanlaşmalarını sağlamaktır.” (Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü [TODAİE], 2004). Enstitü üst ve orta kademe yöneticiler için de eğitim programları düzenlemekte ve uygulamaktadır.

Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB): Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasında küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin payını ve etkinliğini artırmak rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek sanayide entegrasyonu ekonomik gelişmelere uygun biçimde gerçekleştirmek amacıyla 12.4.1990 tarihinde kurulmuştur. Kuruluş kanununun 12. maddesine (m) fıkrasına göre işletmelerin gereksinim duyacağı eğitim konularını tespit etmek ve bu konularda uygulamaya yönelik eğitimi gerçekleştirmek KOSGEB'in görevleri arasındadır (Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı [KOSGEB], 2006).

Milli Prodüktivite Merkezi (MPM): 1965 yılında kurulmuştur. Kaynakların verimli kullanılarak, Türkiye'nin uluslararası rekabet yeteneğini ve toplumsal refah düzeyini yükseltmek amacıyla, verimlilik bilincinin benimsetilmesine, tüm faaliyet alanlarında çağdaş verimlilik artırma ilke ve yöntemlerinin geliştirilmesine, uygulanmasına ve yaygınlaştırılmasına yönelik etkili ve kapsamlı hizmetler sunan bir kuruluştur. MPM'nin yasa ile belirlenmiş görevlerinin başında Türkiye ekonomisinin verimlilik ilkelerine uygun biçimde gelişmesine yararlı olacak önlemleri araştırmak, bu önlemlerin uygulamaya konulmasını sağlayacak çalışmalarda bulunmak gelmektedir (Milli Prodüktivite Merkezi [MPM], 2006).

Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE): TÜBİTAK Başkanlığı'na doğrudan bağlı, Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte yönetilen, mali ve idari özerkliğe sahip bir kuruluştur. Kurum ve kuruluşların daha etkin yönetilmesi ve sürekli gelişimi için, eğitim, danışmanlık, araştırma ve yayın hizmetlerini insan odaklı yaklaşımlar ile gerçekleştirmek amacıyla çalışmalar yapmaktadır (Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü [TÜSSİDE], 2004).

2.4.4 Kurumlarda Hizmet İçi Eğitim Birimlerinin Görevleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (Özmen, 2004) gereğince, kurulan ve hizmet içi eğitim etkinliklerini yürütecek olan birimlerin görevleri şunlardır:

1. Kurumda hizmet içi eğitim amaçlarını ve politikasını saptamak;
2. Yasal düzenlemeler yapmak, yönetmelik ve genelgeler hazırlamak;
3. Kurumda çalışan personelin hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamak;
4. Personelin hizmet içi eğitim ihtiyacını karşılamak üzere planlar hazırlamak;
5. Yıllık plan ve uygulama ilkelerini belirlemek, bütçesini hazırlamak;
6. Hizmet içi eğitim için öğretim programlarını hazırlamak ve geliştirmek;
7. Kullanılacak araç ve gereçler hazırlamak;
8. Uygun öğretim ortamı sağlamak;
9. Öğrenci ve öğretici olarak katılacakları saptamak, yatma ve yemek gereksinimlerini karşılamak;
10. Hazırlanan bütçeye göre gerekli kaynakları sağlamak;

11. Hizmet içi eğitim ile ilgili iletişim ve koordinasyonu sağlamak;
12. Öğretim programlarının plana göre uygulanmasını sağlamak;
13. Öğretim programlarının başarılarını değerlendirmek;
14. Hizmet içi eğitim programlarına katılan personeli iş yerinde izlemek;
15. Kurumu çalışma alanında gelişmeleri izlemek, sonuçlarından yararlanmak;
16. Kurumun etkinlik alanı ve hizmet içi eğitimle ilgi araştırmalar yapmak,
17. Değerlendirme ve izleme sonuçları ile yenilik ve değişimlerden yararlanarak hizmet içi eğitimi geliştirmek;
18. Kurumda çalışan personelin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olacak yayınlar yapmak, kaynakları hazır bulundurmak.

Türkiye’de hizmet içi eğitimle ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların büyük bir kısmı, çeşitli kurum ve kuruluşların hizmet içi eğitim faaliyetlerinin betimlenmesi ve programlarının değerlendirilmesine yöneliktir (Erden, 1991, s.62). Türkiye’de uzun yıllardan beri çeşitli kamu kuruluşlarında hizmet içi eğitim etkinlikleri yürütülmeye çalışılmaktadır. Ancak Türkiye’de kamu kurumlarında hizmet içi eğitim etkinliklerinin istenilen düzeyde planlanıp, uygulanmadığı yapılan çeşitli araştırmalarla saptanmıştır (Pehlivan, 1995, s.107).

Tüm bu yasal ve yönetsel girişimlere rağmen, Türkiye’nin hedeflenen ekonomik, toplumsal ve kültürel kalkınma düzeyine ulaşamaması, kamu görevlilerinin eğitimi ve yetiştirilmesi sürecinin tam olarak amacına ulaşamadığının işareti sayılabilir (Cevizbaş, 2002, s.2).

Birer kamu kuruluşu olan halk kütüphanelerinin de hizmet içi eğitim ile ilgili dikkate alınması gereken kurumlar arasında oldukları gözden kaçırılmamalıdır.

3. KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİM

3.1 KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN TARİHÇESİ

Bilgi hizmetleri alanında sürekli eğitimin gerekliliği, ilk defa 1898’de Dewey tarafından, Amerikan Kütüphane Derneği (American Library Association-ALA)’nin bir toplantısında dile getirilmiştir (Holt ve Kızılaslan, 2004). Sürekli eğitim konusu 1960’lardan itibaren kütüphanecilik eğitimi veren okulların eğitim programlarında yer almaya başlamış, lisansüstü programlarının yanısıra sertifika programlarına da girmiştir. Aynı dönemde dünyanın değişik bölgelerinde kurslar açıldığı görülmektedir. 1960’lardan beri İngiltere’de verilen en uzun süreli meslek öncesi eğitim olan ve bir yıllık bir kurs biçiminde sürdürülen Kütüphane ve Bilgi Yardımcıları İçin Kent Lonca Sertifikası (The City & Guilds Library & Information Assistant Certificate) bu kurslara örnek olarak gösterilebilir (Lobban, 1997, s.21).

ALA’nın 1975 yılındaki toplantısında, ALA’dan bağımsız olarak, bilgi hizmetlerinde çalışanların profesyonel gelişimi konusunda ilk örgütsel girişim olan Sürekli Kütüphane Eğitimi Ağı Değişimi (CLENE - Continuing Library Education Network Exchange) kurulmuştur. 1984 yılında CLENE, Sürekli Kütüphane Eğitimi Ağı ve Paylaşım Masası (CLENE-RT - Continuing Library Education Network and Exchange Round Table) adıyla ALA’ya dahil olmuştur. CLENE-RT’nin kuruluş amaçları arasında şunlar vardır (Woolls, 2005, s.15; Shoham, 2001; Weingand, 1997, s.295):

- Hizmet içi eğitimden sorumlu kütüphanecilerin fikir alışverişinde buldukları bir forum oluşturmak;
- Eğitimler için gerekli olan öğrenme materyali ve etkinlikleri sağlamak;
- Nitelikli mesleki eğitimler için destekleyici programlar sağlamak;
- Kütüphanecilerde sürekli mesleki eğitim konusunda farkındalık ve gereksinim yaratmak;

Kütüphanecilikte sürekli eğitim alanında bir dünya konferansı gerçekleştirme düşüncesi 1977 yılındaki Uluslararası Kütüphane Dernekleri ve Kuruluşları Federasyonu'nca (IFLA - International Federation of Library Associations and Institutions) Brüksel'de gerçekleştirilen toplantıda ortaya atılmıştır. Ancak bu konudaki ilk dünya konferansı 1985 yılının Ağustos ayında gerçekleştirilebilmiştir (Ritchie, 2005, s.11; Woolls, 2005, s.15).

İngiltere'de 1970 ve 80'lerde kütüphanecilik eğitimi veren okullar sürekli eğitime konferans, seminer ve kurslarla katkı vermeye devam etmişlerdir (Holt ve Kızılaslan, 2004). 1993'te İngiltere Yüksek Öğretim Finansman Konseyi (HEFCE - Higher Education Funding Council for England) tarafından üniversite ve araştırma kütüphanelerinde insan kaynağı üzerine bir rapor yayınlanmıştır. Bu raporda kurumların mutlaka personel gelişimi politikasına sahip olmaları, bu politika içinde amaçları, hedefleri, eğitim öncelikleri, sorumlulukları, sağlanacak desteğin düzeyi, değerlendirme yöntemleri ve analizinin belirtilmesi gereği vurgulanmıştır (Higher Education Funding Council for England [HEFCE], 1993).

İngiltere'de Kütüphane Derneği (LA - Library Association), 1992'de "Sürekli Profesyonel Gelişim Çerçeve Programı" (Framework for Continuing Professional Development) ile üyelerini, kariyer gelişimlerini kendi kendilerine sağlayabilecekleri bir doküman paketi ile desteklemeye başlamıştır. LA, 2002'den beri çalışmalarını "İmtiyazlı Kütüphane ve Bilgi Profesyonelleri Enstitüsü" (CILIP - Chartered Institute of Library and Information Professionals) olarak sürdürmekte ve bu program halen devam etmektedir (Chartered Institute of Library and Information Professionals [CILIP], 2007).

IFLA bünyesinde 1992'de kurulan "Sürekli Mesleki Eğitim Masası" (CPERT- Continuing Professional Education Round Table), bugünkü adı ile "Sürekli Mesleki Gelişim ve İşyerinde Öğrenme Bölümü" (Continuing Professional Development and Workplace Learning Section), sürekli eğitim faaliyetlerine destek vermektedir (IFLANET, 2007).

Türkiye’de kütüphanecilik alanındaki ilk resmi eğitim kütüphanecilik kursları şeklinde, 1924 yılında başlamıştır. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi’nde, 1941 yılında Adnan Ötüken tarafından başlatılan kursların amacını Ötüken (1957, s.15) “Kütüphanecilik ve umumiyetle tasnif işlerinde çalıştırılacak elemanları yetiştirmek, Fakülte umumi kütüphanesi ile Enstitü kütüphanelerinin tasnif ve tanzimini temin etmek” olarak ifade etmiştir. Türkiye’de kütüphanecilik eğitimi üniversitelerde Bilgi ve Belge Yönetimi (BBY) adı altında verilmektedir. Halen İstanbul’da İstanbul Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi, Ankara’da Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi ile Erzurum’da Atatürk Üniversitesi’nin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri bulunmaktadır.

Türkiye’de eğitim veren Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinin müfredatları incelendiğinde *Halk Kütüphaneleri* dersinin seçmeli olarak verildiği görülmektedir. Bu derste, halk kütüphanelerinin tanım, amaç, görevleri, halk kütüphanesi sistemleri ve organizasyonu, halk kütüphanesi standartları, halk kütüphaneleri ile ilgili yasal yapı ve mali kaynaklar, halk kütüphanelerinde personel ve derme ve halk kütüphanesi hizmetleri konuları işlenmektedir.

Türkiye’de mesleğimizle ilgili sürekli eğitim görevini sivil toplum örgütü olarak Türk Kütüphaneciler Derneği (TKD) yerine getirmeye çalışmaktadır. 19 Kasım 1949 tarihinde kurulan TKD, kurulduğu ilk günden beri hizmet içi eğitim ve kurs çalışmalarına ağırlık vermeye çalışmıştır. Kurulduğu dönemde kütüphanelerdeki personeli kütüphane kuralları ve kütüphane düzenlemesi konusunda eğitmeye çalışan TKD’nin eğitim faaliyetlerinde kurslar ve seminerler önemli bir yer tutmaktadır (Türk Kütüphaneciler Derneği [TKD], 2007; Bayter, 2004). Ayrıca 9 Ağustos 1991’de kurulan Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği-ÜNAK konferans, seminer ve toplantılar düzenleyerek kütüphanecilerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamaktadır. Ayrıca ÜNAK Bilgi Dünyası adlı dergiyi düzenli olarak çıkartmaktadırlar.

3.2 KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN AMACI

Hizmet içi eğitimin amacının kütüphanelerin teknolojik gelişmelere uyum sağlamaları olduğunu söylenebilir (Çelik, 1998, s.105). Kütüphanelerde hizmet içi eğitimin amaçlarını şöyle sıralayabiliriz (Noon, 1992; Khamadi, 1994):

1. Verimli kütüphane hizmetleri için personele beceri ve yeterlilik sağlamak;
2. Yüksek nitelikte hizmetler için yeni beceri ve yeterlilikleri geliştirmek;
3. Personele hem kişisel hem de mesleki gelişim fırsatları sunmak;
4. Kütüphanecilerin uzmanlık alanlarındaki eksiklikleri gidermek;
5. Gereksinim duydukları alanlarda bilgi politikaları geliştirmek;
6. Kütüphane personelinin ücret ve hizmet koşullarını geliştirmek;
7. Kütüphanecilerin yönetim becerilerini geliştirmek;

Yukarıda sıralanan amaçlar ışığında kütüphanelerde hizmet içi eğitimin amaçları bireysel, eğitimsel ve ekonomik amaçlar olarak gruplanabilir. Hizmet içi eğitim bireysel açıdan kütüphanecilerin uzmanlık alanlarındaki eksiklikleri giderecek, kariyerlerinde yükselmelerine yardımcı olacak yeni yeterlilikleri tanımlamayı, geliştirmeyi ve personele hem kişisel hem de mesleki gelişim fırsatları sunarak bu becerileri kazandırmayı amaçlamaktadır. Kütüphanecilerin hizmet içi eğitim ve gelişim programlarını izleyerek mesleki gelişimle ilgili programların zayıflıklarını ortaya çıkarmak hizmet içi eğitimin eğitimsel amacıdır. Hizmet içi eğitimin ekonomik amacı ise kütüphanecilerin ücret ve hizmet koşullarını geliştirmektir.

3.3 KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN GEREKLİLİĞİ

Hem sanayileşmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde bilgi profesyonelleri çok büyük değişimlerle yüzyüze kalmaktadır. Toplumda meydana gelen sürekli ve hızlı gelişmeler ile teknik, politik ve ekonomik alandaki değişimler hem bireyleri hem de mesleki yapıları yeniden pozisyon bulmaya zorlamış, mesleki etkinliklerinse yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir (Wormell, 1993, s. 336).

Gürdal (2000, s.177) “Ekonomi ve teknoloji odaklı değişim ve gelişim olguları, varolanın çok üstünde yeni ve yüksek düzeyli niteliklere sahip insangücünü gerekli

kılarak söz konusu gereksinimi karşılama çabası ile geliştirilen eğitim politikaları, değişimin kazandığı ivmeyi yakalayamaz hale gelmiştir.” demektir. Değişim ve öğrenme süreci genelde bir arada yürümektedir. Bazen değişim öğrenmeyi bazen ise öğrenme değişimi gerektirmektedir. Her iki süreç de birbirine çok yakındır ve birbirini kapsamaktadır (Pollack ve Brown, 1998, s.13-20).

3.3.1 Bilişim Teknolojilerinin Bilgi Hizmetlerine Etkisi

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler bilgi hizmetlerini, dolayısıyla bilgi merkezlerini etkilemiştir. Üstün (1994, s.219–220) bilgi merkezlerinde meydana gelen önemli değişim ve gelişmeler şöyle sıralamıştır:

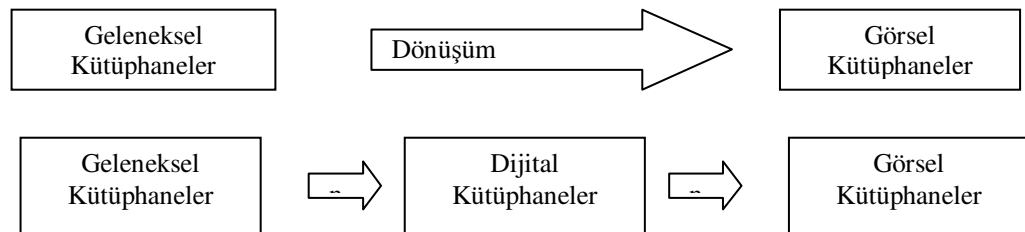
- Elektronik bilgi kaynakları dermenin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.
- Elektronik bilgi kaynakları yeni yasal düzenlemeleri zorunlu hale getirmiştir.
- OPAC, elektronik yayıcılık, çevirim içi tarama gibi olanaklar, bilginin talep edilmesi ve hizmete sunulması ile yeni kullanıcı profiline oluşturulup hizmet politikasının geliştirilmesine etken olmuştur.
- Basılı belge dolaşımı yerine, bilgi dolaşımına önem verilmiş, bilgi kullanıcının masasına ulaştırılmıştır.
- Geleneksel kütüphane kaynaklarının düzenlenmesi, bilginin düzenlenmesi şekline dönüşmüştür.
- Kütüphaneler arası işbirliği konularında önemli adımlar atılmış, kaynak israfı ve insan gücü kaybı en aza indirilmiştir.

Bilgi ve iletişim alanındaki değişimler kaynakları ve hizmetleri etkilemekte ve mesleğin her aşamasındaki personelin hizmet içi eğitime gereksinim duymasına neden olmaktadır (Ramaiah and Moorthy, 2002, s.25). Bu değişim sürecinde Cargill ve Webb (1988) kütüphaneler geleneksel bilgi hizmetlerini sağlamanın yanında kütüphanecilerin, yeni beceriler geliştirmelerini ve teknolojiye dayalı yeni hizmetlerin sağlamaları konusunda da yeni roller üstlenmeleri gerektiğini ifade etmişlerdir. Diğer bir değişle teknolojiye dayalı ve iletişim araçlarındaki hızlı gelişmeler kütüphanecilerin sürekli eğitimini gerektiren temel neden olarak görülmektedir (Nicholson, 1993, s.262).

3.3.2 Kütüphanelerde Meydana Gelen Değişimler

Geleneksel yapıda, kütüphaneciler bilgiyi depolayarak, erişerek ve dağıtımını yaparak yönetmekteydiler. Gerekli olan beceriler ise elci sistemler kullanılarak yerine getirilmekteydi. Ancak son yıllarda kataloglama, ödünç verme ve materyal sağlamada otomatikleşme, bibliyografik yazılım paketleri, güvenlik sistemleri, CD-ROM'lar ve iletişim teknolojilerin ortaya çıkmasıyla kütüphanecinin çalışma alanındaki teknoloji gelişmeye başlamıştır (Farrow, 1997, s.319).

Bilginin sağlanmasına doğrudan etkisi bulunan bilgisayarların tüm kütüphaneler üzerinde büyük tesiri olmuştur. Kullanıcı memnuniyeti, kullanıcı hakları gibi unsurlar önem kazanmıştır. Tüm bu etkenler kütüphane hizmetlerinin sağlanmasında iyi eğitilmiş personelin gereksinimlerini ön plana çıkarmıştır. Sürekli mesleki gelişim kültürünün oluşmamış olması personel gelişiminin tesadüfi bir hale gelmesine neden olmuştur (Lobban, 1997:1).



Şekil 4. Kütüphanelerin Değişimi İçin Stratejik Gereksinim
(Kaynak: Dowlin ve Loertscher, 1999)

Dowlin ve Loertscher (1999) kütüphanelerde meydana gelen değişimleri şöyle tanımlamıştır: Geleneksel kütüphanelerde; koleksiyon fiziksel olarak duvarlarla çevrilidir ve entelektüel ürün fiziki olarak korunmaktadır. Kullanıcılar kütüphaneye gitmek zorundadırlar. Basılı kaynaklara odaklanılmıştır. Görsel kütüphanelerde; koleksiyon dijitalleştirilmiştir, belirli bir fiziki mekan ile sınırlı değildir. Bilgi kanalları yerel içerikten daha önemlidir. Kullanıcılar çevrimiçidirler. Dijital Kütüphanelerde; ürünler çevrimiçi olarak kataloglanmış ve kaydedilmiştir. Yerel medya

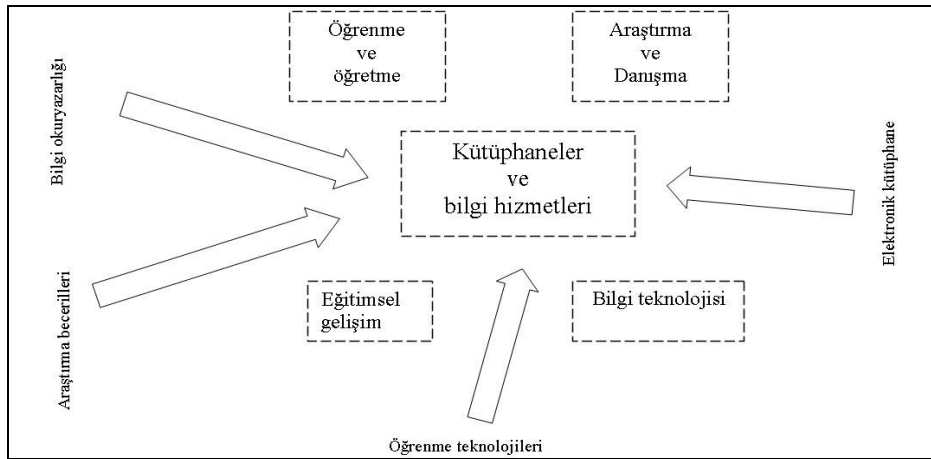
dijitalleştirilmiştir. Bilgi kanalları da içeriğe dahil edilir ve yönetilir. Koleksiyon yönetimi vardır. Ayrıca entelektüel ürün hakları da yönetilir. Sistem uzaktan güncellenebilir.

3.3.3 Kütüphanecilerin Değişen Roller ve Sahip Olmaları Gereken Yeterlilikler

Kütüphane ve bilgi hizmetlerinin dinamik yapısı kütüphanecilerin sorumluluklarında da esaslı değişimlere neden olmuştur. “Profesyonel kütüphanecilerin rolü kütüphane içinde yeni gelişmelere bağlı olarak yeniden belirlenmektedir” diyen Uçak (1995a, s.52) ile “Bilgi merkezlerinin hizmetlerinde bilgi teknolojilerini kullanması, hizmeti veren uzmanların kendilerini çok yönlü olarak yetiştirmelerini zorunlu hale getirmiştir” diyen Atılgan (2006) bu görüşü desteklemektedir. Wormell (1993) bilgi profesyonellerinin sahip olması gereken yeterlilikleri şöyle sıralamıştır:

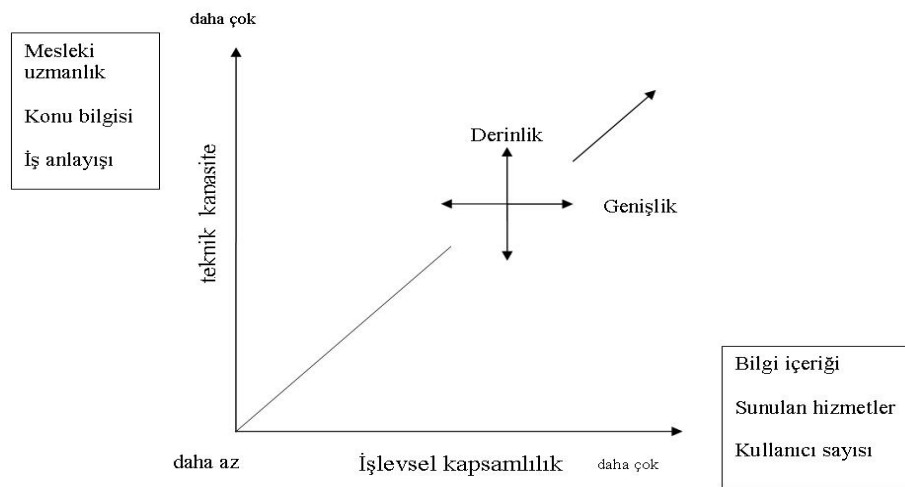
- Bilginin organizasyonu kavramı üzerinde uzmanlaşma;
- Bilginin sentezlenmesinde beceri sahibi olma;
- Bilgi transferleri kuramlarında uzmanlaşma;
- Bilgi politikası konusunda duyarlık gösterme;
- Rekabete dayalı üstünlük elde etmek için bilginin kullanımını değerlendirme;
- Dünya genelindeki bilgi kaynakları konusunda hizmet içi eğitim;
- Bilgi erişim becerisi ve tekniklerinde deneyim;
- Bilginin yayılımı tekniklerinde hizmet içi eğitim;

Prakasan, Swarna ve Kumar (2000) geleneksel kütüphanelerin, MARC, OPAC ve otomatik indeksleme teknikleriyle otomasyona geçtiklerini, son aşamada kullanıcının tüm bilgi gereksinimlerini karşılamada sadece elektronik kaynakların kullanıldığı dijital kütüphanelere dönüşeceğini belirtmektedir. Buna bağlı olarak kütüphanecilerde aranan niteliklerde değişim göstermektedir.



Şekil 5. Mesleki Uzmanlığı Geliştirme ve Örtüşürme
(Kaynak: Corral, 2005, s.36.)

Bu model temel kütüphane ve bilgi yeterliliklerine geniş bir bakış açısı sunmaktadır. Corral (2005, s.29-30, 36) mesleki gelişim gereksinimini ve katılımcıları belirlemede bu yeterliliklerin rolü olduğunu, bu tür rollerin gelişimlerini anlayabilmek için bu gelişmelerin altındaki alanları ve bu gelişmelerin doğasını incelemek gerektiğini ifade etmektedir. Corral iki önemli etmeden bahsetmektedir. İlki genişlik ikinci ise derinliktir. Genişlik; kapsamdaki, medya türlerindeki, içerikteki ve bilgi hizmetlerindeki genişliği, derinlik ise; bir işteki teknik içeriği, uzmanlık gerektiren özel konuları ve belirli konu alanlarındaki derin bilgiyi ifade etmektedir.



Şekil 6. Mesleki Kapasitede Genişlik ve Derinlik
(Kaynak: Corral, 2005, s.30.)

Şekil 6'ya göre, bilgi profesyonellerinden, gelişen teknolojik yeterliliklerle aynı seviyede işlevsellik dağıtımları beklenmektedir (Corrall, 2005, s.30).

Morgan (1997, s.21) kütüphanecilerin değişen rolleri ile ilgili olarak en şiddetli tartışmaların bilgi teknolojilerinde yaşandığını ifade etmektedir. Kütüphaneciler, hizmetleri etkili ve nitelikli hale getirmek için değişen kullanıcı gereksinimlerini karşılamada bilgilerini ve teknolojiyi kullanma becerilerini sürekli geliştirmelidirler (Swarna, Prakasan ve Kumar, 2000).

3.3.4 Eğitim Sisteminin Özellikleri

Bilgi toplumunun temel özelliklerinden birisi, yüksek nitelikli insangücüne dayanmasıdır. Bu ise dinamik bir eğitim sistemi ile mümkündür. Ancak günümüzde toplumsal ve teknolojik gelişmeler öyle hızlanmıştır ki geleneksel eğitim sistemi ve bu arada üniversiteler yetersiz kalabilmektedir. Çelik (1998, s.105) “Üniversiteye giren bir öğrencinin ilk yıllarda aldığı bilgiler, okulu bitirirken geçerliliğini yitirebilmektedir” demektedir. Weingand (1997, s.290) zamanımızdaki hızlı değişimler nedeniyle akademik derecelerin ortalama üç yıl ömrü olduğunu belirtmekte, Pollack ve Brown (1998, s.13-20) ise erken kariyer dönemindeki bir kütüphanecinin beceri ve yeterlilikleri muhtemelen 5-10 yıl sonra yeterli olmayacağını ifade etmektedir.

3.4 KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YARARLARI

Elektronik kaynaklarında artış meydana gelen kütüphanelerde teknolojik değişim, farklı beceri ve eğitim altyapısına sahip personele gereksinim duyulmasına yol açmıştır. Prakasan, Swarna ve Kumar (2000) bilgi teknolojileri ile ilgili personele verilecek eğitimin, kütüphanelerde meydana gelen değişimleri yönetmede, iş yaşamındaki sıkıntıları azaltmada ve nitelikli hizmetler sağlamada anahtar olduğunu belirtmiştir.

OPAC ve çevrimiçi veritabanlarının kütüphanelerde görülmesiyle beraber geleneksel kütüphane kurumunun eğitim özellikleri de değişmeye başlamıştır. Planlı ve uygun bir şekilde yürütülmüş eğitim sadece kütüphane için değil aynı zamanda kullanıcılar için de son derece yararlıdır (Holderied, 2006).

Kütüphaneler, yönetici ve kütüphaneciden destek personele kadar birçok farklı yetenek ve beceri ile donanmış personeli bünyelerinde barındırmaktadır. Bu zincirde hizmet içi eğitim eksikliğinden dolayı bir zayıflık meydana geldiğinde hizmetlerin tehlikeye girmesi söz konusudur (Weingand, s.290). Bu nedenle hizmet içi eğitim bir kütüphanenin etkili hizmet verip vermeyeceğini belirleyen bir etkileşim zinciridir. Personeline eğitim veren kütüphane, sunduğu hizmetlerin etkili bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaktadır.

3.5 KÜTÜPHANECİLERİN YETİŞKİN ÖĞRENİCİ OLARAK ÖZELLİKLERİ

Sacchanand (2000) kütüphanecileri yetişkin öğrenici olarak görmektedir. Birer yetişkin öğrenici olan kütüphanecilerin tüm bilgi, beceri ve tavırlarını işyerlerine taşıdıklarını, öğrendikleri yeni şeyleri kendi kariyerleriyle ilişkilendirmeye aynı zamanda yeni fikirleri de değerlendirmeye gereksinim duyduklarını belirtmektedir. Bu nedenle hem kurum içi hem de kurum dışından desteğe ve kontrol duygusuna gereksinim duyan kütüphanecilerin en iyiyi öğrenmeleri için öğrendiklerini sahiplenme duygusu yaratılmalıdır.

3.5.1 Meslekte Geçirilen Süreye Göre Kütüphanecilerin Özellikleri

Kütüphaneciler meslekte geçirdikleri süreye göre dört grupta değerlendirilebilir (Pollack ve Brown, 1998:13-20):

Mesleğe Yeni Başlayan Kütüphaneciler (0-5 yıl): Mesleki kariyerlerinin henüz başında olan kütüphaneciler ilk etapta, kendilerine mesleki alanda bir yer bulmaya odaklanmışlardır. Bu gruptaki kütüphanecilerin hem mesleki hem de kişisel beklentileri çoktur. Mesleki fırsatlara karşı arzulu, yeni uğraşlar ve sorumluluklar için hazırdırlar. Üniversite eğitimleri sırasında elde ettikleri akademik bilgileri gerçek dünyada karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmada kullanmaya hazırdırlar. Bu dönemde kendilerinden daha deneyimli kütüphanecilerle çalışarak bilgilerini artırmaya çalışırlar. Bir yandan çalıştıkları işyerinin kurumsal iletişim biçimlerini anlamaya diğer yandan da mesleki ilişkiler kurmaya çalışırlar. Bu dönemde hissedilen duygu, farklı şeyler

yapmaktır. Bu nedenle verdikleri hizmetleri bu amaçlarını gerçekleştirmede bir araç olarak kullanırlar. Sahip oldukları potansiyeli ortaya çıkarma çabası, yani kendini gerçekleştirme söz konusudur. Bu dönemdeki kütüphaneciler beceri ve yeterliliklerini geliştirmede daha çok resmi olmayan eğitim yöntemlerini kullanırlar. Meslektaşlar ve tanıdıklar onlar için temel kaynaklardır. İnternetin avantajlarından, mesleki toplantı ve konferanslardan yararlanmaktadır.

Erken Kariyer Dönemindeki Kütüphaneciler (6-15): Meslekte tanındıktan sonra birçok kütüphaneci kendilerine mesleki alanda belirli roller yaratma sürecine girerler. Becerilerini bir ya da iki ilgi alanında genişletme ve geliştirmeye odaklanırlar. Kariyerlerinin bu noktasında gelecekleri için bir strateji hazırlarlar. Hem resmi hem de resmi olmayan eğitim yöntemlerini kullanırlar. Bu dönemde meslektaşların fikirleri önem kazanmıştır. Bu gruptaki kütüphaneciler çalışma gruplarına ve sürekli eğitim programlarına etkin bir şekilde katılırlar.

Orta Kariyer Dönemindeki Kütüphaneciler (16-25): Bu dönemde kütüphaneci ya erken kariyer dönemindeki faaliyetlerine devam etmekte ya da kendine yeni bir yön çizmektedir. Örneğin yönetim kademesine yükselen ve artık çalıştığı kurumunda lider olan kütüphanecilerin ilave sorumluluklar almaları nedeniyle yeni beceriler ve yeterlilikler kazanmaları gerekmektedir. Yönetim ve planlama konularında kurum dışı eğitimlere katılırlar. Diğer yandan özellikle otomasyon ve bilgisayar alanında erken kariyer döneminde kazandıkları becerilerin çoğu güncelliğini yitirmiştir. Bu bilgilerini güncelleme gereksinimi duymaktadırlar. Genelde resmi veya resmi olmayan eğitim yöntemlerini bir arada kullanırlar.

İleri Kariyer Dönemindeki Kütüphaneciler (25 yıl üstü): Bu gruptaki kütüphaneciler kariyerlerini son derece önemli olarak görmektedirler. Önceki kariyer dönemlerinde elde ettikleri deneyimleriyle ilişkili gereksinimlerini yansıtan bir ruh haline sahiptirler. Geniş deneyimleri sayesinde olaylara daha farklı bir bakış açısıyla bakabilmektedirler. Bu gruptaki kütüphaneciler karşılama kişisel olarak katkı verebilecekleri fırsatlar çıkmasından memnun olmaktadır. Kütüphanecilik alanındaki derneklere ulusal ve uluslararası seviyede ve etkin bir biçimde katılmaktadırlar.

3.5.2 Kütüphaneciler İçin İşyerinde Öğrenimin Koşulları

Kütüphaneciler için işyerinde öğrenmenin koşullarını şu başlıklar halinde sıralayabiliriz (Sacchanand, 2000);

Öğrenici: Bireysel becerileri, okuma ve motivasyon gibi bazı kişisel ve altyapısal etmenler kütüphanecilerin öğrenme yaklaşımlarını etkileyebilir. Öğrenme için gereken koşullar kütüphaneci kendisini iyi hissettiğinde ve kişi, çalışan veya öğrenici olarak kendine değer verdiğinde gerçekleşir.

Çevresel koşullar: Çevresel koşullar genel olarak “Öğrenici”nin dışındaki tüm koşullar anlamına gelmektedir. Yerel uygulamalar, tarihsel şartlar, kültürel ve toplumsal dünya görüşü, değerler, davranış özellikleri, standartlar, kaynakların elde edilebilir olması, bilgi, insanlar, öğrenme zamanının belirginliği gibi öğreniciye dışarıdan gelebilecek her türlü etkidir. Bunlar koşullar öğrenmeye olanak sağladığında ve işyeri bir öğrenme kurumu olarak görüldüğünde oluşmaktadır (Cavaliere ve Sgroi, 1992). Bir kütüphanenin bina durumu, genişliği, öğrenmeye tanıdığı olanakları, temizliği gibi özellikler çevresel koşulları oluşturur.

Özerklik: Hangi personelin neyi, nasıl, nerede öğrendiğini kendi kontrol etmesidir.

İlinti ve yarar: Kütüphaneciler, öğrendiklerinin iş üzerindeki etkisini ve uygulanabilirliğini görebilmeli, aldıkları eğitimin kendi etkililiklerini ve mesleki bilgilerini artıracığına ve becerilerini güçlendireceğine inandırılmalıdırlar. Eğer kütüphaneci hedeflerini biliyorsa ve mevcut durumun farkındaysa öğrenme süreci başlamaktadır.

Uygulama: Kütüphanecinin öğrendiklerini uygulama, deneyim kazanma ve geliştirme fırsatına sahip olmasıdır.

Bunların dışında teknolojiye karşı gösterilen olumsuz tutumları direnç olarak ifade eden Spacey, Goulding ve Murray, (2003, s.64), bu kavramın kütüphanelerde, isteksizlik

veya yeni sistemleri öğrenmede yetersizlik biçiminde ortaya çıkabildiğini belirtmektedir. Direnç, yeni teknolojilerin dahil edilmesiyle ortadan kaldırılabilir. Morgan (1997, s.25) etkili iletişim kanalları bularak ve personelin ilgi ve sorumluluğunu gözleyerek değişime karşı olan direncin azaltılabileceğini ifade etmiştir.

3.6 KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN TÜRLERİ

Kütüphanelerde hizmet içi eğitimin türleri dahili (internal) ve harici (external) olarak ikiye ayırmıştır. Harici eğitim türünde personel çalıştığı bölüm dışında eğitilmektedir. Katılımcılar genelde başka kütüphanelerden gelenlerle bir aradadırlar. Eğitimciler de yine kurum dışındadır. Dahili eğitim türünde, eğitim kütüphane içinde yapılmakta ve diğer kütüphane personelinden de yararlanılmaktadır. Dahili eğitimin farklı kurumlardan meslektaşlarla birarada olmaya imkan tanıyıp, katılımcıların yeni ilişkiler kurmasını sağlamaktadır. Dahili eğitim biçimleri genel olarak şunlardır (Lobban, 1997, s.16-17):

Bakarak yapmak: En etkili yöntemlerden biridir. Bu sürecin iyi işlemesi için eğitilen kişinin gösterilenleri anlayıp anlamadığını test edecek yapılar oluşturulmalıdır. Kütüphane kullanıcıları tarafından gözlenme baskısının olmadığı, uygulamaların açıklanması için yeterli zamanın olduğu uygun ortamlarda bu eğitim sürdürülmelidir. Eğitimcinin yeterliliği ise ayrıca önemlidir.

İş dışı eğitim: Kütüphane içerisinde yapılan bu eğitimlerde işin çeşitli benzerleri oluşturulur ve kütüphaneci iş ile ilgili farklı roller girer. Eğitilenlerin bilgi kazanmaları yanında kendilerine güven duymaları sağlanır.

Atelye çalışmaları: Atelyeler uygulama becerilerini geliştirir. Bilgi teknolojilerine yönelik olarak bilgisayar laboratuvarları kullanılabilir. Bu atelyeler eğitilenin öğrendiklerini rahat bir ortamda uygulamasına olanak tanır.

Seminerler: Seminerlerde kurallar anlatılır ve tartışılır. Böylelikle kuralların tam olarak anlaşılması sağlanır.

Okuma ve kendi kendini eğitme materyalleri: Tüm eğitim yöntemleri okuma materyalleri ile desteklenmelidir. Bu materyallerin geliştirilmesi ve kullanımı eğitim sürecini kolaylaştırır.

Danışmanlık ve izleme: Eğitilenleri yönlendirecek, iş esnasında meydana gelecek hatalarda katılımcıları kendi deneyimleri ile destekleyecek ve bilgilerini paylaşacak kişilere gereksinim duyulmaktadır.

Harici eğitim biçimleri ise;

Bir arada eğitim: Daha çok dahili ve harici eğitimlerin bir karışımı gibidir. Eğitimciler çeşitli kütüphanelerden gelmişlerdir. Böylece kurumlar ile ilişkili girdiler sağlanır.

Personel değişimi ve başka kurumda görevlendirme: Bu yöntemin, yöneticilerin personelin uzun zaman kütüphane dışında bulunmalarına karşı isteksizlik göstermeleri gibi nedenlerden ötürü düzenlenmesi oldukça zordur. Birden çok kampüsü bulunan üniversitelerin kütüphaneleri için bu tür değişimleri düzenlemek daha kolay görünür.

Sağlayıcıların verdiği eğitim: Daha çok bilgi teknolojilerine dair ürün satan firmalarca, yeni çıkan ürünler, güncellenen modüller hakkında verilen eğitimdir. Eğitimin ilk elden alınması açısından önemlidir.

Kütüphane dışındaki konularda uzmanlık kursları: Ekonomi, iletişim, sağlık, güvenlik, bilgisayar teknolojileri, kişiler arası iletişim becerileri, çevresel konularda alınan eğitimlerdir.

Konferanslar: Kütüphanecilikte konferanslar genel olarak bazı meslek dernekleri tarafından, milli bölgesel veya yerel olarak düzenlenir. Konferans kütüphane faaliyetlerini ilgilendiren herşeyi ele alabilir, belirli bir kütüphane tipini inceleyebilir veya belirli bir konuya ayrılabilir (Danton, 1966, s. 79).

Özel kurslar: Özel kurslar daha ileri, ancak boyutları daha dar incelemelerdir. Çoğunlukla konferanstan daha uzun sürelidir ve birkaç hafta boyunca sürdüğü takdirde bir çeşit ders mahiyetini alabilir (Danton, 1966, s. 79).

Kütüphane içinde verilen eğitim: Bir kaç saat bir kaç gün olabilir veya bir yıl boyunca uzayabilir. Çalışma saatleri içinde yapılabilir, resmi veya gayri resmi olabilir. Çoğunlukla konferanslarla, tartışma grupları ile ve bir kütüphanenin çeşitli kısımlarında yürütülen pratik çalışmalarla gerçek bir öğrenim veya staj yerine geçer. Danton (1966, s.80) mesleki eğitimin değerinin henüz yeterince tanınmamış olduğu ülkelerde kütüphanede verilen eğitiminin okulda verilen eğitimin yerini tutabileceğini söylemekte, gelişmiş ülkelerde ise kütüphanecilik eğitimi verilen okulların mesleğe en belli başlı giriş yolu olduğunu belirtmektedir.

Staj: Danton, (1966, s. 80) kütüphanecilikte staj sisteminin değerli olduğunu ancak personel sıkıntısı çeken kütüphanelerin staj çalışmalarına refakat edecek uzmanlar bulmakta güçlük çektiklerini, bu nedenle stajların başarılı bir şekilde sonuçlanmadığını ve sadece kütüphaneler için ucuz adam bulmaya yaradığını ifade etmektedir. Kütüphanelerde staj veya çıraklık dışında da pek çok mesleki formasyon aracı olduğunu belirtmekte, personel toplantılarını ve personel için hazırlanan el kitaplarını örnek olarak vermektedir.

İnternet tabanlı uzaktan öğrenim: Bu model geleneksel eğitim programlarına destek hizmeti sağlamak ve eğitim programlarını bütünüyle ağ üzerinden sunmak amacıyla uygulanmaktadır. Odabaş (2004) bu çerçevede internet tabanlı uzaktan öğrenimi, içinde bulunduğumuz dönemin eğitim gereksinimini karşılayabilecek en etkili ve uygun araçlardan biri olarak düşünüldüğünü belirtmiştir. İnternet ortamındaki eğitimin birtakım avantajları bulunmaktadır. Hasiewicz (2000, s.266) her kütüphanecinin gereksinim duyduğu alanlarda genel veya özel eğitim alabileceğini, eğitim materyalinin sürekli ve hızlı bir şekilde yeni gelişmeler ışığında ayarlanabileceğini, eğitim giderlerinin internet bağlantısından ibaret olduğunu, kalabalık gruplarla da eğitimin sorunsuz yapılabileceğini ifade etmiştir.

3.7 KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YÖNTEMLERİ

Kütüphanecilerin nitelikli hizmetler verebilmeleri için hizmet içi eğitimlerinde dört önemli noktaya dikkat edilmelidir. Bunlar yapılacak işle ilgili beceriler, hizmetlerin hedeflere ulaşması için gerekli olan etkili kişisel ve kişiler arası tavırlar, kütüphanecilerin çalıştıkları kurumu ve kurum içerisindeki kendi rollerini tanımları ile

ilgili kendi kendilerini sürekli geliştirmeleri ve kurumun ve kurum personeli olan kütüphanecilerin meslekle kurdukları ilişkilerdir (Lobban, 1997, s.ix). Dolayısıyla kütüphanelerde verilecek hizmet içi eğitimlerde uygulanacak yöntemlerin bu kapsamda ele alınması uygun olacaktır.

Sacchanand (2000) birer yetişkin öğrenci olan kütüphanecilerin işbaşında gerekli olan bilgi ve becerileri hem resmi hem de resmi olmayan bir takım süreçler sonucunda öğrendiklerini belirtmiştir. Bunlar;

Sürekli eğitim etkinliklerine katılma; Kütüphaneciler mesleki toplantılara, konferanslara, çalıştaylara katılabilir ve mesleki komitelerde görev alabilirler. Sertifikalı veya sertifikasız kurslar, uzmanlık alanlarına yönelik konferanslar, üniversiteler tarafından düzenlenen kredili kurslar, kütüphane ve bilgi merkezlerinden toplanan bilgi, öğrenim amaçlı izinler, araştırma ziyaretleri ve stajyerlik bu alandaki çeşitli fırsatlardır.

Bir arada öğrenme; Kütüphaneciler arası işbirliği en yüksek etkiyi ve akademik niteliği sağlamaktadır. Böylelikle çalışanlar bilgi ve deneyimlerini paylaşmakta ve işlerin etkileşim içerisinde yapılması sağlanmaktadır

Kendi kendini yönlendirerek öğrenme; Kendi kendini yönlendirerek öğrenme tek başına öğrenme modeli değildir. Üç temel ilkesi bulunmaktadır.

1. Kendiliğinden başlayan bir süreç, diğer bir deyişle kişinin kendi öğrenmesini planlayıp yönetmesi;
2. Kişisel olarak özerklik;
3. Resmi yapıya sahip bir eğitim kurumu;

Diğerleriyle etkileşim; Meslektaşlar, kurumun diğer çalışanları, eğitime katılan kurum dışı kişiler kütüphaneciler için önemli birer bilgi kaynağıdır. Kütüphanecilerin mesleki birlik ve derneklere katılımı teşvik edilerek, mesleki, akademik ve uzmanlık alanlarındaki etkinliklerle ilişki içerisinde olmaları ve insanlarla etkileşim kurmaları sağlanabilir. Diğer yandan kamusal yaşam ile özel yaşam arasında bir bağlantı sağlayarak kütüphanecilere toplumsal yaratıcılık ve hassasiyet kazandırılabilir.

Deneysel öğrenme; Kütüphanecilerin öğrenmesinde doğrudan deneyimim son derece önemi bulunmaktadır. Kütüphaneciler hem kendi yaptıklarından hem de başkalarının deneyimlerinden birtakım anlamlar çıkarmaktadırlar. Bu nedenle Sacchanand (2000) sınıfa dayalı öğretim modelinin gündelik yaşamları çok daha zorlayıcı olan ve gerçek yaşamda iş ortamında karşılaşılan sorunlarla mücadele etmek zorunda kalan kütüphaneciler için etkin bir öğretim modeli olmadığını belirtmektedir.

CELENE üyelerince hazırlanan ve öğrenmede sistematik ve kişisel bir yaklaşım yöntemi olan “Özdeğerlendirme” ile “Kişisel Öğrenme Sözleşmesi” uzun zamandır popülerliğini korumuş bir yöntemdir. Özdeğerlendirme anketleri ilgi alanlarını, gereksinimleri, kişisel gelişim hedeflerini kapsamaktadır. Bu kendi kendine değerlendirmeler sonucunda, katılımcılar hedefleri analiz etmekte, bu hedeflere erişimde gerekli olan becerileri tanımlamakta ve bu becerileri listelemektedirler (Weingand, 1997, s.292). Hedefler ve bu hedeflere varmak için gereksinim duyulan becerilerin basit bir listesi özdeğerlendirme, son derece kişisel bir süreçtir. Ancak yine de özellikle gereksinimlerin saptanması aşamasında deneyimlerden yararlanmak üzere başkalarından yardım istenebilir. Kişisel öğrenme sözleşmesi ise özel hedeflerin tanımlanması ve kütüphanecinin kendisi ile bu amaç için bir sözleşme yapmasıdır.

3.8 KÜTÜPHANELERDE HİZMET İÇİ EĞİTİM SÜRECİNİN AŞAMALARI

Kütüphanelerde hizmet içi eğitimin planlaması sanıldığı kadar kolay değildir. Öncelikle gereksinimlerin ortaya konulması gerekmekte, kütüphanenin uzun vadeli vizyonuna karar verdikten ve erişilmek istenen hedefler tanımlandıktan sonra planlanan eğitim uygulamaya geçirilmelidir.

3.8.1 Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimlerinin Saptanması

Günümüzde kütüphanelerin gereksinimlerinin analiz edilmesiyle kütüphanelerdeki yeni pozisyonların neler olduğunun ortaya çıkabileceği, ayrıca kütüphanecilerin gereksinimlerinin tespit edilebileceği belirtilmektedir (Bednarek-Michalska, 2002). Bu analizi yaparken öncelikle iş tanımları belirlenmelidir. Aynı zamanda kullanıcıların beklentilerindeki değişimin personel gereksinimlerini etkilediği unutulmamalıdır. Trotta

(1995, s.13-14)'a göre kütüphanecilerin eğitim gereksinimini ortaya koyacak araştırmalarda uygulanacak yöntemler şunlardır: Anketler, talep ve şikayet formları, toplantı tutanakları, bültenler, eylem planları, gözlem ve mülakat.

3.8.2 Kütüphanelerde Hizmet İçi Eğitimin Planlanması

Planlama kütüphane içindeki eğitim gereksinimlerinin ve belirli konuların tanımlanmasıyla başlar. Hizmet içi eğitimin başarısındaki en önemli unsur olan planlamada şunlara dikkat edilmelidir (Lobban, 1997, s.15):

- **Kim:** Eğitim sorumlusu eğitim hakkında ayrıntılı ve açık bilgilere sahip olmalıdır. Morgan (1997, s.27) hizmet içi eğitimin resmi olarak personelden sorumlu idarecilerin sorumluluğunda olması gerektiğini belirtmiştir.
- **Ne:** Eğitim sonunda belirli ana hedefleri ve alt hedeflerin gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir.
- **Nerede:** Seçilen yer eğitimi kesintiye uğratmayacak bir yer olmalıdır. Eğitim boyunca uygun bir yer ve zaman ayrılması gerekmektedir. Eğitim yeri aynı zamanda otomasyon ve diğer kütüphane aktivitelerine erişim sağlanabilecek bir yer olmalı, gösterim ve uygulamalar için uygun olmalıdır.
- **Ne zaman:** Zamanı belirlemede eğitime katılacakların hazır olma durumlarına ve hizmet gereksinimlerine bakılmalıdır.

Kurum içi etmenler hizmet içi eğitim gereksinimini etkileyebilmektedir. Dolayısıyla hizmet içi eğitim planlanırken kurum içi etmenler tespit edilmelidir. Bu etmenlerden en önemlileri zaman, seyahat ve maliyettir. Diğerleri ise davranış ve iletişim kurallarını hiçe sayma, katılımcıların ruh halleri ve utangaçlıktır. Bunların üstesinden gelmek için ikramiye ya da kademe değişikliği, sertifika vermek gibi geçici güdüleyiciler önerilmektedir (Woolls, 2005, s.19).

Kütüphanelerde etkili bir hizmet içi eğitim programının uygulanabilmesi için eğitim politikalarının ve işlemlerinin kütüphane stratejik planında yer alması gerekmektedir (Lobban 1997:37).

3.8.3 Kütüphanelerde Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları ve Değerlendirme

Kütüphanelerde uygulanacak hizmet içi eğitimin programları belirli aşamalardan oluşmaktadır (Trotta, 1995, s.30).

- Hizmet içi eğitimin konusu;
- Hedef kitle;
- Programın süresi;
- Beklenen sonuçlar;
- Hizmet içi eğitim yöntemleri;
- Hizmet içi eğitimde kullanılacak yardımcı araçlar;
- Hizmet içi eğitimin kurgulanması;
- Diğer gereksinimler;

Değerlendirme ise hizmet içi eğitim programının başarısını ortaya koyan bir süreçtir. Üç temel aşaması bulunmaktadır (Trotta, 1995, s.90);

- Kurs öncesi değerlendirme: Eğitime katılacakların eğitim öncesi tutum, deneyim, ve geçmiş altyapılarını ortaya koymaktadır.
- Kurs süresince değerlendirme: Eğitim aşamasında değişebilen ya da ayarlanabilen koşulları kontrol etmeyi sağlamaktadır.
- Kurs sonrası değerlendirme: Tüm eğitim aşamasının etkinliğini görmeye yaramaktadır. Bu değerlendirmenin program sona erer ermez, elde edilen bilgiler henüz tazeyken yapılması gerekmektedir.

Kütüphanelerde gerçekleştirilen hizmet içi eğitimler için şu değerlendirme yöntemleri kullanılabilir (Trotta, 1995, s.90);

- Niceliksel
 - ✓ Oturum sayısı
 - ✓ Eğitime alınan insan sayısı
 - ✓ En çok ilgi gören programlar
- Katılımcıların eğitime, içeriğe, yönetime ve kuruma tepkileri
- Öğrenme

- ✓ Hedeflere erişilme başarısı
- ✓ Yeterliliklerin sınanması
- ✓ Test ve uygulama oturumu
- Performans
 - ✓ İş üzerindeki bireysel performansın ölçülmesi
 - ✓ Uygulamalara karar verme
 - ✓ Davranışsal değişimlerin sınanması
- Sonuçlar
 - ✓ Eğitimin kullanıcılar ve hizmetleri üzerindeki etkisi
 - ✓ Kurumsal etkililik

3.9 KÜTÜPHANECİLERE HİZMET İÇİ EĞİTİM SAĞLAYAN KURULUŞLAR

Kurumlar, mesleki kuruluşlar, kütüphanecilik eğitimi veren okullar, sağlayıcılar ve danışmanlar kütüphaneciler için sürekli eğitim sağlayan kuruluşlar olarak gruplandırılabilir (Nicholson, 1993, s.264).

Kurumlar: Kurumlarca sağlanan hizmet içi eğitimin üç genel türü bulunmaktadır.

1. Kurum tarafından sağlanan eğitim: Programlar kurumun görev alanıyla ilgili olup, genelde doğrudan gereksinim duyulan alanlarla ilgili değildir.
 - İçerik kuruluşun özel alanlarıyla ilgilidir.
 - Yerel uygulamalar veya mevzuata yönelik çalışmalar sağlanır.
 - İşlenen konular sorun olarak görülen alanlarla ilgili olabilir.
 - Kurslar bir kısım kütüphane personeline açık olabilir.
 - Eğitimler zaman ve maliyet açısından uygun maliyetlidir.
 - Kütüphane personeli diğer personel ile bir aradadır.

Kursun süresi, seviyesi ve içeriği açısından kütüphaneciler için tasarlanmaması ve elde edilen bilgilerin uygulamaya aktarılacak alanların yeterli olmaması bu eğitimin dezavantajlarıdır.

2. Kütüphanelerce sağlanan eğitim: Bir çok gelişmiş kütüphane iyi hazırlanmış hizmet içi eğitim programına sahiptir. Bu tür kütüphaneler personelin gereksinimlerini değerlendirmekte ve buna göre planlanan programı hayata geçirmektedirler. Kütüphaneye sağlanan eğitim programı kurum tarafından sağlanan eğitim programları ile benzerlik göstermektedir. Ancak katılımcıların sayısı, zamanlama, eğitimin yapılacağı yer kütüphaneye organize edilir. Avantajları;

- Kütüphanenin ilgi alanlarına yöneliktir.
- Tanımlanmış gereksinimlere ve değişimlere cevap verilebilir.
- Kütüphane içinde bir takım alanlarda uzmanlık seviyeleri oluşturulabilir.
- Eğitimci öğrenci oranı ve eğitim sağlama uygun maliyetlidir.
- İç uzmanlık en üst düzeye çıkartılabilir ve paylaşılabilir.
- Elde edilen becerileri işyerinde uygulama olanağı vardır.

Dezavantajları;

- Programlar bireysel ve özel iş alanlarına uygun tasarlanmamış olabilir.
- Sunulan uzmanlık seviyesi kütüphaneye ve eğitilenlere bağlıdır.
- Eğitim gereksinimlerle ilgili bir zamanda sunulmuyor olabilir.

3. İş başında sağlanan eğitim: Kütüphanelerde sürekli mesleki eğitimin en genel yöntemidir.

Avantajları;

- Sürekli, esnek ve gereksinimleri karşılamaya yöneliktir.
- Katılımcılar kendi çalıştıkları yerlerde öğrendiklerinden, kendilerini tehdit altında hissetmezler.
- Elde edilen bilgiler çalışılan alana entegre edilebilir.
- Uygun maliyetlidir.

Dezavantajları

- Öğrenme planlı değildir.
- Bu yaklaşım genel konularda uzmanlık elde etmeyi sınırlayabilir.
- Eğitim sadece bir kütüphaneciye verildiğinde maliyet yükselebilir.
- Kişisel fırsatlar yerel çalışma koşullarına ve tutumlara bağlı olabilir.

Mesleki kuruluşlar: Kütüphanecilere verilecek eğitimler ulusal ve uluslar arası seviyede mesleki kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen bienaller, konferanslar, süreli yayınlarla sağlanabilir.

Avantajları;

- Programların içeriği, o bölgeyle, kanunlarla, hükümet politikalarıyla ilgilidir.
- Programlar üzerinde mutabık olunan gereksinimleri karşılamak için hazırlanırlar.
- Katılımcılar diğer meslektaşlarıyla bağlantı kurabilirler.

Dezavantajları,

- İçerik çok geniş bir katılımcı kitlesi için uygun olsa bile program sadece o alandakiler için uygundur.
- Eğitime katılan her kütüphanecinin mesleki hassasiyeti farklı olduğundan bu tür programlar eşit etki yapmazlar.
- Konu seçimi, eğitime katılacak kütüphanecilerin gereksinimlere göre değil de eğitimi sağlayan mesleki kuruluşun etkin üyelerinin özel ilgi alanlarına yönelik olabilir.
- Değerlendirme genelde sunumun yöntemi veya içeriğinden çok ekonomik yarara dayalıdır.

Kütüphanecilik eğitimi veren okullar: Birçok kütüphane sürekli mesleki eğitim için temel eğitim kurumlarıyla bir bağa sahiptir. Bu kurumlar yüksek nitelikli fırsatlar sunmaktadırlar. Sunulan programlar bireylerin veya küçük grupların deneyimine ve fazladan çalışmaya istekli olunmasına bağlıdır. Kütüphanecilik eğitimi veren okulların gerçekleştirdiği eğitimlerin şu avantajları vardır:

- Saptanmış ilk ve temel bilgileri oluştururlar
- Okulun özel deneyimlerine bağlıdır.
- Katılımcılara güven verir.
- Tüm sektörlerle açıktır.

Dezavantajları;

- Kurumdan kaynaklanan sınırlamalar olabilir.

- Eğitime katılan her kütüphanecinin mesleki hassasiyeti farklı olduğundan planlamada yetersizlikler olabilir.
- Eğitimciler uygulama alanlarında çalışmadıklarından gündelik gereksinimlerle ilgili eğitim verilemeyebilir.

Sağlayıcılar: Sağlayıcılar ve satıcıların gerçekleştirdiği eğitimlerin şu avantajları vardır:

- Özel gereksinimlere odaklanılır.
- Katılımcılarla ilgilidir.
- Yerel koşullarla ilişkilidir.
- Bire bir veya küçük gruplar için sağlanır.
- Alanında oldukça yetenekli kişilerce sağlanır.

Dezavantajları:

- Eğitimcinin yeteneklerinden dolayı öğrencinin gözü korkabilir.
- Eğitim derecesi eşit olmayabilir.

Danışmanlar: En üst seviyede, iş ve işlemlerle ilgili ve bireysel katılımcılara da kütüphane değerleri gibi davranacak hizmetler sağlamalıdır. Avantajları:

- Uzmanlık
- Gereksinimleri hızla karşılama becerisi
- Bir kurum için özel veya genel mesleki kurslar düzenlenebilir
- Yoğunlaştırılmış kurslar
- Farklı yerlerde eğitim fırsatı

Dezavantajları:

- Reklama veya sabit katılımcılara dayalı
- Danışmanlar için birtakım kütüphanelerin veya grupların değer ve kültürlerini tanımlayabilmek zor olabilir.

3.10 TÜRKİYE'DE KÜTÜPHANECİLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMLERİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR

Türkiye’de kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerine yönelik çalışmalardan biri 1995’te Ankara’da kütüphanecilere yapılan bir anket çalışmasıdır. Bu çalışmada

- Anketi yanıtlayanların tümü bilgilerini güncelleştirmek için eğitime gereksinim duyduklarını,
- Katılımcılardan %84’ü lisans eğitiminin çalışma hayatını sürdürmelerinde yeterli olmadığını,
- Katılımcılardan %22’si bilgisayar ve benzeri teknolojik araç gereç kullanımına ilişkin hiç eğitim almadıklarını,
- En çok eğitim ihtiyacı duyulan konuların sırasıyla; kütüphanecilik alanındaki teknolojik yenilikler, yönetim, insan kaynakları, değerlendirme, işbirliği, standartlaşma, halkla ilişkiler, pazarlama ve yabancı dil eğitimi olduğunu,
- Katılımcıların %84’ü sürekli eğitim programlarının kütüphanecilik (Bilgi ve Belge Yönetimi) bölümleri, uygulamacılar ve derneklerin ortak çabasıyla hazırlanması gerektiğini,

ifade edilmiştir (Uçak, 1995b).

İkinci çalışma ise, TKD İstanbul Şubesi bünyesinde 2000 yılında kurulan ancak 2001 yılında dağılan Sürekli Eğitim ve Geliştirme Grubu’nun yaptığı Eğitim İhtiyaç Araştırması Anketi’dir (Holt ve Kızılaslan, 2004). Anketi yanıtlayanlara verilecek eğitim alanlarından hangisini öncelikli buldukları sorulmuş ve en çoktan en aza sırayla mesleki eğitimler, bilişim teknolojileri, İngilizce dil kursları, insan kaynakları, kişisel beceri geliştirme yanıtları alınmıştır. En fazla eğitim almak istedikleri özel konunun ise elektronik kütüphaneler olduğu ortaya çıkmıştır. “Bu eğitimlerin ücretli olarak sağlanması durumunda katılır mıydınız?” sorusuna ise %59’u evet demiştir. Ancak %17’si kurumun bu konuda destek sağlamaması, ücreti karşılayamama ve zaman yetersizliği nedenlerini ileri sürerek hayır yanıtını vermiştir. Holt ve Kızılaslan (2004) her ne kadar katılımcıların %59’u ücretli bir eğitime evet dese de, bu eğitimlerin herkese ulaşması adına ücretsiz olması konusunda bir beklenti olduğunu ifade etmektedir.

Üçüncü çalışma Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce gerçekleştirilen ve üniversite kütüphanecilerinin sürekli eğitim konusunda bir inceleme olan "Kütüphanecilikte Sürekli Eğitim: Ankara'da Bulunan Üniversite Kütüphaneleri Üzerine Bir İnceleme" adlı yüksek lisans çalışmasıdır (Mantar, 2003). Çalışma kapsamında üniversite kütüphanecilerine anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre;

- Kütüphaneciler mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek için büyük oranda internet kaynaklarını kullanmaktadırlar.
- Kütüphanecilerin kendilerini geliştirme amaçları çalışma sürelerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu nedenle hazırlanacak bir eğitim programında kişilerin çalışma süreleri, mesleki bilgi ve becerileri gözönüne alınmalıdır.
- Kütüphaneciler katıldıkları eğitim programlarını daha çok bilgilerini güncelleme biçiminde değerlendirmişlerdir.
- Kütüphaneciler en çok, çalıştıkları kurumlarca sağlanan finansal destekle eğitimlere katılmaktadırlar.
- Kütüphaneciler yoğun programlardan ve zamanın yetmeyişinden şikayetçi olmuşlar,
- Eğitim etkinliklerine katılmama nedeni olarak da yine en çok zamansızlık ifade edilmiştir. Bunu çalışılan kurumdan kaynaklanan sorunlar izlemiştir.
- Katılımcılar güncel gereksinimlerine yönelik eğitim programlarını tercih etmektedirler.
- Anketin en ilgi çekici yönü ise üniversite kütüphanecilerinin sürekli eğitime katılım konusunda istekli olmadıklarının görülmesidir. Katılımcılardan %69'u yeni bir sürekli eğitim programına katılma konusunda hayır cevabı vermişlerdir.

Mantar (2003, s.104) üniversite kütüphanecilerinin mesleki gelişmelere uyumunun, gereksinimlere göre düzenlenip planlanmış, zamanlaması yapılmış, eğitimden sorumlu kurum ve kişilerin kimler olacağı belirlenmiş ve bir program çerçevesinde hazırlanmış sürekli eğitim programlarıyla sağlanabileceğini ifade etmiştir.

Dördüncü çalışma, Kültür ve Turizm Bakanlığı Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü, Türk Kütüphaneciler Derneği ve Goethe Enstitüsü ana desteğinde bütün

illerdeki halk kütüphanecilerini kapsayan “Hedef Gruplara Yönelik Yaratıcı Kütüphane Hizmetleri Proje Geliştirme ve Halkla İlişkiler” seminerlerdir. Seminerlere 303 kütüphaneci, yönetici ve eğitimci katılmıştır. Her birinde ortalama 33 katılımcının yer aldığı seminerler ile Türkiye’deki halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneci ve yöneticilerin yaklaşık %25’ine ulaşılmış ve eğitimden geçirilmiştir (Yılmaz, 2008, s.115). Katılımcılarının tümünün seminer konularını ilgi çekici bulmuş olması seminer konularının doğru seçildiği ve halk kütüphanecilerinin bu konularda bilgiye gereksinim duydukları biçiminde yorumlanmıştır (Yılmaz, 2007). Katılımcılar seminerlerin sağladığı yararlar olarak da ele alınabilecek seminerlere ilişkin olumlu eleştirilerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

- Ufuk genişletici oldu.
- Kendimize olan güvenimiz artırdı.
- Yeni bilgiler kazandırdı.
- Bilgi ve deneyimlerimizi paylaşmayı sağladı.
- Yeni bakış açısı kazandırdı.
- Moral ve motivasyonumuzu güçlendirdi.
- Beyin fırtınası olanağı sağladı.
- Meslektaşlar arasında tanışmayı sağladı ve iletişimi başlattı.
- Bize kütüphanelerimizde yapabileceğimiz çok şey olduğunu gösterdi ve anımsattı.
- Bir kütüphanenin toplum için ne kadar önemli olduğunu bir kez daha anladık.
- Bize, yapmayı düşündüklerimiz konusunda cesaret verdi.
- Kütüphanelerimizde yapabileceklerimiz ile ilgili somut fikirler kazandırdı.
- Sorunlarımızı kendi çabalarımız ile aşabileceğimiz fikrini kazandırdı.
- Mesleğimizin ve sorumluluklarımızın yeniden bilincine varmamızı sağladı.
- Girişimcilik ruhumuzu güçlendirdi.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın halk kütüphanecilerine yönelik hizmetiçi eğitim konusundaki yetersizliğini gösterdi.
- Farklı ülkelerin halk kütüphanesi gerçeklerini görmemizi sağladı.
- Bizde proje üretme isteği yarattı.
- Mesleğimizdeki yeni gelişmelerden haberdar olduk.
- Bizi mesleki tekdüzelikten (monotonluktan) bir ölçüde de olsa uzaklaştırdı.

- Kafamızda dağınık halde bulunan mesleki fikirleri bütünleştirdi.
- Yeni açılımlar kazandırdı.

Olumsuz eleştiriler olarak ise;

- Seminer süresinin kısalığı,
- Sorunların yeterince konuşulamaması,
- Seminerlerin biraz yorucu olması,
- Sosyal etkinliğin olmaması,
- Seminerlere katılan kütüphane müdürleri, yöneticileri ve kütüphaneciler dışındaki personel ile diğer katılamayanların da bu seminerleri alamaması,

Seminer katılımcılarının *“halkla ilişkiler, personel eğitimi, yasal yapı (mevzuat), teknik hizmetler, İnternet ve bilgisayar kullanımı, kütüphane hizmetlerinde dijitalleştirme, elektronik bilgi erişim, kütüphane mimarisi ve iç tasarım, kütüphane işlem ve hizmetlerinin otomasyonu, okuma alışkanlığı, insan psikolojisi, ve halk kütüphanesi yönetimi* konularında eğitime gereksinim duydukları ortaya çıkmıştır.

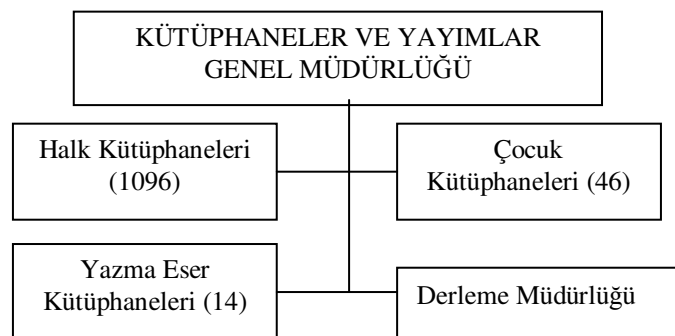
Beşinci çalışma Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nce gerçekleştirilen “Üniversite Kütüphanelerinin Kataloglama Birimlerinde Çalışan Kütüphanecilerin Eğitim Gereksinimleri Üzerine Bir Araştırma” adlı yüksek lisans çalışmasıdır (Özel, 2007). Çalışma kapsamında üniversite kütüphanecilerine anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre; kataloglama birimlerinde çalışan kütüphanecilerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmelerinde büyük payı olan hizmet içi eğitimler kurumlar tarafından düzenlenmemekte ve sürekli bir eğitim politikası bulunmamaktadır. Kataloglama birimlerinde çalışan kütüphanecilerin kataloglama ve sınıflamayla ilgili güncel gelişmelerden haberdar olmak için, süreli yayın ve elektronik haberleşme listelerini genellikle takip etmemektedirler. Kataloglama birimlerinde çalışan kütüphanecilerin kataloglama ve sınıflamayla ilgili mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesinde bireysel çabaları ön plandadır. Bu durum onların eğitim etkinliklerine plansız ve sistemsiz bir şekilde katıldıklarını ortaya koymuştur.

4. TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANELERİNDE DURUM VE HİZMET İÇİ EĞİTİM

Türkiye'de halk kütüphaneleri Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı olarak teşkilatlandırılmıştır. Bakanlık bünyesinde halk kütüphanelerinden sorumlu birim Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü'dür. 4848 sayılı Kanun (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003) incelendiğinde halk kütüphanecilerinin hizmet içi eğitim gereksinimleri ile ilişkili bir görevin Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasında yer almadığı görülmüştür. Bunun nedeni ise Bakanlık içerisinde her türlü eğitim etkinliği görevinin Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü'ne verilmiş olmasıdır. Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü ilgili birimlerle koordinasyon kurarak hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlemektedir. Bu nedenle her iki Genel Müdürlüğün tezimiz kapsamında incelenmesinin yarar sağlayacağı düşünülmüştür.

4.1 KÜTÜPHANELER VE YAYIMLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatı yapısı incelendiğinde Türkiye'de Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı olarak hizmet veren halk, çocuk ve yazma eser kütüphanesi olmak üzere toplam 1156 kütüphane olduğu görülmektedir.



Şekil 7. Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı
(Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007b.)

GENEL MÜDÜR

GENEL MÜDÜR YARDIMCILARI

- Stratejik Planlama ve Bilişim Daire Başkanlığı
- Personel, Bütçe, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı
- Yayımlar Daire Başkanlığı
- Kütüphane Hizmetleri Daire Başkanlığı
 - Mevzuat, Eğitim ve Koordinasyon Şubesi

Şekil 8. Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı
(Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007b.)

Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü bünyesinde bulunan Mevzuat, Eğitim ve Koordinasyon Şubesi'nin hizmet içi eğitime ilişkin görevleri şunlardır:

- Genel Müdürlük personelinden yurtdışındaki kütüphanelerde inceleme, araştırma, seminer vb. etkinliklere katılanların hazırlamış oldukları raporları inceleyerek ilgili Şubelere rapor halinde sunmak,
- Merkez ve Taşra Teşkilatında çalışan personelin hizmet içi eğitimlerini planlamak, bu konuda Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü ile işbirliği yapmak,
- Bakanlığımızca düzenlenen hizmet içi eğitim, seminer, sempozyum vb. etkinliklere Genel Müdürlüğümüz personelinin katılımını sağlamak için gerekli duyuruyu yapmak ve takip etmek,

Halk kütüphaneleri ile bunlara bağlı şube, bölüm ve servislerde görevli personelin görev ve sorumlulukları Halk Kütüphaneleri Görev ve Çalışma Yönetmeliği (Kültür Bakanlığı, 1981) ile düzenlenmiştir. Yönetmeliklerde görev ve yetkileri tanımlanmış kadrolardan tezimizin konusu açısından önemli olanları ele alacak olursak;

İl Halk Kütüphanesi Müdürü: İl sınırı içindeki halk ve çocuk kütüphanelerinin çalışma programlarının genel hizmet politikasına uygun biçimde düzenlenmesi konusunda koordinasyon görevini yürütmektedir. İl merkezindeki halk kütüphaneleri ile bunları bağlı şube, bölüm ve çocuk kütüphanelerinin çalışmalarını denetlemek ve halkın kütüphanelerden en iyi şekilde yararlanmasını sağlayıcı tedbirleri almak İl Halk Kütüphanesi Müdürünün görevlerindedir.

Kütüphane Müdür Yardımcısı: Kütüphaneye ait işlerin kanun, yönetmelik ve emirler gereğince yürütülmesinden sorumludur.

Kütüphanecinin başlıca görevleri:

- Modern kütüphanecilik kurallarına göre kitapların katalog ve tasnifini yapmak;
- Süreli yayınları izleme fişlerine geçirerek, eksik sayıları vaktinde ilgiliye bildirmek ve cilt birliği sağlananları cilde hazırlamak;
- Kütüphaneye bağlı bölüm ve servislerin teknik çalışmalarına yardımcı olmak;
- Kitap fişlerini fiş kataloguna yerleştirmek;
- Seksiyon Şefinin olmadığı kütüphanelerde onun görevlerini yapmak;

TABLO 4. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinden Mezun Olup Halk Kütüphanelerinde Görev Yapan Personel Sayısı*

<i>Unvanı</i>	<i>Sayı</i>
Kütüphane Müdürü	74
Kütüphane Müdür Yardımcısı	6
Kütüphaneci	326
Geçici İşçi	25
Toplam	431

TABLO 5. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinden Mezun Olan Personelin Toplam Personele Oranı*

Toplam personel	Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümünden mezun olmuş personel	%
2642	431	16,3

Türkiye’de halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin büyük çoğunluğunun memur, küçük bir kısmının ise geçici işçi statüsünde çalıştığı görülmektedir. Geçici işçi statüsünde çalışan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinden mezun personel sayısı 25’tir. Halk kütüphanelerinde görev yapan personelin ancak %16,3’ü kütüphanecilik eğitimi almıştır.

* Kültür ve Turizm Bakanlığı, Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü’nden 27.11.2007 tarihinde alınan bilgi.

4.2 ARAŞTIRMA VE EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarını düzenlemek ve uygulamak Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasındadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007a). Bu birimin teşkilat yapısı şu şekildedir;



Şekil 9. Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü Teşkilatı
(Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007a.)

Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesindeki Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın görevleri şunlardır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007a):

- Bakanlık personelinin bilgisini ve verimliliğini artırmak;
- Yıllık Eğitim Planı'nın hazırlanması ve uygulamasına yönelik işlemleri yapmak;
- Bakanlıkta yeni göreve başlayan hizmet öncesi programlarını hazırlamak;
- Yurt dışına atanan Bakanlık personelinin bilgilendirme eğitimlerini yapmak;
- Bakanlık personelinin diğer kurum ve kuruluşların düzenlediği kurs ve seminerlere katılmalarını sağlamak;

4.3 TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANELERİNE PERSONEL ALIMI

Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı halk kütüphanelerinde görev yapacak kütüphaneciler, ilk defa kamu hizmeti ve görevlerine atanacakların seçimi ile ilgili genel ilkeler, usuller ve esasları içeren mevzuata göre belirlenmekte ve atanmaları gerçekleştirilmektedir. Kültür ve Turizm Bakanlığı her yıl atama yapılacak kadroların koşullarının belirlenmesi amacıyla Devlet Personel Başkanlığı'na (DPB) başvurmaktadır. Başvuru sonucuda Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) Kılavuzu'nda, Yerleştirme Programına yer verilmektedir. Kadrolara atanmaya esas olacak yerleştirmeyi yapmak amacıyla kullanılacak olan puanlar KPSS ile sağlanmaktadır. Ardından adaylar, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından KPSS puanları, tercihleri, kadro sayıları ve koşulları göz önünde tutulmak suretiyle yerleştirilmektedirler (Devlet Personel Başkanlığı [DPB], 2002).

4.4 TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANECİLERİNE UYGULANACAK HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ESASLARI

Bakanlıkça uygulanacak hizmet içi eğitim programları Kültür Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği (Kültür Bakanlığı, 1989) çerçevesinde düzenlenmektedir. Yönetmeliğe göre hizmet içi eğitimin hedeflerine ulaşabilmesi için uygulanacak ilkeler şunlardır;

- Eğitimin sürekli olması;
- Hizmet içi eğitim çalışmalarının Bakanlığın amaçları göz önünde tutularak, plan ve programlara dayandırılması;
- Her kademedeki amirin birlikte çalıştığı memurların hizmet içi eğitiminde verimliliklerinin geliştirilmesinden sorumlu olması;
- Hizmet içi eğitimde kendilerine görev verilen yöneticilerle eğitimcilerin, eğitim hizmetlerinin yürütülmesinden ve personelin eğitime katılmasından sorumlu olması;
- Hizmet içi eğitimden tüm personelin eşit şekilde yararlandırılması;
- Hizmet içi eğitimden beklenen sonuçlara ulaşıp ulaşılmadığının değerlendirilmesi;

- Hizmet içi eğitime tabi tutulan personelin, eğitimde kazandırılan niteliklere ve eğitime gönderilme amacına uygun görevlerde istihdam edilmesi;
- Eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerlerin eğitim şartlarına uygun olması, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi ve donatılması;
- Hizmet içi eğitimin kurum içinde iletişimi, işbirliğini ve koordinasyonu sağlaması,

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygulanmasında öncelikle Bakanlık bünyesindeki personel görevlendirilir. İlgili program konusunda Bakanlık bünyesinde görevlendirilecek personel bulunmaması veya konunun Bakanlık dışından yetkili kişiler tarafından işlenmesinde fayda görülmesi halinde, Bakanlık dışından eğitim görevlisi çağrılabilir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2005a).

Programlar kurs, seminer, konferans, panel, sempozyum, staj, araştırma ve inceleme gezileri gibi eğitim yöntemlerinden bir veya birkaçı uygulanmak suretiyle belirli sürelerle yurt içi ve yurt dışı kurum ve kuruluşlarında düzenlenir. Eğitimin amacına ulaşabilmesi için Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarına ait dersane, salon, misafirhane gibi fiziki kapasite ile diğer araç ve gereçlerden yararlanılır. Programların süreleri, varılmak istenen amaca uygun olarak ve programı oluşturacak unsurlar dikkate alınarak tespit edilir. Hizmet içi eğitimin, eğitim merkezlerinde uygulanması esastır. Eğitime katılan personelin başarıları; eğitimin özelliğine göre eğitim süresi içinde veya sonunda yazılı, sözlü veya uygulamalı ayrı ayrı veya birlikte olmak üzere yapılacak sınavlarla tespit edilir.

Kültür ve Turizm Bakanlığı personelinin görevde yükselme ve unvan değişiklikleri Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2005b) çerçevesinde yapılmaktadır. Bu yönetmeliğin 5. Maddesinde görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabii kadrolar sayılmıştır. Kütüphane Müdürü, Kütüphane Müdür Yardımcısı ve Şef kütüphanecilik ile ilgili olan kadrolar burada sayılmıştır.

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nca gerçekleştirilecek hizmet içi eğitimlere katılacak kütüphanecilere Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ödenmektedir (Maliye Bakanlığı, 1954).

4.5 TÜRKİYE'DE HALK KÜTÜPHANECİLERİNE YÖNELİK HİZMET İÇİ EĞİTİM ÇALIŞMALARI

Kültür ve Turizm Bakanlığı, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca 2005- 2007 Yılları arasında gerçekleştirilen hizmet içi eğitim faaliyetleri incelendiğinde gerçekleştirilen seminerlerde ele alınan konular şu şekilde sıralanabilir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007a):

- Bakanlık birimlerinin görev tanımı ve işleyişi hakkında bilgilendirme;
- Yazışma ve dosyalama teknikleri semineri;
- Standart Dosya Planı ve arşiv mevzuatı semineri;
- Kamu İhale Kanunu;
- Bilgi ve belge - toplam kalite yönetimi;
- Kataloglama ve sınıflama;
- İnternet güvenliği;
- Bilgisayar eğitimi;
- Yangınla mücadele, ilk yardım ve iş güvenliği;
- Halkla ilişkiler, iletişim, etkin iletişim ve motivasyon seminerleri;
- Vizyon geliştirme, stratejik planlama ve yönetim;
- Lider/Liderlik;
- Protokol kuralları;
- SWOT analizi ve rapor hazırlama teknikleri;
- Yaratıcı çözümler ve müzakere teknikleri;
- Kriz, risk ve zamani stres yönetimi seminerleri;
- Kurum kültürü ve öğrenen örgüt;
- İnsan kaynakları yönetimi;
- Performans değerlendirme;
- AB ve proje hazırlama eğitimi;
- Cumhuriyet Dönemi kültür politikalarına genel bakış;
- Kültür 2007-2013 Programı;
- İnsan hakları;
- Turistik ürün oluşturma semineri;
- Turizmde uluslararası gelişmeler ve eğilimler;

Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğünce 2005- 2007 Yılları arasında gerçekleştirilen ve hizmet içi eğitim faaliyetleri, eğitimin türüne göre incelendiğinde temel eğitim, hazırlayıcı eğitim, görevde yükselme eğitimi, yurt dışına atanacak personelin tanıtım eğitimi ve meslek memurluğu eğitimi kapsamlarında staj, burs, seminer ve kurslar düzenlendiği anlaşılmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2007a):

TABLO 6. 2005- 2007 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri*

	2005	2006	2007
Seminerler	1611	2037	2389
Aday Memur Temel Eğitim Programı	218	130	215
Aday Memur Hazırlayıcı Eğitim Programı	216	131	236
Görevde Yükselme Eğitimi	-	884	-
Yurt Dışına Atanacak Personelin Tanıtım Eğitim Programı	-	31	-
Stajlar	315	78	58
Burslar	5	2	4
Kurslar	5	22	21
Kültür ve Turizm Uzm. Yrd. Meslek Memurluğu Eğitimi	-	-	183
Toplam	2370	3315	3106

* Kültür ve Turizm Bakanlığı, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü'nden 16.12.2007 tarihinde alınan bilgi.

TABLO 7. Son Dört Yıl İçerisinde Sadece Kütüphanecilere Yönelik Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitimin Verileri*

	Eğitimin adı	Eğitimci	Katılan toplam kütüphaneci	Halk kütüphanelerinden katılan kütüphaneci
2005	Bilgi ve Belge Yönetimi Sorunları ve Dijital Kütüphane Standartları	Hacettepe Üniversitesi Doç. Dr. M. Emin Küçük	44	18
2006	Bilgi ve Belge Toplam Kalite Yönetimi	Başkent Üniversitesi Kütüphanesi Semra ARDA, Nermin Gül ÇAĞLAR Yusuf YALÇIN	38	7
	Sınıflama, Kataloqlama, MARC	Ankara Üniversitesi Doç. Dr. Doğan ATILGAN	51	7
2007	Kataloqlama ve Sınıflama	Ankara Üniversitesi Doç. Dr. Doğan ATILGAN	37	25
2008	Bilgi Güncelleme ve Özel Alan Eğitimi	Hacettepe Üniversitesi Prof. Dr. Bülent YILMAZ	34	34
		Anayasa Mahkemesi Hakim Ali Rıza Aydın Sayıştay Necip Turguter		
TOPLAM			204	91

Türkiye’de halk kütüphanelerinde hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenli ve sistematik biçimde yapıldığı söylenemez. Üniversitelerde elde edilen bilgilere dayanarak ve çoğunlukla çalışma yaşamında kendini hiç yenilemeden bir kütüphaneci Türkiye’de 25-30 yıl hizmet verebilmektedir. Bu koşullarda verilen hizmetin son derece düşük nitelikte olacağı ve bunun en başta kuruma zarar vereceği, verimliliği düşüreceği ama aynı zamanda kütüphaneci kimliğine olumsuz etkileri olacağı olacağı açıktır (Yılmaz, 2008, s.108).

* Kültür ve Turizm Bakanlığı, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü’nden 16.12.2007 tarihinde alınan bilgi.

5. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde Türkiye'deki halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerine yönelik olarak oluşturulan anket verileri değerlendirilecektir.

5.1 HALK KÜTÜPHANECİLERİNİN KİŞİSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ

Araştırmamıza katılan kütüphanecilerin %50,3'ü erkek, %49,7'si ise bayandır. Kütüphanecilerin* %95,1'i lisans mezunuyken çok küçük bir oranda kütüphanecinin (%4,9) lisans üstü eğitime (%4,2'si yüksek lisans, %0,7'si doktora) devam ettiği anlaşılmıştır. Kütüphanecilerin %46,1'i Ankara Üniversitesi, %32,9'u Hacettepe Üniversitesi, %18,9'u İstanbul Üniversitesi ve %2,1'i Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi (Kütüphanecilik) Bölümünden mezun olmuşlardır. Buna göre halk kütüphanelerinde görev yapan kütüphanecilerin büyük çoğunluğu Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü ile Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunlarından oluşmaktadır. En çok kütüphaneci (%25,2) İç Anadolu Bölgesi'nde görev yaparken en az kütüphaneci (%6,3) Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde çalışmaktadır.

TABLO 8. Mezuniyet Yılına Göre Kütüphanecilerin Öğrenim Durumları

<i>Mezuniyet yılı</i>	Lisans		Yüksek lisans		Doktora		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
1980 ve öncesi	4	2,9	0	0,0	0	0,0	4	2,8
1981-1990	56	41,2	2	33,3	0	0,0	58	40,6
1991-2000	60	44,1	1	16,7	0	0,0	61	42,7
2001 ve sonrası	16	11,8	3	50,0	1	100,0	20	14,0
Toplam	136	100,0	6	100	1	100	143	100

Tablo 8'e göre halk kütüphanelerinde görev yapan lisans mezunu kütüphanecilerin büyük bölümü (%44,1) 1991-2000 yılları arasında mezun olmuşlardır. 2001 ve sonrası mezun olmuş lisans mezunu kütüphaneci oranı çok düşüktür (%11,8). Halk

* Araştırmamız kapsamında anket uygulanan halk kütüphanecileri kastedilmektedir.

kütüphanelerinde büyük ölçüde orta yaş grubu olarak kabul edilebilecek kütüphaneciler çalışmaktadır.

Halk kütüphanesinde çalışılan süre, kütüphanecilerin mesleki deneyimleri anlamına gelmekte, bu deneyim ise kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimini etkilemektedir. Bu nedenlerle kütüphanecilerin meslekte bulunma sürelerinin belirlenmesi araştırmamız açısından önem taşımaktadır. Türkiye’de halk kütüphanelerinde görev yapan kütüphanecilerin meslekte geçirdikleri süreyi gösteren tabloyu inceleyecek olursak;

TABLO 9. Kütüphanecilerin Meslekte Geçirdikleri Yıl Sayısı

<i>Meslekte Geçirilen Yıl Sayısı</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
1-5 yıl	28	19,5
6-15 yıl	60	42,0
16-25 yıl	53	37,1
26 yıl ve üzeri	2	1,4
Toplam	143	100,0

Araştırmaya katılan kütüphaneciler meslekte geçirdikleri yıl açısından değerlendirildiklerinde 1-5 yıl arası çalışan kütüphanecilerin oranının (%19,5) düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle 5 yıldan daha fazla süredir halk kütüphanelerinde çalışanların çoğunluğu (%80,5) oluşturduğu anlaşılmaktadır. Halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin en büyük çoğunluğunu (%42) ise 6-15 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır.

Üniversitelerde alınan kütüphanecilik eğitiminin yeterliliği kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimini doğrudan etkileyen bir unsurdur. Bu nedenle üniversiteler tarafından verilen eğitimin halk kütüphanesinde işe başlandığında ne kadar yeterli olduğunun belirlenmesine çalışılmıştır. Tablo 10’da üniversitelerde verilen kütüphanecilik eğitiminin yeterliğine ilişkin kütüphaneci görüşleri sıralanmıştır.

TABLO 10. Üniversitede Alınan Kütüphanecilik Eğitiminin, Halk Kütüphanesinde İşe Başlandıığında Ne Kadar Yeterli Olduğu

<i>Üniversitede alınan eğitimin yeterliliği</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Tamamen yeterli oldu	21	14,6
Büyük ölçüde yeterli oldu	57	39,9
Çoğu zaman yeterli olmadı	58	40,6
Hiç yeterli olmadı	7	4,9
<i>Toplam</i>	143	100,0

Araştırmaya katılan kütüphanecilerin çok az bölümü (%4,9) üniversitede aldıkları eğitiminin, halk kütüphanelerinde işe başladıklarında hiç yeterli olmadığını ifade etmişlerdir. Tablo 10'dan anlaşılacağı üzere kütüphaneciler üniversiteden mezun olup ilk işe başladıklarında gereksinim duydukları bilgi ve beceriye kısmen sahiptirler. Üniversitede alınan eğitimin halk kütüphanelerinde işe başlandığı zaman “tamamen” ya da “büyük ölçüde yeterli oldu” diyen kütüphanecilerin oranı her ne kadar %50'nin üzerinde olsa da, kütüphanecilerin %40,6'sının aldıkları eğitimi işe başladıklarında “çoğu zaman yeterli bulmaması” dikkate alınması gereken bir olguya işaret etmektedir.

Halk kütüphanelerinin halen var olan rollerinin gelecekte değişip değişmeyeceğine ilişkin kütüphaneci görüşleri onların hem kurumlarını algılayış niteliği hakkında ipucu verecek hem de gelecekte hizmet içi eğitime gereksinim duyup duymayacaklarına ışık tutabilecektir.

TABLO 11. Kütüphanecilere Göre Halk Kütüphanelerinin Mevcut Rollerini Değiştirecek mi?

<i>Halk kütüphanelerinin rolü değişecek mi?</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Evet	76	53,1
Hayır	13	9,1
Kısmen	54	37,8
<i>Toplam</i>	143	100,0

Tablo 11'deki verilerden kütüphanecilerin büyük bir bölümünün halk kütüphanelerinin ve kütüphanecilerin mevcut rollerinin değişeceğini düşündükleri anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle, gelecekte halk kütüphanelerinin toplumsal rollerinin kısmen ya da tamamen değişeceğini düşünen kütüphanecilerin oranının %91'e yaklaşması, onların halk kütüphanelerini “durağan” kurumlar olarak algılamadıklarını göstermektedir.

5.2 KÜTÜPHANECİLERİN MESLEKİ GELİŞMELERİ İZLEME DURUMLARI

Kütüphanecinin belirli eğitim gereksinimlerini fark edip, bunları bireysel olarak resmi veya gayri resmi yollarla giderme yönünde davranması, daha çok güdülenmesine, işinde yeterlilik kazanmasına, işe yatkınlığını arttırmasına ve başarı kazanmasına katkıda bulunacaktır. Ancak, her kütüphaneciden bu bireysel nitelikteki çabayı göstermesini beklemek gerçekçi olmayacaktır. Kütüphanecinin mesleki gelişmeleri kendi olanakları ile izleyemediği durumlarda (hatta izleyebilse dahi) hizmet içi eğitimin gereği ortaya çıkmaktadır. Araştırmamız kapsamında kütüphanecilerin kendi olanakları doğrultusunda hangi mesleki gelişmeleri ne kadar izleyebildiklerini belirlemek ve eğer izleyemiyorlarsa bunların nedenleri konusunda yine kendi düşüncelerini öğrenmek amaçlanmıştır. Tablo 12, Tablo 13 ve Tablo 14, kütüphanecilerin bu konudaki düşüncelerini yansıtmaktadır.

TABLO 12. Kütüphanecilerin Mesleki Gelişmeleri Ne Kadar İzleyebildikleri

<i>Görüşler</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Hiç izleyemiyorum	14	9,8
Nadiren izleyebiliyorum	80	55,9
Çoğunlukla izleyebiliyorum	43	30,1
Her zaman izleyebiliyorum	6	4,2
<i>Toplam</i>	143	100,0

Tablo 12'ye göre; mesleki gelişmeleri “hiç izleyemeyen” kütüphanecilerle “nadiren” izleyebilen” kütüphanecilerin oranı toplam içinde üçte ikiye (%65,7) ulaşmaktadır. Mesleki gelişmeleri her zaman izleyebilme olanağına sahip kütüphanecilerin oranının ise sadece %4,2 olması bu gereksinimin bireysel çabalara bırakılamayacağını göstermektedir.

Mesleki gelişmeleri izleyememe konusunda nedenlere bakıldığında aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır.

TABLO 13. Kütüphanecilerin Mesleki Gelişmeleri Yeterince İzleyememe Nedenleri

<i>Nedenler</i>	Evet		Hayır		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Bakanlığın olanak sağlamaması	82	57,3	61	42,7	143	100
Ekonomik yetersizlikler	54	37,8	89	62,2	143	100
İşlerin yoğunluğu	37	25,9	106	74,1	143	100
Yöneticilerin önem vermemesi	35	24,5	108	75,5	143	100
Yöneticilerin engelleyici tutumu	14	9,8	129	90,2	143	100

Tablo 13'ten anlaşılacağı üzere, kütüphanecilerin büyük çoğunluğu (%57,3) mesleki gelişmeleri izleyememe nedeni olarak bağlı oldukları birim tarafından olanak sağlanmaması olarak belirtmişlerdir. Bir başka deyişle kütüphaneciler mesleki gelişmeleri izleme olanaklarını yaratma konusunda sorumluluğun bağlı oldukları Bakanlığa ait olduğunu düşünmektedirler. Ankete katılan deneklerin bu konuda en önemli ikinci neden olarak gördükleri unsur ekonomik yetersizliklerdir. Çok büyük oranda kütüphaneci (%74,1) iş yoğunluğunun mesleki gelişmeleri izlemeye engel oluşturmadığını belirtmiştir. Bu konuda yöneticilerin genelde engelleyici bir tutum sergilemedikleri (%9,8) anlaşılmaktadır.

Kütüphanecilerin hangi mesleki gelişmeleri ne kadar izleyip izleyemedikleri hizmet içi eğitim konusu bağlamında değerlendirilmesi gereken bir konudur. Buna ilişkin veriler Tablo 14'te yer almaktadır.

TABLO 14. Kütüphanecilerin Çeşitli Mesleki Gelişmeleri İzleme Durumları

<i>Mesleki gelişmeler</i>	Evet		Hayır		Kısmen		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Teknik hizmetler	61	42,7	31	21,7	51	35,7	143	100
Okuyucu hizmetleri	61	42,7	34	23,8	48	33,6	143	100
Web hizmetleri	49	34,3	52	36,4	42	29,4	143	100
Çevrimiçi kataloglar	41	28,7	57	39,9	45	31,5	143	100
Yaşam boyu öğrenme	40	28,0	60	42,0	43	30,1	143	100
Bilgi okuryazarlığı	39	27,3	58	40,6	46	32,2	143	100
Halkla ilişkiler ve pazarlama	38	26,6	60	42,0	45	31,5	143	100
Telif hakları	35	24,5	64	44,8	44	30,8	143	100
Dijitalleştirme	32	22,4	71	49,7	40	28,0	143	100
Elektronik kaynaklar	27	18,9	64	44,8	52	36,4	143	100

Kütüphanecilerin büyük çoğunluğunun, bilgi ve iletişim teknolojileri (dijitalleştirme %49,7; elektronik kaynaklar %44,8; bilgi okuryazarlığı % 40,6; çevrimiçi kataloglar % 39,9), telif hakları (%44,8) ve yaşam boyu öğrenme (%42,0) gibi halk kütüphanelerinin çalışma alanı kapsamında olup gittikçe yaygınlaşan, güncel konularla ilgili mesleki gelişmeleri yarıya yakın oranlarla izleyemedikleri anlaşılmaktadır. Buna karşın, araştırmaya katılan kütüphaneciler, daha çok kütüphanelerin genel ve geleneksel alanlarından sayılabilecek teknik hizmetler (%42,7) ile okuyucu hizmetleri (%42,7) konulardaki gelişmeleri daha çok izleyebildiklerini ifade etmişleridir.

5.3 KÜTÜPHANECİLERİN YENİLİKLERİ KÜTÜPHANELERİNE UYGULAYABİLME YETERLİLİKLERİ

Kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri çalıştıkları kütüphanelerde uygulamaya aktarıp aktaramadıklarını belirlemek hizmet içi eğitim gereksinimlerinin değerlendirilmesi aşamasında bir ön koşuldur. Tablo 15 kütüphanecilerin bu konudaki yeterliliklerine ilişkin verileri ortaya koymaktadır.

TABLO 15. Kütüphanecilerin Mesleki Yenilikleri Çalıştıkları Kütüphanelerde Uygulayıp Uygulayamadıklarına İlişkin Görüşleri

<i>Görüşler</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Evet	18	12,6
Hayır	36	25,2
Kısmen	89	62,2
<i>Toplam</i>	143	100,0

Tabloya göre kütüphanecilerin en büyük bölümü (%62,2) halk kütüphaneleri ile ilgili yenilikleri çalıştıkları kütüphanede ancak kısmen uygulama olanağına sahipken, çok küçük bir bölümü (%12,6) yenilikleri tamamen uygulamaya aktarabilmektedir. Mesleki yenilikleri kütüphanelerde tamamen uygulayabilen kütüphanecilerin oranının en düşük oran (%12,6) olması, hiç uygulayamayanların ise bunun iki katına (%25,2) ulaşması dikkat çekicidir. Bu veriler aynı zamanda kütüphanecilerin hizmet içi eğitime gereksinim duyduklarını da ortaya koymaktadır.

Kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri izleyip, yeniliklerden haberdar olmaları bu yeniliklerin uygulamaya aktarılması için her zaman yeterli olamamaktadır. Kütüphanecilerin aynı zamanda bu gelişmeleri uygulamaya aktaracak bilgi ve beceriye de sahip olmaları gerekmektedir. Bu nedenle kütüphanecilerin bu bilgi ve beceriye sahip olup olmadıklarını anlamak, sahip değillerse bu konuda sorumlu olarak gördükleri ve bağlı oldukları birimler tarafından hizmet içi eğitim verilip verilmediğini anlamak hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi aşamasında önemlidir. Tablo 16 bu konuda ayrıntılı veriler sunmaktadır.

TABLO 16. Kütüphanecilerin Mesleki Yenilikleri Uygulamada Bilgi ve Beceriye Gereksinim Duyup Duymadıkları ve Bakanlığın Bu Konudaki Katkısı

	<i>Evet</i>		<i>Hayır</i>		<i>Toplam</i>	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
<i>Bilgi ve beceri gereksinimi ve karşılanması</i>						
Mesleki yenilikleri uygulamada bilgi ve beceriye gereksinim duyuyor musunuz?	127	88,8	16	11,2	143	100
Mesleki yenilikleri uygulamada gereksinim duyduğunuz bilgi ve becerileri Bakanlık ve diğer ilgili birimler kazandırıyor mu?	7	4,9	136	95,1	143	100

Kütüphanecilerin çok büyük bir bölümü (%88,8) halk kütüphaneleri ile ilgili yenilikleri çalıştıkları kütüphanelerde uygulamada bilgi ve beceriye gereksinim duyduğunu ifade etmiştir. Kütüphanecilerin tamamına yakını (%95,1) ise gereksinim duydukları bu bilgi ve becerilerin bağlı oldukları birim (Bakanlık veya Valilik) tarafından kazandırılmadığını düşünmektedir. Her iki konudaki yüksek oranlar hem hizmet içi eğitimin kütüphaneciler için zorunlu bir gereksinim olduğunu hem de bu konuda Bakanlık ve ilgili diğer birimlerin sorumluluklarını büyük ölçüde yerine getirmediklerini göstermektedir.

5.4 KÜTÜPHANECİLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMLERİ

Bundan önceki bölümde de belirli ölçüde dolaylı olarak ortaya konan kütüphanecilerin hizmet içi eğitime duydukları gereksinim konusunda kendi düşüncelerini öğrenmek; kendi durumlarını değerlendirmelerini sağlamak; eğer hizmet içi eğitime gereksinim duyuyorsa bunun nedenlerini belirlemek araştırmanın en önemli amacıdır. Tablo 17, mesleki konularda hizmet içi eğitime gereksinim duyup duymadıklarına ilişkin doğrudan kütüphaneci görüşlerini, Tablo 18 ise kütüphanecilerin hizmet içi eğitime gereksinim duymalarına yol açan nedenleri sıralamaktadır.

TABLO 17. Kütüphanecilerin Mesleki Konularda Hizmet İçi Eğitime Gereksinim Duyup Duymadıkları

<i>Görüşler</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Evet	128	89,5
Hayır	15	10,5
<i>Toplam</i>	143	100,0

Araştırmaya katılan kütüphanecilerin çok büyük bir bölümü (%89,5) hizmet içi eğitime gereksinim duyduğunu ifade etmiştir. Bu tablo verileri kütüphanecilerin hizmet içi eğitime gereksinim duyduklarını net bir biçimde ortaya koymaktadır. 10 kütüphaneciden 9'unun bu nitelikte bir eğitime gereksinim duyması sorunun hem boyutunu hem de aciliyetini göstermektedir. Bu sonuç aynı zamanda hipotezimizi kanıtlamada önemli veriler sunmaktadır.

Hipotezimiz açısından gerekli verileri sunacak olan bir başka tablo (Tablo 18) aşağıdadır. Yukarıdaki tabloda (Tablo 17) kütüphanecilerin hizmet içi eğitime ilişkin olarak açık biçimde ortaya konan gereksinimlerinin nedenlerini belirlemek araştırma açısından büyük önem taşımaktadır.

TABLO 18. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitime Gereksinim Duyma Nedenleri

<i>Nedenler</i>	<i>Evet</i>		<i>Hayır</i>		<i>Toplam</i>	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Mesleki gelişmeleri kütüphanedeki hizmetlere uyarlamada gereksinim duyduğum bilgi ve becerileri artırmak için.	105	73,4	38	26,6	143	100
İşteki başarı, motivasyon ve memnuniyetini artırmak için.	102	71,3	41	28,7	143	100
Mesleki gelişmeleri yeterince izleyemediği için.	78	54,5	65	45,5	143	100
Bakanlığın veya diğer ilgili birimlerin hizmet içi eğitim konusundaki destekleri yetersiz olduğu için.	70	49,0	73	51	143	100
Kişisel gelişim için	67	46,9	76	53,1	143	100
Üniversitede alınan eğitim yetersiz olduğu için	38	26,6	105	73,4	143	100
Meslekte yükselebilmek için.	37	25,9	106	74,1	143	100

Araştırmaya katılan kütüphanecilerin hizmet içi eğitime duydukları gereksinimin nedenleri incelendiğinde, mesleki gelişmeleri kütüphane hizmetlerine uygulamada gereksinim duyulan bilgi ve beceriyi arttırmak (%73,4) ile iş yaşamlarında başarı, motivasyon ve memnuniyeti arttırmanın (%71,3) kütüphanecilerin hizmet içi eğitime gereksinim duymalarının en önemli nedenleri olduğu anlaşılmaktadır. Kütüphanecilerin ancak küçük bir bölümünün (%25,9) hizmet içi eğitimin meslekte yükselmeye etkisi olduğunu düşünmesi ilgi çekici bir sonuçtur. Mesleki gelişmeleri yeterince izleyememe (%54,5), Bakanlık ve ilgili diğer birimlerin bu konudaki yetersizlikleri (%49) ve kişisel gelişim kaygıları (%46,9) kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin diğer önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Bu konuda üniversitede aldıkları eğitimin yetersizliği ciddi bir neden olarak görülmemektedir.

5.5 KÜTÜPHANECİLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM FIRSATLARINA KARŞI TUTUMLARI

Kütüphanecilerin hizmet içi eğitim fırsatlarına karşı sergiledikleri tutumlar ortaya konarak hizmet içi eğitime duyulan gereksinimin gerçekten içsel bir gereksinim olup olmadığı öğrenilmeye çalışılmıştır. Diğer bir deyişle, kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin kişisel bir duygu ve düşünceden mi yoksa dışsal bir zorunluluktan mı

kaynaklandığını belirlemek hedeflenmiştir. Tablo 19’da kütüphanecilerin hizmet içi eğitim fırsatlarına karşı sergiledikleri genel tutumlara ilişkin görüşleri sıralanmıştır.

TABLO 19. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Fırsatlarına Karşı Genel Tutumları

<i>Hizmet içi eğitim fırsatlarına karşı kütüphanecilerin tutumları</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Her hizmet içi eğitime katılmaya çalışırım	88	61,5
İlgi çekici konularda hizmet içi eğitimlere katılmaya çalışırım	50	35,0
Hizmet içi eğitime yasal zorunluluk varsa katılırım	3	2,1
Hizmet içi eğitime yöneticimin zorlamasıyla katılırım	2	1,4
Hizmet içi eğitime katılmak istemem	0	0,0
Toplam	143	100,0

Araştırmaya katılan kütüphaneciler çok büyük oranda (%61,5) hizmet içi eğitime katılmaya çalışacağını ifade etmiştir. Hiçbir kütüphaneci hizmet içi eğitime katılmamayı düşünmemektedir. Hizmet içi eğitim etkinliklere yasal bir zorunluluk nedeniyle (%2,1) veya amir zoru ile katılma (%1,4) seçenekleri son derece düşük oranlarda işaretlenmiş olması kütüphanecilerin düzenlenecek hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmada istekli olduklarını göstermektedir. Araştırmaya katılan kütüphanecilerin üçte ikiye yakın bölümü (%61,5) gerçekleştirilecek her hizmet içi eğitim etkinliğine katılmaya çalışacağını belirtmiştir. Kütüphanecilerin hangi konuda olursa olsun her türden hizmet içi eğitime katılma eğiliminde olduklarını yansıtan bu veri, gereksinimin boyutunu bir başka açıdan ortaya koymaktadır. Hizmet içi eğitime katılmak istemeyen kütüphaneci bulunmamaktadır. Bu konuda, yönetici zorlaması sonucu böyle bir eğitime katılacağını belirten sadece 2 kütüphanecinin olması, bu gereksinimin dışsal zorlama ile ilgisinin bulunmadığını göstermektedir.

Kütüphanecilerin gereksinim duydukları hizmet içi eğitimin yurt içi ya da yurt dışında gerçekleştirilmesine göre ne kadar katılmayı isteyecekleri, araştırma açısından gerekli görülen bir konu olmuştur.

TABLO 20. Hizmet İçi Eğitimin Gerçekleştirileceği Yere Göre Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitime Katılmaya İlişkin Görüşleri

<i>Bilgi ve beceri gereksinimi ve karşılanması</i>	<i>Evet</i>		<i>Hayır</i>		<i>Toplam</i>	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Yurt içinde hizmet içi eğitim	139	97,2	4	2,8	143	100
Yurt dışında hizmet içi eğitim	115	80,4	28	19,6	143	100

Araştırma öncesi tahminlerimizin aksine, hizmet içi eğitim için yurt dışını isteyenlerin oranı (%80,4) yüksek olmakla birlikte, bu eğitimi yurt içinde almak isteyenlerden (%97,2) düşük çıkmıştır. Burada yurt dışına gitme konusunda deneyimsizlikten kaynaklanan çekingenliğin etkili olduğu düşünülebilir.

Kütüphanecilerin kendileri için düzenlenecek hizmet içi eğitim etkinliklerine hangi nedenlerle katılmak istemeyebilecekleri de incelenmesi gereken bir konudur.

TABLO 21. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitime Katılmayı İstememe Nedenleri

<i>Nedenler</i>	Evet		Hayır		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Eğitim için ücret harcama yapması gerekiyorsa	34	23,8	109	76,2	143	100
Konu ilgi çekici değilse ve konuyu yararlı bulmuyorsa	31	21,7	112	78,3	143	100
Ulaşım sorunu varsa	23	16,1	120	83,9	143	100
Hizmetlerde fazla bir şeyi değiştiremeyeceğini düşünüyorsa	19	13,3	124	86,7	143	100
Eğitimi verenleri yeterli bulmuyorsa	19	13,3	124	86,7	143	100
Yeterince zamanı yoksa	13	9,1	130	90,9	143	100
Yönetici engelleyici bir tutum takınırsa	11	7,7	132	92,3	143	100
Görevde yükselmeye bir yararı olmayacaksa	7	4,9	136	95,1	143	100

Araştırmaya katılan kütüphanecilere hangi nedenlerden dolayı hizmet içi eğitime katılmak istemeyecekleri sorulmuş, kütüphanecilerden elde edilen yanıtlar Tablo 21’de sıralanmıştır. Kütüphaneciler en çok (%23,8) ödenmesi gereken bir maliyetin bulunması halinde hizmet içi eğitime katılmayı istemediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca konunun ilgi çekici olmaması (%21,7) ve eğitim etkinliğinin gerçekleştirildiği yere ulaşımında sorun yaşanması olasılığı (%16,1) diğer önemli katılmama nedenleri olarak göze çarpmaktadır. Yöneticinin engelleyici tutum takınması (%7,7) ve görevde yükselmeye bir etkisinin olmayacağı düşüncesinin (%4,9) kütüphanecilerinin hizmet içi eğitime katılmamalarında en düşük oranlı nedenler olarak son sırada yer alması dikkat çekicidir. Bu durum kütüphanecilerin sözü edilen eğitim konusunda son derece istekli oldukları, kişisel bir beklenti içinde bulunmadıkları ve mesleki kaygılarla hareket ettikleri biçiminde yorumlanabilir.

Mevcut hizmetlere olumlu bir etkisi olmayacağını düşünüyorsa hizmet içi eğitime katılmayacağını ifade eden kütüphanecilerin oranı düşüktür (%13,3). Diğer bir deyişle

kütüphanecilerin büyük bir kısmı hizmet içi eğitimler hizmetlere bir katkı sağlayamayacağını düşünseler bile bu durum eğitime katılma isteğini engellememektedir. Yine benzer bir yaklaşımla, eğitimi verenleri yeterli bulmamanın (%13,3) hizmet içi eğitime katılmama nedeni olarak görülmediği söylenebilir.

5.6 KÜTÜPHANECİLERİN KATILDIKLARI HİZMET İÇİ EĞİTİMLER

Kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin boyutunu anlayabilmek için daha önce katıldıkları hizmet içi eğitim etkinlikleri hakkındaki görüşlerini belirleyebilmek, bu hizmet içi eğitimlerin kütüphanecilerin beklentilerini ne kadar karşıladığını, öğrenilenlerin uygulamaya aktarılıp aktarılmadığını ortaya koymak son derece önemlidir. Tablo 22 ve Tablo 23'te geçmiş yıllardaki hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin veriler, Tablo 24 ve Tablo 25'te geçmiş yıllarda uygulanan eğitimlere ilişkin kütüphaneci görüşleri yer almaktadır.

TABLO 22. Kütüphanecilerin Mesleki Yaşantıları Boyunca Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayıları

<i>Hizmet içi eğitime katılma sayısı</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Hiç	19	13,3
Bir kaç	94	65,7
5-10	27	18,9
11 ve daha fazla	3	2,1
<i>Toplam</i>	143	100,0

Mesleki yaşantıları boyunca hiçbir hizmet içi eğitim etkinliğine katılmayan kütüphanecilerin oranı (%13,3) ile sadece birkaç kez katılanların oranının (%65,7) ulaştığı düzey %80'i bulmaktadır. Bu oran halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler için gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerinin yetersizliğini ve bu konudaki gereksinimin büyüklüğünü ifade etmektedir. %80 düzeyinde bir yetersizlik çok ciddi bir soruna işaret olarak değerlendirilebilir.

TABLO 23. Kütüphanecilerin Son İki Yılda Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayıları

<i>Hizmet içi eğitime katılma sayısı</i>	Sayı	%
Hiç	35	24,5
Bir etkinlik	50	35,0
İki etkinlik	38	26,6
Üç etkinlik	10	7,0
Dört ve daha fazla etkinlik	10	7,0
Toplam	143	100,0

Hizmet içi eğitim konusunda güncel durumu yansıtması açısından son iki yılın verilerini içeren Tablo 23'e bakıldığında durumun farklı olmadığı anlaşılmaktadır. Hizmet içi eğitimde hedeflenmesi gerekenin yılda iki etkinlik olduğu göz önüne alınırsa, durum oldukça sorunlu gözükmemektedir. Kütüphanecilerin yalnızca %7'si bu oranda bir eğitimden geçme olanağı yakalamıştır. Dört kütüphaneciden birinin son iki yılda hiçbir hizmet içi eğitim etkinliğine katılamamış olması önemli bir eksikliği dile getirmektedir.

Katılan hizmet içi eğitim etkinliklerinin kütüphaneciler için uygulamalarda ne kadar etkili ve yararlı olduğuna yönelik veriler ise aşağıdaki tabloda (Tablo 24) yer almaktadır.

TABLO 24. Katılan Hizmet İçi Eğitimlerde Kazanılan Bilgi ve Becerilerin Uygulamaya Geçirilip Geçirilemediği

<i>Görüşler</i>	Sayı	%
Evet	49	34,3
Hayır	29	20,3
Kısmen	65	45,5
Toplam	143	100,0

Tablo 24'e göre, katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinde elde ettikleri bilgi ve becerileri uygulamaya tümüyle ya da kısmen aktardıklarını söyleyen kütüphanecilerin oranının %79,8'e ulaşması, alınan bu eğitimlerin yararlı ve gerekli olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin kütüphanecilerin beklentilerini ne ölçüde karşıladığına yönelik veriler bu konuda gerçekleştirilecek programlara katkı sağlayacak niteliktedir.

TABLO 25. Katılınan Hizmet İçi Eğitimlerin Beklentileri Ne Ölçüde Karşılıdığı

<i>Görüşler</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Tamamen karşıladı	2	1,7
Büyük ölçüde karşıladı	56	46,3
Çok az karşıladı	54	44,6
Hiç karşılamadı	9	7,4
<i>Toplam</i>	121	100,0

Kütüphanecilerin en büyük bölümü (%46,3) katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının beklentilerini büyük ölçüde karşıladığını belirtmişlerdir. Buna karşın, bu eğitim etkinliklerinin beklentilerin çok azını karşıladığını belirtenlerin oranı (%44,6) azımsanmayacak düzeydedir. Bu oran bugüne kadar gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik bir eleştiriyi de ifade etmektedir.

5.7 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YARARLARI

Araştırmamızda kütüphanecilerin hizmet içi eğitimin bireysel ve kurumsal yararları konusundaki düşünceleri öğrenilerek, hizmet içi eğitimi yararlı görüp görmedikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu konuda elde edilen veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

TABLO 26: Kütüphanecilere Göre Hizmet İçi Eğitimin Bireysel Yararları

<i>Bireysel yararlar</i>	<i>Evet</i>		<i>Hayır</i>		<i>Toplam</i>	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Mesleki konularda kendine güveni artırır.	119	83,2	24	16,8	143	100
Motivasyon, başarı ve memnuniyeti artırır.	115	80,4	28	19,6	143	100
Mesleki yeterliliği artırır.	108	75,5	35	24,5	143	100
Görevde yükselmeye katkı sağlar.	48	33,6	95	66,4	143	100
Ücrette artış sağlar.	7	4,9	136	95,1	143	100
Bir yarar sağlamaz.	4	2,8	139	97,2	143	100

Hizmet içi eğitimin kişisel düzeyde yararı konusunda elde edilen verilere göre kütüphaneciler olumlu düşünmektedir. Bu anlamda hizmet içi eğitimin bir yararı

olmayacağını düşünen kütüphanecilerin oranı son derece düşüktür (%2,8). Buna karşın, bu eğitimin mesleki kimlikte güven yaratacağı (%83,2), motivasyon, başarı ve memnuniyeti arttıracacağı (%80,4) ve genelde mesleki yeterliliği arttıracacağı (%75,5) düşüncesi yaygındır. Kütüphanecilerin, hizmet içi eğitimi ücretlere olumlu yansiyacak bir etkinlik olarak görmedikleri de (%49) anlaşılmaktadır.

Hizmet içi eğitimin kurumsal yararları konusunda kütüphaneci görüşlerini yansıtan veriler ise Tablo 27’dedir.

TABLO 27. Kütüphanecilere Göre Hizmet İçi Eğitimin Kurumsal Yararları

<i>Hizmet içi eğitimin bireysel yararları</i>	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Gelişmelerin hizmetlere yansıtılması kolaylaşır.	115	80,4	28	19,6	143	100
Kütüphanede çalışma verimliliği artar.	111	77,6	32	22,4	143	100
Kütüphanenin genel kalitesi artar.	96	67,1	47	32,9	143	100
Kütüphane yönetim sorunları azalır.	37	25,9	106	74,1	143	100
İşten ayrılmalar azalır.	10	7,0	133	93	143	100
Bir yarar sağlamaz.	3	2,1	140	97,9	143	100

Kütüphaneciler hizmet içi eğitimin kuruma ilişkin olası yararları konusunda da son derece olumlu düşünmektedirler. Böyle bir eğitimin yararı olmayacağını düşünen kütüphanecilerin oranı (%2,1) son derece düşüktür. Hizmet içi eğitimin kurumsal düzeyde sağlayacağı yararlar kütüphanecilere göre, “gelişmelerin hizmetlere daha kolay yansıtılması” (%80,4), “kütüphanelerdeki verimliliğin artması” (%77,6) ve “kütüphanenin genel niteliğinin yükselmesi” (%67,1) noktalarında yoğunlaşmaktadır.

5.8 HİZMET İÇİ EĞİTİMDE KURUMSAL SORUMLULUK

Kütüphanecilerin gereksinim duydukları bilgi ve beceriyi sağlamada hangi kurumları sorumlu gördüklerini anlamak ve bu konudaki düşüncelerini öğrenmek, kütüphaneciler için hazırlanacak hizmet içi eğitim programlarının çerçevesini oluşturmada önemlidir. Tablo 28’de kurumların hizmet içi eğitim konusundaki sorumluluk derecelerine ilişkin kütüphaneci görüşleri sıralanmıştır.

TABLO 28. Kütüphanecilere Göre Hizmet İçi Eğitim Konusunda Kurumların Sorumluluk Dereceleri

<i>Sorumluluk dereceleri</i>	<i>Kurumlar</i>									
	Kültür ve Turizm Bakanlığı		İlgili diğer birimler		Mesleki dernekler		Üniversite		Belediye	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
1. derece	127	88,8	7	4,9	10	7,0	9	6,3	7	4,9
2. derece	7	4,9	50	35,0	41	28,7	40	28,0	4	2,8
3. derece	1	0,7	33	23,1	58	40,6	42	29,4	7	4,9
4. derece	1	0,7	47	32,9	31	21,7	44	30,8	7	4,9
5. derece	7	4,9	6	4,2	3	2,1	8	5,6	118	82,5
Toplam	143	100	143	100	143	100	143	100	143	100

Kütüphaneciler hizmet içi eğitim konusunda Kültür ve Turizm Bakanlığı'nı açık bir biçimde (%88,8) birinci derecede sorumlu olarak görmektedirler. İkinci derecede Valilikler ile Kaymakamlıkları (%35) sorululuk sahibi olarak düşünürlerken, bunu mesleki dernekler (%40,6) ve üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri (%30,8) izlemektedir. Bu konuda belediyeler henüz sorumlu olarak görülmemektedirler.

5.9 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN UNSURLARI

Kütüphanecilere uygulanacak bir hizmet içi eğitim programından en çok yararı sağlamak için kütüphanecilerin hizmet içi eğitimde en çok önem verdikleri unsurları hizmet içi eğitim planına dahil etmek gerekmektedir. Araştırmamız kapsamında, kütüphanecilere hizmet içi eğitimin en önemli unsurları sorulmuş ve elde edilen veriler Tablo 29'da düzenlenmiştir.

TABLO 29. Kütüphanecilere Göre Hizmet İçi Eğitimin En Önemli Unsurları

	Önem derecesi									
	1. derece		2. derece		3. derece		Hayır		Toplam	
<i>Hizmet içi eğitimin en önemli unsurları</i>	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Hizmet içi eğitim içeriğinin ilgi çekici ve gereksinimlere yönelik olması.	74	51,7	27	18,9	6	4,2	36	25,2	143	100
Hizmet içi eğitimin zamanının uygun ve süresinin yeterli olması	28	19,6	19	13,3	17	11,9	79	55,2	143	100
Hizmet içi eğitim konularının teori-uygulama ilişkisinin dengeli olması	26	18,2	41	28,7	23	16,1	53	37	143	100
Hizmet içi eğitimi verecek eğitimcilerin niteliğinin yeterli olması	12	8,4	24	16,8	26	18,2	81	56,6	143	100
Hizmet içi eğitimin gerçekleştirildiği yerin (şehir) ve kurumun (mekan) uygun olması.	10	7,0	16	11,2	17	11,9	100	69,9	143	100
Hizmet içi eğitim programının yoğunluğunun dengeli olması.	4	2,8	6	4,2	7	4,9	126	88,1	143	100
Hizmet içi eğitimin türü ve kullanılan yöntemlerin uygun olması	3	2,1	4	2,8	16	11,2	120	83,9	143	100
Hizmet içi eğitimin idari organizasyonunun iyi olması	2	1,4	6	4,2	16	11,2	119	83,2	143	100
Katılımcı sayısının uygun olması.	1	0,7	0	0,0	3	2,1	139	97,2	143	100

Araştırmaya katılan kütüphanecilere göre hizmet içi eğitimin en önemli unsuru eğitim içeriğinin ilgi çekici ve gereksinimlere yönelik olmasıdır (%51,7). Kütüphaneciler ikinci derecede önemli unsur olarak anlatılan konuların teori-uygulama ilişkisinin dengeli olmasını (%28,7) ve üçüncü derecede önemli unsur olarak da eğitimcilerin niteliğinin yeterli olmasını (%18,2) belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitimin verildiği yer, programın yoğunluğu, eğitim yöntemleri, organizasyon ve katılımlı sayısı ilk üç derecede önemli görülmemektedir. Kısaca, kütüphaneciler için hizmet içi eğitimde en önemli unsur eğitimin niteliğidir.

5.10 HİZMET İÇİ EĞİTİMDE KÜTÜPHANECİLERİN TERCİHLERİ

Kütüphanecilerin hangi konularda hizmet içi eğitime gereksinim duyduklarını, hangi hizmet içi eğitim türü ve yöntemlerini tercih ettiklerini, hizmet içi eğitimin yeri, sıklığı, süresi konusundaki düşüncelerini, eğitimin kim tarafından verilmesini istediklerini ve kuram uygulama ilişkisine yönelik eğilimlerini belirlemek kütüphaneciler için tasarlanacak bir hizmet içi eğitimden en çok yararı sağlamada son derece önemlidir. Bu alt bölümdeki tablolar (Tablo 30, Tablo 31, Tablo 32, Tablo 33, Tablo 34, Tablo 35, Tablo 36, Tablo 37, Tablo 38) sözü edilen konulara ilişkin verileri içermektedir.

TABLO 30. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Almak İstedikleri Konular

<i>Hizmet içi eğitim almak istenen konular</i>	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kütüphane hizmetlerinde dijitalleştirme	92	64,3	51	35,7	143	100
Kütüphane işlem ve hizmetlerinin otomasyonu	79	55,2	64	44,8	143	100
Elektronik bilgi erişim	76	53,1	67	46,9	143	100
Halk kütüphanesi yönetimi	71	49,7	72	50,3	143	100
Yasal yapı (mevzuat)	70	49,0	73	51,0	143	100
İnternet ve bilgisayar kullanımı	66	46,2	77	53,8	143	100
Halkla ilişkiler ve pazarlama,	57	39,9	86	60,1	143	100
Personel yönetimi	57	39,9	86	60,1	143	100
İnsan psikolojisi	51	35,7	92	64,3	143	100
Proje yönetimi	50	35,0	93	65,0	143	100
Kataloglama, sınıflama, metadada	34	23,8	109	76,2	143	100
Kütüphane mimarisi ve iç tasarım	33	23,1	110	76,9	143	100
Okuma alışkanlığı	30	21,0	113	79,0	143	100

Araştırmaya katılan kütüphanecilerin en çok dijitalleştirme (%64,3), otomasyon (%55,2) ve elektronik bilgi erişim (%53,1) konularında hizmet içi eğitim almak istedikleri anlaşılmaktadır. Her üç konunun da bilişim alanıyla ilgili olması ve araştırmaya katılan kütüphanecilerin yarısından fazlası tarafından seçilmiş olması dikkat çekicidir. Kataloglama, sınıflama, metadada gibi teknik hizmetlere ilişkin konularda (%23,8), ayrıca kütüphane mimarisi (%23,1) ve okuma alışkanlığı konularında (%21) hizmet içi eğitime katılmak isteyen kütüphanecilerin oranı düşük görünmektedir. Kütüphanecilerin ilk üç sırada tercih ettikleri hizmet içi eğitim konuları onların mesleki gelişmeleri yakından izledikleri ve teknolojiye ilişkin değişimleri öğrenmek istediklerini göstermektedir. Bu tercih eğilimleri aynı zamanda, onların bu konularda yeterince bilgi ve beceriye sahip olmadıklarını da yansıtmaktadır.

TABLO 31. Kütüphanecilerin Aday Memurlukta Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Türleri

<i>Eğitim Türleri</i>	Evet		Hayır		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Temel Eğitim	113	79,0	30	21,0	143	100
Hazırlayıcı Eğitim	95	66,4	48	33,6	143	100
Staj	74	51,7	69	48,3	143	100
Oryantasyon	70	49,0	73	51,0	143	100

TABLO 32. Kütüphanecilerin Hizmet Esnasında Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Türleri

<i>Eğitim Türleri</i>	Evet		Hayır		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Geliştirme Eğitimi	124	86,7	19	13,3	143	100
Özel Alan Eğitimi	92	64,3	51	35,7	143	100
Görevde Yükselme	80	55,9	63	44,1	143	100
Tamamlama Eğitimi	79	55,2	64	44,8	143	100
Alan Değişirme Eğitimi	55	38,5	88	61,5	143	100

Araştırmaya katılan kütüphaneciler aday memurlukta en çok (%79) yapılacak işlerle ilgili temel bilgi ve becerileri kazandıran temel eğitimi, hizmette ise en çok (%86,7) kütüphanecilik ile ilgili gelişmeler hakkında bilgi ve becerileri sağlayan geliştirme eğitimini tercih etmişlerdir. Aday memurlukta temel eğitimin bir üst aşaması sayılabilecek hazırlayıcı eğitimi isteyen kütüphanecilerin oranı da (%66,4) azımsanmayacak düzeydedir. Hizmet sırasında verilen bir eğitim türü olarak “alan değiştirme eğitimi”nin en alt düzeyde tercih edilmesi (%38,5) kütüphanecilerin çalıştıkları alanı değiştirmeyi büyük ölçüde düşünmediklerini de göstermektedir.

TABLO 33. Kütüphanecilerin Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri

<i>Eğitim Yöntemleri</i>	Evet		Hayır		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Seminer, kurs	108	75,5	35	24,5	143	100
İşbaşında uygulama	90	62,9	53	37,1	143	100
Atelye çalışması (çalıştay, grup tartışması)	65	45,5	78	54,5	143	100
Konferans, panel, forum, sempozyum	56	39,2	87	60,8	143	100
Staj	40	28,0	103	72,0	143	100
Uzaktan eğitim (internet, televizyon vb.)	24	16,8	119	83,2	143	100

Seminer (%75,5) ve işbaşında eğitim (%62,9) kütüphaneciler tarafından en çok tercih edilen hizmet içi eğitim yöntemleridir. Uzaktan eğitim yönteminin çok az (%16,8) kütüphaneci tarafından tercih edilmesi dikkat çekicidir. Kütüphanecilerin henüz bu yöntemlerden yeterince haberdar ve henüz hazır olmadığı ayrıca uzaktan eğitimin birtakım donanımlara ve becerilere sahip olunması zorunluluğundan kaynaklandığı düşünülebilir.

TABLO 34. Kütüphanecilerin Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Yeri

<i>Yer</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Çalıştığım kütüphanede	32	22,4
Başka bir kütüphanede	37	25,9
Farketmez	57	39,9
Diğer	17	11,9
<i>Toplam</i>	143	100,0

Araştırmaya katılan kütüphanecilerin hizmet içi eğitimin yapılacağı yer konusundaki tercihlerinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bir başka deyişle, kütüphaneciler için hizmet içi eğitimin yer açısından hangi kurumda verildiği çok önemli değildir.

TABLO 35. Kütüphanecilerin Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Sıklığı

<i>Eğitimin sıklığı</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Yılda 2 kez	61	42,7
Yılda 1 kez	53	37,1
2 yılda 1 kez	21	14,6
3-5 yılda 1 kez	8	5,6
<i>Toplam</i>	143	100,0

Kütüphanecilerin en çok (%42,7) tercih ettikleri hizmet içi eğitim sıklığı yılda 2'dir. Bir başka deyişle kütüphaneciler sık aralıklarda hizmet içi eğitimi tercih etmektedirler. Hizmet içi eğitimin tekrar edileceği zaman sıklığı artıkça o hizmet içi eğitimin tercih edilme oranı da artmaktadır. Kütüphaneciler 2 yılda 1 kez ve daha az biçimde gerçekleştirilecek hizmet içi eğitimi sayısal olarak uygun görmemektedirler.

TABLO 36. Kütüphanecilerin Tercih Ettikleri Hizmet İçi Eğitim Süresi

<i>Süre</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
1-2 gün	14	9,8
3-4 gün	35	24,5
5 gün	58	40,6
5 günden fazla	36	25,2
<i>Toplam</i>	143	100,0

Kütüphanecilerin büyük çoğunluğu (%90,3) hizmet içi eğitimin üç günden az olmaması gerektiğini düşünmektedirler. Hizmet içi eğitim süresinin en az 5 gün ya da daha fazla olmasını isteyen kütüphanecilerin oranının %65,8'e ulaşması da dikkat çekicidir. Hizmet içi eğitimin süresinin 1-2 gün olmasını tercih eden kütüphanecilerin oranı sadece %9,8'dir. Kütüphaneciler tarafından en çok (%40,6) tercih edilen hizmet içi eğitim süresi beş gündür. Kısaca kütüphaneciler hizmet içi eğitimin kısa süreli olmasını istememektedir.

TABLO 37. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitimde Tercih Ettikleri Eğitimciler

<i>Eğiticiler</i>	Evet		Hayır		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Üniversitelerin BBY Bölümlerindeki öğretim elemanları,	106	74,1	37	25,9	143	100
Halk kütüphanelerinde çalışan deneyimli yönetici ve kütüphaneciler,	102	71,3	41	28,7	143	100
Bakanlık personeli,	54	37,8	89	62,2	143	100

Araştırmaya katılan kütüphanecilerin büyük çoğunluğu hizmet içi eğitimde eğitici olarak Bakanlık personelinden çok, üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerindeki öğretim elemanları (%74,1) ile halk kütüphanelerinde çalışan deneyimli yönetici ve kütüphanecileri (%71,3) tercih etmektedirler. Bakanlık personelinin eğitimci olarak tercih edilme oranının düşük olması hizmet içi eğitim planlamasında dikkat edilecek unsurlardan biri olmalıdır.

TABLO 38. Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitimde Tercih Ettikleri Kuram-Uygulama İlişkisi

<i>Görüşler</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Kuram ağırlıklı	1	0,7
Kuram ve uygulama eşit ağırlıkta	89	62,2
Uygulama ağırlıklı	49	34,3
Tamamen uygulama	4	2,8
<i>Toplam</i>	143	100,0

Kütüphanecilerin büyük bir çoğunluğu (%62,2) hizmet içi eğitimin içeriğinde kuram ve uygulamanın eşit ağırlıkta olmasını tercih etmektedirler. Uygulama ağırlıklı eğitimi tercih edenlerin oranı %34,3 iken, kuram ağırlıklı hizmet içi eğitim içeriğinin sadece 0,7 oranında tercih edilmiş olması yine olası hizmet içi eğitim planlarında dikkate alınması gereken önemli bir konudur.

5.11 ÇALIŞILAN BÖLGELERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMİNE ETKİSİ

Görev yapılan bölgelerin, kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri izleyebilmelerine, hizmet içi eğitime duyulan gereksinime ve hizmet içi eğitim fırsatlarına katılmaya etkisi olup olmadığını anlamak; görev yapılan bölgelerin kütüphanecilerin mesleki yenilikleri işyerlerinde uygulayabilmelerine olanak sağlayıp sağlamadığını ortaya koyabilmek araştırmamız çerçevesinde önemlidir. Tablo 39, Türkiye'deki yedi coğrafik bölgeye göre kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri izleyebilme yeterliğine ilişkin verileri göstermektedir.

TABLO 39. Çalışılan Bölgelere Göre Kütüphanecilerin Mesleki Gelişmeleri İzleme Durumu

Mesleki gelişmeleri izleme										
<i>Bölgeler</i>	Hiç izleyemeyen		Bazen izleyebilen		Çoğunlukla izleyebilen		Her zaman izleyebilen		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Karadeniz B.	5	19,2	10	38,5	9	34,6	2	7,7	26	100,0
Ege B.	3	12,5	10	41,7	9	37,5	2	8,3	24	100,0
Marmara B.	2	8,7	14	60,9	7	30,4	0	0,0	23	100,0
Akdeniz B.	1	8,3	8	66,7	3	25,0	0	0,0	12	100,0
D.Anadolu B.	1	7,7	8	61,5	3	23,1	1	7,7	13	100,0
İç Anadolu B.	2	5,6	24	66,7	9	25,0	1	2,8	36	100,0
G.Doğu Anadolu B.	0	0,0	6	66,7	3	33,3	0	0,0	9	100,0
<i>Toplam</i>	14	9,8	80	55,9	43	30,1	6	4,2	143	100,0

Tablo 39 verilerine göre, mesleki gelişmeleri izleyebilme durumu açısından bölgeler arasında anlamlı bir farklılık göze çarpmamaktadır. Daha az gelişmiş bölgeler olması itibariyle görece olumsuz bir görüntü vereceğini tahmin ettiğimiz Doğu ve Güney Doğu Anadolu Bölgelerinde çalışan kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri izleme durumları anlamlı farklılık göstermemektedir. Mesleki gelişmeleri hiç izleyemeyenlerin oranı Karadeniz Bölgesi'nde %19,2 ve Ege Bölgesi'nde %12,5 iken, Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde mesleki gelişmeleri izleyemediğini belirten kütüphaneci bulunmamaktadır.

Tablo 40'ta, çalışılan bölgeye göre kütüphanecilerin halk kütüphanesi ile ilgili yenilikleri çalıştıkları kütüphanelerde uygulayabilme yeterlilikleri sıralanmıştır. Bir önceki tabloya (Tablo 39) ilişkin değerlendirmelerin bu tablo (Tablo 40) verileri için de geçerli olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle, kütüphanecilerin mesleki yenilikleri çalıştıkları kütüphanelere uygulama yeterlilikleri bölgelere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

TABLO 40. Çalışılan Bölgeye Göre Kütüphanecilerin Halk Kütüphanesi İle İlgili Yenilikleri Uygulayabilme Yeterlilikleri

<i>Bölgeler</i>	Mesleki gelişmeleri uygulayabilme							
	Evet		Hayır		Kısmen		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Marmara Bölgesi	4	17,4	9	39,1	10	43,5	23	100,0
İç Anadolu Bölgesi	6	16,7	8	22,2	22	61,1	36	100,0
Akdeniz Bölgesi	2	16,7	2	16,7	8	66,7	12	100,0
Karadeniz Bölgesi	3	11,5	7	26,9	16	61,5	26	100,0
G.Doğu Anadolu Bölgesi	1	11,1	1	11,1	7	77,8	9	100,0
Doğu Anadolu Bölgesi	1	7,7	4	30,8	8	61,5	13	100,0
Ege Bölgesi	1	4,2	5	20,8	18	75,0	24	100,0
<i>Toplam</i>	18	12,6	36	25,2	89	62,2	143	100,0

Mesleki gelişmeleri çalıştığı kütüphanede uygulayabildiğini ifade edenler en çok (%17,4) Marmara Bölgesi'nde çalışan kütüphanecilerdir. Mesleki gelişmeleri çalıştığı kütüphanede en az uygulayabilen (%4,2) kütüphanecilerin Ege Bölgesi'nde olması dikkat çekicidir.

TABLO 41. Çalışılan Bölgeye Göre Hizmet İçi Eğitime Duyulan Gereksinim

<i>Bölgeler</i>	Hizmet içi eğitime gereksinim duyma					
	Evet		Hayır		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Akdeniz Bölgesi	12	100,0	0	0,0	12	100,0
G.Doğu Anadolu Bölgesi	9	100,0	0	0,0	9	100,0
İç Anadolu Bölgesi	33	91,7	3	8,3	36	100,0
Marmara Bölgesi	21	91,3	2	8,7	23	100,0
Ege Bölgesi	21	87,5	3	12,5	24	100,0
Doğu Anadolu Bölgesi	11	84,6	2	15,4	13	100,0
Karadeniz Bölgesi	21	80,8	5	19,2	26	100,0
<i>Toplam</i>	128	89,5	15	10,5	143	100,0

Tablo 41 verilerine göre, kütüphanecilerin hizmet içi eğitime duydukları gereksinim bölgelere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Görece gelişmiş ya da az gelişmiş bölgelerde görev yapmakta olan kütüphanecilerin çok büyük çoğunluğu bu konuda bir gereksinim duyduğunu belirtmiştir. Türkiye'nin en gelişmiş bölgelerinden sayılan Akdeniz Bölgesi ile az gelişmiş bölgelerinden sayılan Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde çalışan kütüphanecilerin aynı oranda (%100) hizmet içi eğitime gereksinim duymaları, bu konuda bölgesel bir avantajın bulunmadığını ortaya koymaktadır.

TABLO 42. Çalışılan Bölgeye Göre Mesleki Yaşantı Boyunca Katılan Hizmet İçi Eğitim Sayısı

Hizmet içi eğitime katılma										
Bölgeler	Hiç		Birkaç		5-10		11 ve üstü		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
G.Doğu Anadolu B.	2	22,2	6	66,7	1	11,1	0	0,0	9	100,0
Marmara B.	4	17,4	16	69,6	3	13,0	0	0,0	23	100,0
Ege B.	4	16,7	15	62,5	4	16,7	1	4,2	24	100,0
D. Anadolu B.	2	15,4	10	76,9	1	7,7	0	0,0	13	100,0
İç Anadolu B.	4	11,1	20	55,6	10	27,8	2	5,6	36	100,0
Akdeniz B.	1	8,3	7	58,3	4	33,3	0	0,0	12	100,0
Karadeniz B.	2	7,7	20	76,9	4	15,4	0	0,0	26	100,0
Toplam	19	13,3	94	65,7	27	18,9	3	2,1	143	100,0

Görev yapılan bölge, kütüphanecilerin katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliği sayısını da anlamlı düzeyde etkilememektedir. Bu açıdan da bölgesel avantajların bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Kütüphanenin bulunduğu yerleşim alanının hizmet içi eğitim gereksinimine etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla aşağıdaki tabloda belirtilen veriler elde edilmiştir.

TABLO 43. Kütüphanenin Bulunduğu Yerleşim Alanına Göre Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri

Hizmet içi eğitime gereksinim duyma						
Yerleşim alanı	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İl	77	89,5	9	10,5	86	100,0
İlçe	51	89,5	6	10,5	57	100,0
Toplam	128	89,5	15	10,5	143	100,0

Tablo 43'e göre görev yapılan kütüphanenin il veya ilçede bulunmasının, kütüphanecinin hizmet eğitim gereksinimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. İlçelerde bulunan kütüphanelerde çalışan kütüphaneciler illerde bulunan kütüphanelerde çalışan kütüphanecilerle aynı hizmet içi eğitim gereksinimlerine sahiptirler.

5.12 MESLEKTE GEÇİRİLEN YILIN HİZMET İÇİ EĞİTİME ETKİSİ

Meslekte geçirilen sürenin kuramsal olarak hizmet içi eğitim gereksinimlerini farklılaştırdığı düşünülebilir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler kütüphanecilerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yeterlilikleri de farklılaştırmıştır. Ancak bu yeni yeterliliklerin kütüphaneciler tarafından fark edilerek içselleştirilmesi son derece önemlidir. Tablo 44’de meslekteki görev süresinin bilgi teknolojisi ile birlikte kütüphanecilerin ve halk kütüphanelerinin mevcut rollerinin değişip değişmeyeceğine ilişkin görüşlerine etkisini yansıtan veriler yer almaktadır.

TABLO 44. Meslekte Geçirilen Yıla Göre Kütüphanecilerin, Halk Kütüphanelerinin Mevcut Rollerinin Değişip Değişmeyeceğine İlişkin Görüşleri

	Bilgi teknolojileri kütüphanelerin rolünü etkileyecek mi?							
	Evet		Hayır		Kısmen		Toplam	
<i>Çalışma süresi</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
1-5 yıl	18	64,3	0	0,0	10	35,7	28	100,0
6-15 yıl	31	51,7	5	8,3	24	40,0	60	100,0
16-25 yıl	25	47,2	8	15,1	20	37,7	53	100,0
26 yıl ve üzeri	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0
Toplam	76	53,1	13	9,1	54	37,8	143	100,0

26 yıl ve daha fazla süredir meslekte çalışan ve araştırma kapsamına alınan kütüphaneci sayısının 2 kişi olması nedeniyle değerlendirme dışında tutulabileceği göz önüne alındığında, Tablo 44’de göre tüm gruptaki kütüphaneciler bilgi teknolojilerinin halk kütüphanelerinin ve kütüphanecilerin mevcut rollerini değiştireceğini düşünmektedirler. Özellikle 1-5 yıl arası meslekte bulunan kütüphaneciler bu görüşe en yüksek oranda (%64,3) katılmaktadırlar; daha uzun süre meslekte olan kütüphanecilerde bu oran biraz daha düşmektedir.

TABLO 45. Meslekte Geçirilen Yıla Göre Kütüphanecilerin Mesleki Gelişmeleri Ne Kadar İzleyebildikleri

Çalışma süresi	Mesleki gelişmeleri izleyebilme sıklığı									
	Hiç izleyemiyor		Nadiren izleyebiliyor		Çoğunlukla izleyebiliyor		Her zaman izleyebiliyor		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1-5 yıl	3	10,7	18	64,3	7	25,0	0	0,0	28	100,0
6-15 yıl	6	10,0	35	58,3	16	26,7	3	5,0	60	100,0
16-25 yıl	4	7,5	27	50,9	19	35,8	3	5,7	53	100,0
26 yıl ve üzeri	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0
Toplam	14	9,%	80	55,9	43	30,1	6	4,2	143	100,0

Bir önceki tablo (Tablo 44) değerlendirmesinde belirtilen nedenle 26 yıl ve daha fazla süredir çalışmakta olanlar dışında 1-5, 6-15, 6-25 yıldır görev yapan kütüphanecilerin buldukları bu gruplara göre mesleki gelişmeleri izleme durumları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Genç kütüphaneciler için bu konuda görece bir olumsuzluk söz konusu olabilir gibi görünse de bu çok anlamlı bir düzeyde değildir.

TABLO 46. Meslekte Geçirilen Yıla Göre Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri

Çalışma süresi	Hizmet içi eğitime gereksinim duyma					
	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1-5 yıl	26	92,9	2	7,1	28	100,0
6-15 yıl	54	90,0	6	10,0	60	100,0
16-25 yıl	46	86,8	7	13,2	53	100,0
26 yıl ve üzeri	2	100,0	0	,0	2	100,0
Toplam	128	89,5	15	10,5	143	100,0

Tablo 46'ya göre, meslekte çalışılan süre kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinde anlamlı bir farklılık yaratmamakta ve her gruptaki kütüphaneciler bu konuda eğitime büyük ölçüde gereksinim duymaktadır.

5.13 KÜTÜPHANECİLERİN MEZUN OLDUKLARI BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNE GÖRE HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMLERİ

Kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksiniminde, mezun olunan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinin etkisine yönelik verilerin araştırmamız açısından zenginleştirici olabileceği düşünülmüştür. Tablo 47, bölümlerde verilen eğitimin hizmet içi eğitim gereksinimini ne şekilde etkilediği belirtilmiştir.

TABLO 47. Mezun Olunan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümüne Göre Üniversitede Alınan Eğitimin Yeterliliği

	<i>Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri</i>									
	Ankara Üniv. BBY Bölümü		Hacettepe Üniv. BBY Bölümü		İstanbul Üniv. BBY Bölümü		Marmara Üniv. BBY Bölümü		Toplam	
<i>Yeterlilik</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Tamamen yeterli oldu	6	9,1	10	21,3	5	18,5	0	0,0	21	14,7
Büyük ölçüde yeterli oldu	25	37,9	21	44,7	8	29,6	3	100,0	57	39,9
Çoğu zaman yeterli olmadı	33	50,0	13	27,7	12	44,4	0	0,0	58	40,6
Hiç yeterli olmadı	2	3,0	3	6,4	2	7,4	0	0,0	7	4,9
<i>Toplam</i>	66	100,0	47	100,0	27	100,0	3	100,0	143	100,0

Tablo 47 verilerine göre üniversitelerde aldıkları eğitimin mesleki uygulamalarda “tamamen yeterli” olduğunu düşünen kütüphanecilerin oranı Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunları için %21,3, İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunları için %18,5, ve Ankara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunları için %9,1’dir. İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunlarının %7,4’ü, Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunlarının %6,4’ü ve Ankara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunlarının %3’ü üniversitede aldıkları eğitimin mesleki çalışmalarında “hiç yeterli olmadığını” belirtmişlerdir.

TABLO 48. Mezun Olunan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümüne Göre Kütüphanecilerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri

	Hizmet içi eğitime gereksinim duyma					
	Evet		Hayır		Toplam	
<i>Mezun olunan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Ankara Üniversitesi BBY Bölümü	61	92,4	5	7,6	66	100,0
Hacettepe Üniversitesi BBY Bölümü	41	87,2	6	12,8	47	100,0
İstanbul Üniversitesi BBY Bölümü	24	88,9	3	11,1	27	100,0
Marmara Üniversitesi BBY Bölümü	2	66,7	1	33,3	3	100,0
Toplam	128	89,5	15	10,5	143	100,0

Tablo 48 verileri mezun olunan üniversitenin, kütüphanecilerin hizmet içi eğitime gereksinim duymalarında anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. Kütüphanecilerin tamamına yakını hangi üniversiteden mezun olmuşsa olsunlar hizmet içi eğitime gereksinim duyduklarını belirtmişlerdir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 SONUÇ

“Türkiye’de halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin, hizmet içi eğitime neden gereksinim duyduklarını, bu gereksinimlerin boyutunu, özelliklerini ve nasıl bir hizmet içi eğitim istediklerini ortaya koymak” amacıyla, “Türkiye’de halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler mesleki gelişmeleri izleyemedikleri, bu gelişmeleri hizmetlere uygulayabilecek bilgi ve beceriye sahip olmadıkları ve bağlı oldukları Bakanlık ve diğer ilgili birimlerin bu konudaki destekleri yetersiz olduğu için hizmet içi eğitime gereksinim duymaktadırlar” biçiminde oluşturduğumuz hipotez temelinde gerçekleştirdiğimiz çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar şöyle sıralanabilir.

1. Araştırmamıza katılan halk kütüphanecilerinin* cinsiyete göre dağılımı eşittir. Lisans üstü (Yüksek Lisans, Doktora) eğitim mezunu kütüphaneci oranı son derece düşüktür. Kütüphaneciler çoğunlukla Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü ile Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunlarından oluşmaktadır. En çok kütüphaneci İç Anadolu Bölgesi’nde görev yapmaktadır. Kütüphanecilerin büyük bölümünün üniversiteden on yıl ve daha önce mezun oldukları anlaşılmıştır. Yine kütüphanecilerin büyük çoğunluğu beş yıl ve daha fazla bir süredir halk kütüphanelerinde çalışmaktadır. Dolayısıyla halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin meslekte deneyimli oldukları söylenebilir.
2. Kütüphanecilerin üniversitede edindikleri mesleki bilgi ve beceriler, halk kütüphanesinde işe başladıklarında genelde yeterli olmaktadır. Bir başka deyişle kütüphanecilerin halk kütüphanesinde işe başladıklarında üniversitede aldıkları mesleki eğitimden kaynaklanan bir sorunları olmamaktadır.
3. Kütüphaneciler halk kütüphanelerinin ve bu kütüphanelerde çalışan kütüphanecilerin mevcut rollerinin gelecekte değişeceğini düşünmektedirler. Bu sonuç kütüphanecilerin bilgi toplumuna geçiş olarak adlandırabileceğimiz

* Türkiye’deki halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler kastedilmektedir.

toplumsal, kültürel, ekonomik ve teknolojik değişimin halk kütüphanelerine ve kütüphanecisine yansıtacağını düşündükleri biçiminde de ifade edilebilir.

4. Kütüphaneciler mesleki gelişmeleri kendi olanakları ile yeterince izleyememektedirler. Kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri izleyememeleri, genelde bağlı olunan birimler tarafından mesleki gelişmeleri izlemeye olanak sağlanmaması, ekonomik yetersizlikler, işlerin yoğunluğu ve yöneticilerin bu konuya genelde önem vermemelerinden kaynaklanmaktadır.
5. Kütüphaneciler halk kütüphanelerinin çalışma alanı kapsamında olup gittikçe yaygınlaşan, güncel ve teknolojik nitelikli mesleki gelişmeleri yeterince izleyememekte buna karşın genel ve geleneksel sayılabilecek konulardaki gelişmelerden haberdar olmaktadır.
6. Kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri izleyip, yeniliklerden haberdar olmaları bu yenilikleri uygulamaya aktarmaları için her zaman yeterli olamamaktadır. Kütüphaneciler genelde halk kütüphaneleri ile ilgili yenilikleri çalıştıkları kütüphanelerde tam anlamıyla uygulayamamaktadırlar. Kütüphaneciler mesleki gelişmeleri uygulamaya aktaracak birtakım bilgi ve becerilere gereksinim duymakta, bu gereksinimler ise bağlı oldukları birimler (Bakanlık veya Valilik) tarafından sağlanamamaktadır.
7. Çalışmamıza ilişkin genel sonuçlardan birisi de kütüphanecilerin hizmet içi eğitime açık bir biçimde gereksinim duydıklarıdır. Kütüphaneciler hizmet içi eğitime mesleki gelişmeleri kütüphane hizmetlerine uygulamada gereksinim duyulan bilgi ve beceriyi artırma, iş yaşamında başarıyı, motivasyonu ve memnuniyeti yükseltme ve mesleki gelişmeleri izleyebilme nedenleriyle gereksinim duymaktadırlar. Kütüphaneciler hizmet içi eğitimin meslekte yükselmeye etkisi olduğunu düşünmemektedirler. Bir başka deyişle kütüphaneciler mesleki yükselmeye katkı sağlamasını hizmet içi gereksinim duyma açısından bir neden olarak görmemektedirler.
8. Kütüphaneciler yurt içi veya yurt dışında düzenlenecek hizmet içi eğitim fırsatlarına karşı son derece isteklidirler. Ancak yurt içindeki eğitimleri daha çok tercih etmektedirler. Yurt dışına gitme konusunda deneyimsizlikten kaynaklanan çekingenliğin etkili olduğu düşünülebilir. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmada, kütüphaneciler için yasal bir zorunluluk ya da yönetici

isteği/zorlaması değil, mesleki gelişmeleri izleme ve kütüphanelere uygulama istek ve eğilimleri belirleyici olmaktadır. Diğer bir deyişle kütüphaneciler için hizmet içi eğitim dışsal bir zorunluluk değil içsel bir gereksinimdir.

9. Hizmet içi eğitim için kütüphanecinin kişisel bütçesinden ödeme yapmak zorunda olması onun bu eğitime katılma isteğini engelleyen en önemli nedendir. Bunun dışında kütüphaneciler, içeriğini ilgi çekici ve yararlı bulmuyorsa hizmet içi eğitime katılmak istememektedirler. Hizmet içi eğitim alanına ulaşımında sorun yaşanması, kütüphaneciler tarafından eğiticilerin yeterli bulunmaması ve hizmet içi eğitimin mevcut hizmetlere olumlu etkisinin olmayacağı düşünülmesi hizmet içi eğitime katılma isteğini önemli ölçüde etkilememektedir. Yöneticinin engelleyici tutum takınması ve bu türden eğitim etkinliğinin görevde yükselmeye bir katkısının olmayacağı düşüncesi de kütüphanecilerin hizmet içi eğitime katılmalarında önemli nedenler olmamaktadır. Kısaca kütüphanecilerin hizmet içi eğitim konusunda son derece istekli oldukları kişisel bir beklenti içinde bulunmadıkları ve mesleki kaygılarla hareket ettikleri söylenebilir.
10. Kütüphanecilerin mesleki yaşantıları boyunca katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliği sayısı son derece düşüktür. Gerek mesleki yaşantıları boyunca gerekse son iki yılda hiç bir eğitim etkinliğine katılmayan kütüphanecilerin bulunması son derece olumsuz bir durumu ifade etmektedir.
11. Kütüphaneciler mesleki yaşantıları boyunca katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinde elde ettikleri bilgi ve becerileri uygulamaya kısmen aktarabilmişlerdir. Bir başka deyişle onlar sözü edilen eğitim etkinliklerinin genelde yararlı olduklarını düşünmektedirler.
12. Bu güne kadar katıldıkları hizmet içi eğitim etkinlikleri kütüphanecilerin beklentilerini yarı yarıya karşılamıştır. Bu etkinliklerin kütüphaneci beklentilerini “tamamen karşılama” ya da “hiç karşılamama” durumu genelde söz konusu olmamaktadır.
13. Kütüphaneciler hizmet içi eğitimin hem bireysel hem de kurumsal açıdan yararlı olduğunu düşünmektedirler. Onlara göre mesleki konularda kendilerine olan güveni arttırması, motivasyon, başarı ve memnuniyeti geliştirmesi ve mesleki yeterliliği güçlendirmesi en önemli bireysel yararlarıdır. Görevde yükselmeye

katkı ve ücrette artış sağlaması kütüphaneciler tarafından bireysel yarar olarak görülmemektedir. Kütüphanecilere göre, gelişmelerin hizmetlere yansıtılmasını kolaylaştırması, kütüphanede çalışma verimliliğini artırması ve kütüphanenin genel kalitesini olumlu anlamda etkilemesi hizmet içi eğitimin başlıca kurumsal yararlarıdır. Kütüphaneciler hizmet içi eğitimin işten ayrılmaları azaltacak bir etkisi bulunduğunu düşünmemektedirler.

14. Kütüphanecilere göre kendilerine yönelik hizmet içi eğitimlerini gerçekleştirme de birinci derecede sorumluluk Kültür ve Turizm Bakanlığı'na aittir. Onlar, Valilikler ve mesleki dernekleri bu konuda diğer sorumlu kurumlar olarak görmektedirler.
15. İçeriğinin ilgi çekici ve gereksinimlere yönelik olması kütüphaneciler için hizmet içi eğitimin en önemli unsurudur. Bunun dışında kütüphaneciler hizmet içi eğitimde anlatılan konuların teori-uygulama dengesine ve eğiticilerin yeterli olmasına önem vermektedirler. Hizmet içi eğitimin verildiği yer, programın yoğunluğu, eğitim yöntemleri, organizasyonun niteliği ve katılımcı sayısı kütüphanecilere göre hizmet içi eğitimin önemli unsurları arasında yer almamaktadır.
16. Kütüphanecilerin hizmet içi eğitim konuları açısından tercihleri dijitalleştirme, otomasyon ve elektronik bilgi erişim gibi teknolojik konularda yoğunlaşırken, kataloglama, sınıflama, okuma alışkanlığı gibi geleneksel konularda fazla istekli görünmemektedirler.
17. Kütüphaneciler aday memurlukta; yapılacak işlerle ilgili temel bilgi ve becerileri kazandıran *temel eğitimi*, hizmette ise; kütüphanecilik ile ilgili gelişmeler hakkında bilgi ve becerilerin geliştirilmesini sağlayan *geliştirme eğitimi* almak istemektedirler. Seminer ve işbaşında eğitim onlar tarafından en çok tercih edilen eğitim türüdür. Kütüphaneciler için hizmet içi eğitimin gerçekleştirileceği yerin neresi olduğu önemli değildir. Kütüphaneciler hizmet içi eğitim sıklığının yılda iki kez ve süresinin de üç günden az olmamasını istemektedirler. Onlar bu etkinliklerde eğitimci olarak öncelikle üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerindeki öğretim elemanlarını, daha sonra halk kütüphanelerinde çalışan deneyimli yönetici ve kütüphanecileri tercih etmektedirler. Hizmet içi eğitimde

kuram ve uygulamanın eşit ağırlıkta olması kütüphaneciler tarafından tercih edilen bir başka unsurdur.

18. Görev yapılan coğrafik bölgenin kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri izleyebilmelerine, hizmet içi eğitime duydukları gereksinime, hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım sayısına ve bu etkinliklerden kazandıkları bilgi ve becerileri kütüphanelerinde uygulayabilmelerine anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır.
19. Görev yapılan kütüphanenin il veya ilçede bulunması kütüphanecinin hizmet içi eğitim gereksinimini anlamlı bir düzeyde etkilememektedir.
20. Meslekte çalışılan süre kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri izleme düzeylerini ve hizmet içi eğitime duydukları gereksinimi anlamlı biçimde etkilememektedir.
21. Kütüphanecilere göre mesleki eğitim veren Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri arasında verilen eğitimin mesleki uygulamalarda yeterliliği açısından farklar bulunmaktadır. Buna karşın mezun olunan Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümünün kütüphanecilerin hizmet içi eğitime gereksinim duymalarında anlamlı bir fark yaratmadığı anlaşılmıştır.

Yukarıda ayrıntısı ile sıralanan sonuçlara dayanarak şu genel belirlemeyi yapmak olanaklıdır: Kütüphaneciler hizmet içi eğitime çok ciddi düzeyde gereksinim duymaktadırlar. Konunun çeşitli boyutları bu açık ve genel sonucu değiştirmemekte, tam tersine desteklemektedir.

Elde edilen bu sonuçlara göre Sonuç bölümünün başında da belirtilen hipotezimiz kanıtlanmıştır.

6.2 ÖNERİLER

Çalışmada elde edilen sonuçlara dayanarak şu öneriler sunulabilir:

1. Sorumlu birim olarak Kültür ve Turizm Bakanlığı ve alt birim olarak da Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü, kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerini karşılamayı halk kütüphanesi politikasının en önemli

parçalarından birisi olarak görmelidir. Bakanlık, bu yaklaşım çerçevesinde kütüphanecilerin hizmet içi eğitimlerini sistematik ve düzenli bir biçimde gerçekleştirmelidir. Bunun yanı sıra sorumlu birimlerin, diğer kurum ve kişilerden gelen hizmet içi eğitim projelerine karşı da açık olmaları ve bu yönde teşvik edici davranmaları kütüphanecilerin hizmet içi eğitimlerine büyük yarar sağlayacaktır.

2. Halen, kütüphanecilerin de hizmet içi eğitimlerini gerçekleştirme sorumluluğuna sahip olan Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü'nün görev alanı ve iş yükü çok fazladır. Gerek bu nedenle gerekse verimlilik ve uygulama kolaylığı açısından Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü içinde oluşturulacak ve hizmet içi eğitim sorumluluğunu üstlenecek bir birim örgütlenmesi daha etkili olacaktır. Bunun yanında Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü bünyesinde bulunan Mevzuat, Koordinasyon ve Eğitim Şubesi'nin yukarıda söz edilen öneri çerçevesinde yeniden değerlendirilmesi yerinde olacaktır.
3. Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü'nün bütçe hesaplamalarında hizmet içi eğitim etkinlikleri için yeterli pay ayrılmalıdır.
4. Bakanlık ve Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü, kütüphanecilere hizmet içi eğitim verecek eğiticilerin seçiminde titiz davranmalı, alanında uzman kişilerden yararlanmalıdır.
5. Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü'nün kütüphanecilerin hizmet içi eğitimlerini gerçekleştirme sorumluluğunu doğrudan tanımlayan ve düzenleyen mevzuat yeniliği yapılmalıdır.
6. Halk kütüphanelerine genç kütüphanecilerin istihdamı, personel niteliğini yükselten bir unsur olacaktır.
7. Halk kütüphanelerinin gelecekteki rolleri düşünüldüğünde gerek Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinin gerekse halk kütüphaneleri ile ilgili birimlerin eğitim programlarını zaman zaman gözden geçirmeleri yerinde olacaktır.
8. Kültür ve Turizm Bakanlığı, gerek mesleki yayınlar çıkartarak gerekse mevcut mesleki yayınlara kütüphanecilerin rahatça erişebilmesini sağlayarak, ayrıca ücretli veya ücretsiz seminer, panel, konferans gibi mesleki toplantılara kütüphanecilerin katılımını sağlayarak kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri

izleyebilmelerine olanak sağlamalıdır. Ayrıca mesleki gelişmeleri izleyebilmek isteyen kütüphaneciler için iş yükü hafifletilmeli ve uygun zaman yaratılmalıdır. Kütüphane yöneticileri hizmet içi eğitimin önemi konusunda bilgilendirilmelidirler.

9. Kütüphanecilere, kütüphanelerdeki geleneksel hizmetlere ilişkin olanlardan çok, bilgi ve iletişim teknolojileri gibi alanlardaki güncel gelişmeleri izleme ve yenilikleri çalıştıkları kütüphanelerde uygulama olanağı sağlanmalıdır. Sözü edilen bu olanağın sağlanması kütüphanecilerin bilgi, beceri, başarı ve motivasyonlarını arttıracaktır.
10. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmanın, kütüphanecinin meslekte yükselmesine katkı sağlayacağı düzenlemeler gerçekleştirilmelidir.
11. Kütüphanecilere yurt içinin yanı sıra yurt dışında da hizmet içi eğitim olanağı sağlanmalıdır. Ancak kütüphanecilere uygulanacak hizmet içi eğitimin ücretsiz olması ya da kütüphanecinin ödemesi gereken ücretlerin en aza çekilmesi yerinde olacaktır.
12. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin ilgi çekici ve gereksinime yanıt verici nitelikte olmasına, ayrıca kütüphanecide ona katkı sağlayacağı izlenimi yaratmasına çalışılmalıdır.
13. Kütüphaneciler için hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerçekleştirildiği yerlere ulaşım sorunu en aza indirilmelidir.
14. Halen halk kütüphanelerinde çalışan ve bugüne kadar hiç hizmet içi eğitim almamış kütüphaneciler saptanarak, öncelikle onlar eğitimden geçirilmelidir.
15. Kütüphanecilerin gereksinimlerine uygun olarak seçilen hizmet içi eğitim konularında teori uygulama ilişkisi dengeli olmalıdır.
16. Kütüphanecilere aday memurluk döneminde temel eğitim, sonraki dönemlerde ise geliştirme eğitimi verilmelidir.
17. Kütüphanecilere yönelik hizmet içi eğitim yılda 2 kez 3-5 gün süre ile düzenlenmelidir. Bu eğitimlerde üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerindeki öğretim elemanları ile halk kütüphanelerinde çalışan deneyimli yönetici ve kütüphanecilerden yararlanılmalıdır.
18. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasında varsa bölgesel dezavantajlar da göz önüne alınmalıdır.

19. Üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri halk kütüphanelerine ve kütüphanecilerine yönelik dersleri içerik ve süre olarak uygun hale getirmeli ve zaman zaman gözden geçirmelidir.
20. Kütüphanecilerin hizmet içi eğitimine ilişkin modeller geliştirilmeye ve uygulanmaya çalışılmalıdır.

Türkiye’de halk kütüphaneleri alanında bir çok sorunun varlığı bilinmektedir. Hizmet içi eğitim kütüphanelerde personel sorununa ilişkin bir ayrıntı gibi görünmesine karşın temel sorunların çözülmesinde dikkate alınması gereken bir parçadır. Bu kütüphanelerde hizmetin niteliği büyük ölçüde bu hizmeti veren personelin niteliğine bağlıdır. Böyle bakıldığında olumsuz koşullar içinde hizmet vermeye çalışan Türk halk kütüphanelerinde hizmet içi eğitim gözden kaçırılmaması gereken çözüm noktalarından birisidir.

KAYNAKÇA

- Açıkalm, Ş. Ş. (1991a). *Hizmet içi eğitimin engelleri ve üst kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitime ilişkin tutumları*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Açıkalm, Ş. Ş. (1991b). Özel kamu kuruluşlarında hizmet içi eğitimin engelleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi. Sayı:6, s.111-119.
- Ağaoğlu, E. (1997). *Eğitimde klinik denetim*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:982; Eğitim Fakültesi yayınları, No:46.
- Aksoy, Ş. (1984). Verimlilik ve hizmet içi eğitim: Türk kamu yönetiminde yasal durum, uygulama ve değerlendirme. *Amme İdaresi Dergisi*. 4(17), s.48-61.
- Aldemir, C. ve Ataoğlu, A. (1993). *Personel yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları.
- Aras, F. (1991). *Türkiye’de kamu kesminde hizmet içi eğitim ve T.C Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü uygulaması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Arslan, M. (1991). *İşletmelerde hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması ve bir uygulamanın değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Atılğan, D. (2006). İletişim teknolojileri çağında değişen bilgi hizmetleri. *1. Uluslararası Bilgi Hizmetleri Sempozyumu: İletişim, 25-26 Mayıs 2006 İstanbul (Bildiriler)* içinde. Yay. Haz. Ayşe Üstün, Ümit Konya. İstanbul: TKD İstanbul Şubesi,
- Aytaç, T. (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:147. 25.05.2006 tarihinde <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/147/aytac.htm> adresinden erişildi.
- Barkurt, M. Y. (1990). Kamu kesminde hizmet içi eğitim. *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*. Sayı:37, s.87-90. 11.11.2006 tarihinde <http://www.jmo.org.tr> adresinden erişildi.
- Başaran, İ. E. (1989). *Eğitim yönetimi*. 2. bs. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Başbakanlık. (1938). Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Meslekî Kurslar Açılmasına Dair Kanun. *T.C. Resmi Gazete*. 17.06.1938. Sayı:3457.

- Başbakanlık. (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı: (2007-2013). *T.C. Resmi Gazete*.
01.07.2006. Sayı:26215. 02.12.2006 tarihinde <http://ekutup.dpt.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Bayter, M. (2004). Türkiye'de sürekli kütüphanecilik eğitiminde Türk Kütüphaneciler Derneği'nin Yeri. *Kütüphaneciliğin Destanı Uluslar Arası Sempozyumu 21-24 Ekim 2004, Ankara, (Bildiriler)* içinde. Yay. Haz. Sacit Arslantekin ve Fahrettin Özdemirci. Ankara: A.Ü. DTCF Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü.
- Bednarek-Michalska, B. (2002). *Electronic resources librarian job description*.
07.05.2007 tarihinde <http://eprints.rclis.org/archive/00005464/> adresinden erişilmiştir.
- Bilen, M. (1999). *Plandan uygulamaya öğretim*. Ankara: TAKAV Matbaacılık
- Bursalıoğlu, Z. (1976). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Büyükkaragöz, S. ve bşkl. (1997). *Eğitime giriş*. Konya: Günay.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Canman, A. D. (1977). Türkiye'de kamusal hizmet içi eğitim ve değerlendirilmesi çalışmaları. *Amme İdaresi Dergisi*. 10(4), 10-22.
- Canman, A. D. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Cargill, J. ve Webb, G. M. (1988). *Managing libraries in transition*. Phoenix: Oryx Press,
- Cavaliere, L.A. and Sgroi, A. (1991). Active learning: perspectives on learning that leads to personal development and social change. *Learning for Personal Development* içinde. Ed. by L.A. Cavaliere, A. Sgroi. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cervantes, C. (1996). Eğitim-verimlilik ilişkisi. *MESS Mercek*. Ekim.
- Cevizbaş, R. (2002). *Hizmet içi eğitim ve Türk merkezi yönetimindeki uygulaması*. Ankara: Nobel.
- Chapman, A. (1995-2006). *Kirkpatrick's learning and training evaluation theory*.
28.11.2006 tarihinde <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm> adresinden erişilmiştir.

- Chartered Institute of Library and Information Professionals. (2007). *Continuing professional development*. 15.09.2007 tarihinde <http://www.cilip.org.uk> adresinden erişilmiştir.
- Corrall, S. (2005). Developing models of professional competence to enhance employability in the network world. *Continuing professional education to continuing professional development and workplace learning: the journey and beyond* içinde. Ed. by Paul Genoni and Graham Walton. München: K.G. Saur.
- Çalışkan, H. (1998). *Kamu yönetiminde yeniden yapılanma sürecinde insan kaynakları yönetimi yaklaşımıyla hizmet içi eğitim*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Çelik, A. (1998). Uzaktan eğitim ve kütüphanecilik. *Türk Kütüphaneciliği*, 12(2), s.104-109. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Çıngı, H. (1990). *Örnekleme kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi.
- Danton, J. P. (1966). *Kütüphanecilerin yetişmesi*. Çev.: B.Balkan. Ankara: UNESCO Türkiye Milli Komisyonu.
- Demirel, Ö. (1993). *Eğitim terimleri sözlüğü: İngilizce-Türkçe/Türkçe-İngilizce*. Ankara: USEM.
- Devlet İstatistik Enstitüsü. (2002). *Kamu kurum ve kuruluşları hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim istatistikleri, 1999 /T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü = Per-Service and in-service training statistics with in state Institutions / State Institute of Statistics Prime Ministry Republic of Turkey --* Ankara: DİE.
- Devlet Personel Başkanlığı. (1983). Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı. *T.C. Resmi Gazete*. 19.10.1983. Sayı: 18196.
- Devlet Personel Başkanlığı. (2002). Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik, *T.C. Resmi Gazete*. 03.05.2002. Sayı: 247444.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1963). *Kalkınma planı: (birinci beş yıl) 1963-1967*. Ankara: T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1967). *Kalkınma planı: ikinci beş yıl, 1968-1972*. Ankara: T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1972). *Kalkınma planı üçüncü beş yıl 1973-1977*. Ankara: T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.

- Devlet Planlama Teşkilatı. (1979). *Dördüncü beş yıllık kalkınma planı: 1979-1983*. Ankara: T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1985). *Beşinci beş yıllık kalkınma planı: 1985-1989*. Ankara: T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1989). *Altıncı beş yıllık kalkınma planı: 1990-1994*. Ankara: T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1994) *Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*. Karar sayısı: KHK/ 540. 20.05.2008 tarihinde <http://mevzuat.dpt.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1995). *Yedinci beş yıllık kalkınma planı: 1996-2000*. Ankara: T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). *Sekizinci beş yıllık kalkınma planı (2001-2005)*. Ankara: T.C Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Dewey, J. (1996). *Demokrasi ve eğitim*. Çev.: Salih Otaran. İstanbul: Başarı Yayıncılık.
- Dobson, M. S. (2003). *Streetwise Project Management: How to Manage People, Processes and Time to Achieve the Results You Need*. Avon. Mass: Adams Media Corporation.
- Dowlin, K. E. ve Loertscher, D. (1999). *Web-based instruction for continuing education students: a report on the San Jose State University Virtual Library School Program and its potential for web-based instruction for continuing education*. 07.05.2007 tarihinde <http://www.ifla.org/IV/ifla65/papers/101-104e.htm> adresinden erişilmiştir.
- Erden, M. (1991). Kamu ve özel kurumların eğitim birimlerinin faaliyetleri ve insangücü gereksinimlerinin niteliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı:6, s.61-81.
- Farrow, J. (1997). Management of change: technological developments and human resources issues in information sector. *Journal of Managerial Psychology*. 12(5), p.319-324.
- Göze, A. İ. (1999). *Türkiye’de kamu personel ve sistemi ve hizmet içi eğitim*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.

- Gül, Hüseyin. (2000). Türkiye’de kamu yönetiminde hizmet içi eğitim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2(3). 05.10.2006 tarihinde <http://www.sbe.deu.edu.tr/Yayinlar/dergi/dergi06/gul.html> adresinden erişilmiştir.
- Gürdal, O. (2000). Yaşamboyu öğrenme etkinliği “Enformasyon Okuryazarlığı”. *Türk Kütüphaneciliği*, 14(2), s.176-187. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği
- Hasiewicz, C. (2000). Bibweb: an internet training course for public libraries. *The Electronic library*. 18(4), s.266-268.
- Higher Education Funding Council for England. (1993). *Fielden report: a report on human resource management in academic libraries, for the Joint Funding Councils' Libraries Review Group*. 15.09.2007 tarihinde <http://www.hefce.ac.uk> adresinden erişilmiştir.
- Holderied, A. (2006). Working ideas for staff development in the academic library. *Associates: The Electronic Library Support Staff Journal*. 13(2). 06.05.2007 tarihinde <http://associates.ucr.edu/1106fhol.htm> adresinden erişildi.
- Holt, İ. ve Kızılaslan, D. (2004). Kütüphanecilikte sürekli eğitim uygulamaları ve Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi örneği. 11.12.2006 tarihinde <http://eprints.rclis.org/archive/00003064/> adresinden erişilmiştir.
- IFLANET. (2007). *Continuing Professional Development and Workplace Learning Section* <http://www.ifla.org/VII/s43/index.htm> adresinden 15.09.2007 tarihinde erişilmiştir.
- Kalkandelen, A. H. (1960). *Eğitim politikası, Hizmet içi eğitim ve teknikleri*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Kalkandelen, A. H. (1979). *İşletmeler, KİT’ler ve kamu kuruluşları için hizmet içi eğitim el kitabı*. Ankara: Ajans-Türk.
- Kaptan, S. (1995). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Tekışık.
- Kara, D. A. (2004). *Öğretme-öğrenme sürecinin hizmet içi eğitimdeki yeri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Khamadi S.I.D. (1994). A proposal for change at Moi University library: Staff development, training and promotion. *New library world*, 95(6), p.18-23.
- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı. (2006). *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı*

Kurulması Hakkında Kanun. 03.12.2006 tarihinde <http://www.kosgeb.gov.tr> adresinden erişilmiştir.

Kuhn, R. (1994). Some notes on continuing library education for library and information workers. *Innovation*. No:9, p.48-53.

Kültür Bakanlığı. (1981). Halk Kütüphaneleri Görev ve Çalışma Yönetmeliği. *T.C. Resmi Gazete* 21.09.1981. Sayı:17465.

Kültür Bakanlığı. (1989). Kültür Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. *T.C. Resmi Gazete* 02.03.1989. Sayı:20096.

Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2003). Kültür ve Turizm Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun. *T.C. Resmi Gazete*. 16.04.2003. Sayı:4848.

Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2005a). Kültür ve Turizm Bakanlığınca Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim, Kurs Ve Seminerlerde Ücretle Okutulacak Ders Saatlerinin Sayısı, Ders Görevi Alacakların Nitelikleri Ve Diğer Hususların Tespitine İlişkin Esaslar. *T.C. Resmi Gazete* 03.01.2005 Sayı:25689.

Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2005b). Kültür ve Turizm Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği. *T.C. Resmi Gazete* 22.08.2005. Sayı:25914.

Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2007a). *Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı görevleri*. 19.09.2007 tarihinde <http://aregem.kulturturizm.gov.tr> adresinden erişilmiştir.

Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2007b). *Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması*. 19.09.2007 tarihinde <http://kygm.kulturturizm.gov.tr> adresinden erişilmiştir.

Lobban, M. (1997). *Library training guides: Training library assistants*. London: Library Association.

Malone, D. M., Straka, E. ve Logan, K. R. (2000). Professional development in early intervention: creating effective inservice training opportunities. *Infants and Young Children*. 12(4), p.53-62.

Maliye Bakanlığı. (1954). Harcırah Kanunu. *T.C. Resmi Gazete*, Tarih:18.02.1954, Sayı:8637.

- Mantar, E. (2003). *Kütüphanecilikte sürekli eğitim: Ankara'da bulunan üniversite kütüphaneleri üzerine bir inceleme*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. No:50, p.370-396. 30.04.2008 tarihinde <http://psychclassics.yorku.ca> adresinden erişilmiştir.
- Megginson, D. (1996). Planned and emergent learning: consequences for development. *Management Learning*, 27(4), p.411-428.
- Morgan, S. (1997). Future academic library skills: what will they be?. *Competencies for the twenty-first century* içinde. Munchen: K.G. Saur,
- Milli Prodüktivite Merkezi. (2006). *Milli Prodüktivite Merkezi*. 03.11.2006 tarihinde <http://www.mpm.org.tr> adresinden erişilmiştir.
- Newton, M. (1993). Styles and strategies of evaluating INSET. *Implementing inservices education and training* içinde. Ed. by Robert G. Burgess. England: Falmer P.
- Nicholson, F. (1993). Issues in continuing education. *Continuing professional education and IFLA: past, present, and a vision for the future...* içinde. Ed.by B.Woolls. Munchen: K.G. Saur,
- Noon, P. (1992) Starting from scratch: developing a staff training and development programs in an academic library. *Journal For Library And Information Workers*, 9(3), p.65-70.
- Odabaş, H. (2004). İnternet tabanlı uzaktan öğrenim modelinin bilgi hizmetlerine yönelik yüksek öğretim programlarında kullanımı. *Kütüphaneciliğin Destanı Uluslar arası Sempozyumu 21-24 Ekim 2004, Ankara: (Bildiriler)* içinde. Yay. Haz. Sacit Arslantekin ve Fahrettin Özdemirci. Ankara: A.Ü. DTCF Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü.
- Oğuzkan, F. (1974). *Eğitim terimleri sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Ötüken, A. (1957). Türkiye'de kütüphanecilik öğretiminin tarihçesi. *Türk Kütüphaneciliği*, (6)1-2, s.1-35. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Özel, N. (2007). *Üniversite kütüphanelerinin kataloglama birimlerinde çalışan kütüphanecilerin eğitim gereksinimleri üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

- Özmen, R. (Yay. Haz.). (2004). *Son değişiklikleriyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer personel kanunları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Pehlivan, İ. (1995). Türk kamu kesminde 1985-1993 yılları arasında hizmet içi eğitime ilişkin sayısal gelişmeler. *Amme İdaresi Dergisi*. Sayı: 4, s.105-120.
- Peker, Ö. (1989). Kamu kuruluşlarında hizmet-içi eğitimin yapısı ve işleyişi. *Amme İdaresi Dergisi*. Sayı:4, s.73-87.
- Pollack, M. ve Brown, K. (1998). Learning and transitions in the careers of librarians. 14.01.2007 tarihinde <http://www.ifla.org/IV/ifla63/63polm.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Prakasan, E. R, Swarna, T. ve Kumar, V. (2000). Human resource development in hybrid libraries. *NACLIN-2000: National Convention on Library and Information Networking*, içinde. IIT Madras, Chennai, India.
- Ramaiah, C. ve Moorthy, A.L., (2002). The impact of continuing education programmes on library and information science professionals. *Library Review*, 51(1), p.24-31.
- Ritchie, A. (2005). Conference opening address. *Continuing professional development- preparing for roles in libraries: a voyage of discovery* içinde. Ed. by Paul Genoni and Graham Walton. München: K.G. Saur.
- Roscoe, J. (2002). Continuing professional development in higher education. *Human resources development International*. 5(1), p.3-9.
- Sacchanand, C. (2000) Workplace learning for information professionals in a changing information environment. 15.09.2007 tarihinde <http://www.ifla.org/IV/ifla66/papers/109-136e.htm> adresinden erişilmiştir.
- Shoham, S. (2001). The role of academic institutions in the continuing professional education of librarians and information professionals. *Delivering lifelong continuing professional education across space and time* içinde. Ed.by Branche Woolls; Brooke E. Sheldon. München: K.G. Saur.
- Spacey, R., Goulding Anne, ve Murray, I.. (2003). ICT and change in UK public libraries: does training matter?. *Library Management*, 24(1/2), p.61-69.
- Swarna, T., Prakasan, E. R. ve Kumar, V. (2000). librarianship today: challenges and changes. 10.12.2006 tarihinde <http://eprints.rclis.org/archive/00003046/01/pdf.pdf> adresinden erişildi.

- Şahin T.Y. ve Yıldırım, S. (1999). *Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme*. Ankara: Anı Yayınevi.
- Şencan, H. ve Erdoğan, N. (2001). *İşletmelerde eğitim ihtiyacı analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Tanyeli, H. (1967). Eğitim programlarının hazırlanması. *Eğitim yöneticileri semineri: raporlar*. 22 Şubat-9 Mart 1966 içinde. Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Yayın No:14. Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- Taymaz A.H., (1997). *Hizmet içi eğitimde kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Tenopir, C. (2002). Educating tomorrow's information professionals today. *Searchers*. 10 (7). 14.12.2006 tarihinde <http://www.infotoday.com/searcher/jul02/tenopir.htm> adresinden erişilmiştir.
- Tınaz, P. (2000). *Organizasyonlarda etkili öğrenme stratejileri*. İstanbul: Mess.
- Türk Kütüphaneciler Derneği. (2007). *Tarihçe ve genel bilgi*. 14.09.2007 tarihinde <http://www.kutuphaneci.org.tr> adresinden erişildi.
- Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. (2004). *Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Teşkilat Kanunu*. 03.12.2006 tarihinde <http://www.todaie.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Tortop, N. (1994). *Personel yönetimi*. Ankara: TODAİE .
- Trotta, M. (1995). *Successful staff development: a how-to-do-it manual*. New York: Neal Schuman.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*. Ankara: TODAİE.
- Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü. (2004). *Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü*. 03.12.2006 tarihinde <http://www.tusside.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Uçak, N. (1995a). Kütüphaneleri etkileyen teknolojik yenilikler ve geleceğin kütüphaneleri. *Türk Kütüphaneciliği*, 9(1), s.49-55. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Uçak, N. (1995b). Kütüphanecilikte sürekli eğitim. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 12(1-2).
- Uğurlu, T. (2002). *İnsanın eğitim ihtiyacı*. 07.12.2006 tarihinde <http://www.egitim.com> adresinden erişildi.

- Üstün, A. (1994). Teknolojik gelişmelerin kütüphane ve bilgi merkezlerine etkisi (Yasalar açısından bir yaklaşım). *Türk Kütüphaneciliği*. 8(3), s.217-229. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Weingand, D. E. (1997). Training the trainer: a perspective from the ALA/CLENE-RT. *Human development: competencies for the twenty-first century* içinde. Ed. by P.L. Ward and D.E. Weingand. München: K.G. Saur.
- Woolls, B. (2005). Continuing professional education to continuing professional development and workplace learning: the journey and beyond. *Continuing Professional Dewelopment-preparing for roles in libraries: a voyage of discovery* içinde. Ed. by Paul Genoni and Graham Walton. München: K.G. Saur.
- Wormell, I. (1993). Expanding professional horizons: the chalenge of fid in the1990s. *Continuing Professional Education and IFLA: Past, Present and a Vision for future* içinde. Ed. by B. Woolls. München: K.G. Saur.
- Yağcı, E. (1992). *Kamu kurum ve kuruluşlarındaki hizmet içi eğitim etkinlikleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Genişletilmiş 5. baskı. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, B. (2004). *Türkiye’de eğitim politikası ve kütüphane*. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği Ankara Şubesi.
- Yılmaz, B. (2007). Hedef gruplara yönelik yaratıcı kütüphane hizmetleri ve proje geliştirme: halk kütüphaneleri Gaziantep, Bartın ve Antalya bölge seminerleri değerlendirme raporu. *Türk Kütüphaneciliği*, 21(1), s.75-87. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Yılmaz, B. (2008). Türkiye’de halk kütüphaneleri bölge seminerleri: iyi uygulama örneği olarak bir deneyimin değerlendirilmesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 22(1), s.107-128. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Yücel, T. (1989). TODAİE’de hizmet içi eğitim. *Amme İdaresi Dergisi*. Sayı:1, s.123-128.
- Zoga, E. (1988). *Türk Sanayiinde hizmetiçi eğitim faaliyetleri, sorunlar, beklentiler, öneriler*. Ankara: Sınayi Eğitim ve Geliştirme Merkezi.

EK-1

TÜRKİYE'DEKİ HALK KÜTÜPHANECİLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMLERİ ANKETİ

Sayın Meslektaşım,

Bu anket Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü'nde yapmakta olduğum yüksek lisans tezi çerçevesinde hazırlanmıştır. Bu anket ile elde edilecek veriler tezimizde kullanılacak, aynı zamanda Türkiye'de halk kütüphanelerinin geleceğe yönelik hizmet içi eğitim politika ve programlarına yön verebilecektir. Bu nedenle anketi doldurmanız ve sorularda size en uygun seçeneği içtenlikle yanıtlamanız büyük önem taşımaktadır.

Doldurduğunuz bu anket formunu, ekteki, posta pulu yapıştırılmış ve adresimin yazılı olduğu zarf ile en geç bir hafta içerisinde geri göndermenizi rica ediyorum.

Ankete isim yazılması zorunlu değildir. Elde edilecek veriler kişisel değerlendirmeye tabi tutulmayacak, sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Zaman ayırdığınız ve yardımcı olduğunuz için çok teşekkür ederim.

Şenol KARADENİZ

Kültür ve Turizm Uzman Yardımcısı
Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü

Bölge kodu:.....

1. Cinsiyetiniz?

1 () E 2 () K

2. Mezun olduğunuz üniversite ve bölüm?

- 1 () Ankara Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü (Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü)
2 () Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü (Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü)
3 () İstanbul Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü (Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü)
4 () Marmara Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü (Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü)

3. Öğrenim durumunuz?

1 () Lisans 2 () Yüksek Lisans 3 () Doktora

4. Mezuniyet yılınız?

.....(Lisans) (Y.Lisans) (Doktora)

5. Kaç yıldır bir halk kütüphanesinde çalışıyorsunuz?

1 () 1-5 yıl 2 () 6-15 yıl 3 () 16-25 yıl 4 () 26 yıl veya üzeri

6. Çalıştığınız halk kütüphanesi hangi coğrafik yerleşim alanındadır?

1 () İl 2 () İlçe 3 () Belde 4 () Diğer

7. Üniversitede almış olduğunuz eğitim, halk kütüphanelerinde işe başladığınızda ne kadar yeterli oldu?

1 () Tamamen yeterli oldu. 2 () Büyük ölçüde yeterli oldu.
3 () Çoğu zaman yeterli olmadı. 4 () Hiç yeterli olmadı.

8. Kütüphanede işinizi yaparken, üniversitede almış olduğunuz eğitimin hangi konularda yeterli olmadığını düşünüyorsunuz?

Açıklayınız.....
.....
.....

9. Bilgi teknolojisi ile birlikte halk kütüphanecilerinin ve halk kütüphanelerinin günümüzdeki rollerinin değişeceğini düşünüyor musunuz?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

10. Mesleğiniz ile ilgili gelişmeleri ne kadar izleyebiliyorsunuz?

1 () Hiç izleyemiyorum. 2 () Nadiren izleyebiliyorum.
3 () Çoğunlukla izleyebiliyorum. 4 () Her zaman izleyebiliyorum.

11. Mesleğiniz ile ilgili gelişmeleri yeterince izleyemediğinizi düşünüyorsanız bunun nedeni ne olabilir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

1 () Bu konuda bağlı olduğumuz Bakanlık veya ilgili diğer birimler tarafından olanak sağlanmıyor.
2 () Yöneticilerimiz bu konuya önem vermiyorlar ve bizi teşvik etmiyorlar.
3 () Yöneticilerimiz bu konuda engelleyici tutum takınıyorlar.
4 () İşlerimin yoğunluğu nedeniyle izleyemiyorum.
5 () Ekonomik yetersizlikler nedeniyle izleyemiyorum.
6 () Diğer (Açıklayınız).....

12. Aşağıda sıralanan konulardaki mesleğiniz ile ilgili gelişmeleri izleme fırsatı ve olanağımız oldu mu?

	Evet	Hayır	Kısmen
1. Bilgi okur-yazarlığı	()	()	()
2. Telif hakları	()	()	()
3. Dijitalleştirme	()	()	()
4. Elektronik kaynaklar	()	()	()
5. Web hizmetleri	()	()	()
6. Çevrimiçi kataloglar	()	()	()
7. Teknik hizmetler	()	()	()
8. Okuyucu hizmetleri	()	()	()
9. Yaşam boyu öğrenme	()	()	()
10. Halkla ilişkiler ve pazarlama	()	()	()

13. Halk kütüphaneleri ile ilgili yenilikleri çalışmakta olduğunuz kütüphanede uygulayabiliyor musunuz?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

14. Halk kütüphaneleri ile ilgili yenilikleri çalışmakta olduğunuz kütüphanedeki uygulamalara aktarmada, size bilgi ve beceri kazandırılmasına gereksinim duyuyor musunuz?

1 () Evet 2 () Hayır

15. Halk kütüphanesindeki mesleki yaşantımız boyunca, gereksinim duyduğunuz mesleki bilgi ve becerilerin, bağlı olduğunuz Bakanlık veya ilgili diğer birimler tarafından yeterince sağlandığını düşünüyor musunuz?

1 () Evet 2 () Hayır

23. Size mesleğiniz ile ilgili gelişmeler konusunda bilgi ve beceri kazandıracak hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmayı ister misiniz?

- A) Yurt içinde; 1 () Evet 2 () Hayır
B) Yurt dışında; 1 () Evet 2 () Hayır

24. Halk kütüphanecileri için düzenlenecek hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmayı istemiyorsanız bunun nedenleri neledir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- 1 () Konu ilgi çekici değilse ve konuyu yararlı bulmuyorsam katılmayı istemem.
2 () Eğitimi verenleri yeterli bulmuyorsam katılmayı istemem.
3 () Eğitim için ücret ödemem ve harcama yapmama gerekiyorsa katılmayı istemem.
4 () Ulaşım sorunu varsa katılmayı istemem.
5 () Yeterince zamanım yoksa katılmayı istemem.
6 () Görevde yükselmeme bir yararı olmayacaksa katılmayı istemem.
8 () Yöneticim engelleyici bir tutum takınırsa katılmayı istemem.
9 () Halk kütüphanesi hizmetlerinde fazla bir şeyi değiştiremeyeceğini düşünüyorsam katılmayı istemem.
10 () Diğer (Açıklayınız).....

25. Katıldığınız veya katılacağınız bir hizmet içi eğitim etkinliğinin size ve kütüphanenize hangi konularda yarar sağlayacağını düşünüyorsunuz? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

A) Bireysel yararları;

- 1 () Motivasyonum, başarımlarım ve memnuniyetim artar.
2 () Mesleki konulardaki kendime olan güvenim artar.
3 () Görevde yükselmeme katkı sağlar.
4 () Ücretimde artış olur.
5 () Mesleki yeterliliğim artar.
6 () Bir yarar sağlamaz.
7 ()
Diğer (Açıklayınız).....

B) Kurumsal yararları;

- 1 () Kütüphanenin çalışma verimliliği artar.
2 () Kütüphanenin genel kalitesi artar.
3 () Gelişmelerin kütüphane hizmetlerine yansıtılması kolaylaşır.
4 () Kütüphane yönetim sorunları azalır.
5 () İşten ayrılmalar azalır.
6 () Bir yarar sağlamaz.
7 ()
Diğer (Açıklayınız).....

26. Gereksinim duyduğunuz bilgi ve becerileri size hizmet içi eğitim programları ile kazandırmada aşağıdaki kurumların sorumluluk derecelerini (1. derece - 5. derece arası) belirtiniz.

	Sorumluluk derecesi
1. Kültür ve Turizm Bakanlığı (Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü)	()
2. İlgili diğer birimler (Valilik, Kaymakamlık, Kültür ve Turizm Müdürlüğü)	()
3. Mesleki dernekler (Türk Kütüphaneciler Derneği)	()
4. Üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi (Kütüphanecilik) Bölümleri	()
5. Belediyeler	()

27. Sizce bir hizmet içi eğitim etkinliğinin en önemli unsurları nelerdir? (Sadece üç seçeneği önem derecesine göre 1, 2, 3, şeklinde sıralayınız)

- 1 () Hizmet içi eğitimin gerçekleştirildiği zaman ve eğitimin süresi uygun olmalı.
- 2 () Hizmet içi eğitimin içeriği (konusu) ilgi çekici ve gereksinimlere yönelik olmalı.
- 3 () Hizmet içi eğitim programının yoğunluğu dengeli olmalı.
- 4 () Hizmet içi eğitimde anlatılan konuların teori-uygulama ilişkisi dengeli olmalı.
- 5 () Eğiticilerin niteliği yeterli olmalı.
- 6 () Hizmet içi eğitimin idari organizasyonu iyi olmalı.
- 7 () Hizmet içi eğitimin türü ve kullanılan yöntemler uygun olmalı.
- 8 () Katılımcı sayısı uygun ve dengeli olmalı.
- 9 () Gerçekleştirildiği yer (şehir) ve kurum (mekan) uygun olmalı.
- 10 () Diğer (Açıklayınız).....

28. Hangi konularda hizmet içi eğitim almak istersiniz? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- 1 () Kataloqlama, sınıflama, metadada,
 - 2 () Halkla ilişkiler ve pazarlama,
 - 3 () Proje yönetimi,
 - 4 () Personel yönetimi,
 - 5 () Yasal yapı (mevzuat),
 - 6 () İnternet ve bilgisayar kullanımı,
 - 7 () Kütüphane hizmetlerinde dijitalleştirme,
 - 8 () Elektronik bilgi erişim,
 - 9 () Kütüphane mimarisi ve iç tasarım,
 - 10 () Kütüphane işlem ve hizmetlerinin otomasyonu,
 - 11 () Okuma alışkanlığı,
 - 12 () İnsan psikolojisi,
 - 13 () Halk kütüphanesi yönetimi,
 - 14 () Diğer
- (Açıklayınız).....

29. Sizce halk kütüphanecilerine yönelik bir hizmet içi eğitimin türü ne olmalıdır? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz).

- A) Aday memurlukta;
- 1 () Oryantasyon (Çalışılacak kütüphanenin tanıtılması),
 - 2 () Temel eğitim (Yapılacak işlerle ilgili temel bilgi ve becerileri kazandırmak),
 - 3 () Hazırlayıcı eğitim (Kütüphanecinin görevi ile ilgili konular),
 - 4 () Staj (Kazandırılan bilgi ve becerileri uygulamak),
- B) Hizmette;
- 1 () Geliştirme eğitimi (Kütüphanecilik ile ilgili gelişmeler hakkında bilgi ve becerilerin geliştirilmesi),
 - 2 () Tamamlama eğitimi (Görev değişikliğinde, yeni görevin gerektirdiği nitelikleri kazandırmak),
 - 3 () Alan değiştirme eğitimi (Değişik alanlardaki uzman personel ihtiyacını kurum içinden sağlamak),
 - 4 () Görevde yükselme (Üst görev kadrolarına hazırlama),
 - 5 () Özel alan eğitimi (Yabancı dil, bilgisayar, işgüvenliği gibi eğitimler),

- 30. Sizce halk kütüphanecilerine yönelik bir hizmet içi eğitimin yöntemi ne olmalıdır? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)**
- 1 () Seminer, kurs,
 2 () Konferans, panel, forum, sempozyum,
 3 () Atelye çalışması (çalıştay, grup tartışması),
 4 () Staj,
 5 () Uzaktan eğitim (internet, televizyon vb.),
 6 () İşbaşında uygulama,
 7 () Diğer (Açıklayınız).....
- 31. Sizce halk kütüphanecilerine yönelik bir hizmet içi eğitim etkinliği nerede yapılmalıdır?**
- 1 () Çalıştığım kütüphanede,
 2 () Başka bir kütüphanede veya kurum dışında dışında,
 3 () Farketmez.
 4 () Diğer (Açıklayınız).....
- 32. Sizce halk kütüphaneleri ile ilgili yeniliklere ilişkin hizmet içi eğitim etkinliği hangi aralıklarla yapılmalıdır?**
- 1 () Yılda 2 kez
 2 () Yılda 1 kez
 3 () 2 yılda 1 kez
 4 () 3-5 yılda 1 kez
- 33. Sizce bir hizmet içi eğitim etkinliğinin süresi ne kadar olmalıdır?**
- 1 () 1-2 gün
 2 () 3-4 gün
 3 () 5 gün
 4 () 5 günden fazla
- 34. Sizce halk kütüphanecilerine yönelik bir hizmet içi eğitim etkinliğinde, eğitim kim tarafından verilmelidir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)**
- 1 () Bakanlık personeli,
 2 () Üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerindeki öğretim elemanları,
 3 () Halk kütüphanelerinde çalışan deneyimli yönetici ve kütüphaneciler,
 4 () Diğer (Açıklayınız).....
- 35. Sizce kütüphanecilere yönelik bir hizmet içi eğitim programında kuram (teori)-uygulama ilişkisi nasıl olmalıdır?**
- 1 () Tamamen kuramsal olmalıdır.
 2 () Kuram ağırlıklı olmalıdır.
 3 () Kuram ve uygulama eşit ağırlıkta olmalıdır.
 4 () Uygulama ağırlıklı olmalıdır.
 5 () Tamamen uygulama olmalıdır.
- 36. Halk kütüphanecilerine yönelik Türkiye'deki hizmet içi eğitim programları ve etkinlikleri konusunda belirtmek istediğiniz başka bir nokta var mıdır? Açıklayınız.....**
-
-
-

Anketi cevapladığınız için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı :Şenol KARADENİZ
Doğum Yeri ve Tarihi :Trabzon -1974

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Kütüphanecilik
Bölümü Dokümantasyon ve Enformasyon Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrenimi :Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve
Belge Yönetimi Ana Bilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller :İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar :Gazi Üniversitesi Kütüphanesi
TSE Kütüphanesi
Projeler :Türkiye Okuyor Kampanyası
Kütüphaneler İçin Kampanyası
Eve Teslim Kitap Kampanyası
İstanbul Kütüphanesi Projesi
Çalıştığı Kurumlar :Kültür ve Turizm Bakanlığı Kütüphaneler ve Yayımlar
Genel Müdürlüğü
Bilkent Üniversitesi Kütüphanesi

İletişim

E-Posta Adresi :senolkdz@gmail.com

Tarih :10 Haziran 2008