

KÜTÜPHANECİLİKTE SÜREKLİ EĞİTİM

Nazan Özenç UÇAK (*)

Kütüphanecilik alanında son yirmi yılda meydana gelen gelişim ve değişimler mesleğin algılanışını ve yapısını büyük ölçüde etkilemiştir. Bilginin değerinin anlaşılması, bilgi hizmetlerinin her alanda geçerlilik kazanması, hızla gelişen bilgisayar ve iletişim teknolojileri pek çok meslek dalında olduğu gibi kütüphanecilik alanında da yeniden yapılanmalara neden olmaktadır. Bu değişimler hizmetleri etkilediği kadar bu hizmetleri veren kütüphanecileri de yakından ilgilendirmektedir.

Kurumların vazgeçilmezliği buldukları çağa gösterdikleri uyumla yakından ilgilidir. Günümüzde tüm meslek dallarında olduğu gibi kütüphanecilikte de değişen koşullara hızla uyabilme, yeni araç ve gereçleri en etkili şekilde kullanabilme ve değişen çevreyle bütünleşebilme son derece önemlidir. Bunun için de iyi yetişmiş insan gücüne ihtiyaç vardır. Dört yıllık bir mesleki eğitimle bir yaşam boyu tüm bu değişimlerle başa çıkarak bir mesleğin gereklerini yerine getirebilmek artık çok eski bir hayaldir. Çalışanların kendilerini güncel tutabilmeleri için ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş planlı ve sürekli eğitim programlarına gerek vardır. Bugün ileriye dönük hazırlanan programlarda insan kaynağının değerlendirilmesi eskiye oranla daha ön plana çıkarılmaktadır. Kütüphanecilik alanında gelişmiş ülkelerde sürekli eğitim programlarının planlanması, hazırlanması ve değerlendirilmesi örgütlü şekilde yapılmaktadır.

Makalede ülkemizde sürekli eğitimin algılanışını, kütüphanecilerin bu konudaki beklenti ve görüşlerini saptayabilmek amacıyla yapılan bir araştırmaya da yer verilmiştir. Ankara'da bulunan çeşitli üniversite, araştırma ve kurum kütüphanelerinden seçilen 32 kütüphaneciye konuyla ilgili açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Sonuçların bu

(*) Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Kütüphanecilik Bölümü.

(**) Makale 22 Eylül 1994 tarihinde "I. Türk Kütüphaneciler Derneği Genel Konferansı"nda bildiri olarak sunulmuştur.

alanda çalışanlara uygulamacıların görüş ve beklentilerini yansıtması açısından yardımcı olacağı kanısındayız.

SÜREKLİ EĞİTİMİN TANIMI VE AMACI

Süreklî eğitimin tanımı çok çeşitli yapılmasına karşın eğitimle ilgili kavramlar içinde en az belirgin olanıdır. Süreklî eğitim, genelde örgün ve yaygın eğitim olarak ikiye ayrılan eğitim sisteminde, yaygın eğitimin kapsamı altında; mesleki eğitim, yetişkin eğitimi, ömürboyu eğitim gibi sınırları birbiriyle kesin çizgilerle ayrılması olanaksız eğitim türlerinden biridir. Sanayileşme sürecine katılmış toplumların en önemli özelliği her gün ortaya çıkan yenilik ve gelişmelere kendilerini hazırlamalarıdır. Zamanla aynı iş kolunda bazı işler ortadan kalkarken yeni işler ortaya çıkmaktadır. Kişiyi bu değişimlere hazırlayacak bir eğitime ihtiyaç vardır. Bu amaçla pek çok ülkede yasalar hazırlanmaktadır. Teknolojik gelişme yalnızca işlerin içeriğini değiştirmekle kalmamakta aynı zamanda işler için gerekli eğitim seviyesini de artırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında geniş kapsamlı bir mesleki eğitim politikası; bireyi, işletmeyi ve toplumu gözönüne alan bir uğraş niteliğindedir (Şenaltar 1975).

Türk Milli Eğitiminin temel ilkeleri arasında süreklilik ilkesi de yer almaktadır. Bu ilkeye göre fertlerin genel ve mesleki eğitimlerinin yaşam boyunca devam etmesi esastır. Yine aynı ilkeye göre gençlerin eğitimi yanında hayata ve iş alanlarına olumlu bir şekilde uymalarına yardımcı olmak üzere yetişkinlerin süreklî eğitimini sağlamak için gerekli tedbirleri almak ta bir eğitim görevidir (Fıdan 1991). Aynı amaçla beşinci ve altıncı beş yıllık kalkınma programlarında süreklî eğitim konusuna gerek eğitim, gerekse istihdam ve sosyal ekonomi başlıkları altında yer verilmiştir. İlgili maddelerde kamu kurumlarında hizmet içi eğitimin gerekliliği, ücret-terfi sistemiyle eğitimin ilişkisi üzerinde durulmaktadır. Fakat bu görüşler öneri olarak kalmakta, bu konudaki yaptırım ve organizasyonlar kurumların inisiyatifine bırakılmaktadır.

Süreklî eğitimde asıl amaç teknoloji ve sosyal değişimler karşısında

eskimeyi önlemektedir. Bu eğitimle çalışanların değişimlere uyumu, bilgi ve becerilerini güncel tutabilmeleri sağlanmaktadır. Tüm meslek dallarında önemli olan sürekli eğitim, enformasyon çağında kütüphaneciler için daha da yaşamsal bir değer kazanmaktadır. Kütüphanecilikte sürekli eğitim, daha çok ömür boyu öğrenim amacıyla, bilgileri güncelleştirmek, bilgi düzeyini yükseltmek, beceri kazandırmak, kütüphane ve enformasyon iletişim araçlarında uzmanlık sağlamak ve personele mesleki verimliliklerini artıracak gücü kazandırmak amacıyla verilen resmi veya gayri resmi bir eğitim türüdür. Sürekli eğitim kapsamı içine akademik eğitim veya bir mesleğe giriş için gerekli hazırlık eğitimi girmemektedir (ALA ...1980).

Durrance (1980) sürekli eğitimi; herhangi bir eğitim alındıktan sonra, enformasyon, kütüphanecilik, iletişim alanlarında personelin gelişimi ve bir üst dereceye geçebilmeleri için gerekli eğitimi kapsayan geniş bir tanım olarak vermektedir. Bu tanımla, bu alanda çalışan tüm personel kapsamakta; kurslar, bilgisayar uygulamaları gibi grup çalışmaları ve araştırma, makale hazırlama gibi bireysel çalışma etkinliklerini içine alacak kadar geniş tutulmaktadır.

SÜREKLİ EĞİTİMİN KÜTÜPHANECİLİKTEKİ YERİ VE ÖNEMİ

Kütüphaneciliği etkileyen üç önemli devrimden söz edilmektedir. Bunlar; ikinci dünya savaşından sonra toplumdaki tüm kurumları etkileyen bilgisayarlar, günümüz toplumuna adını veren ve hızla artan bilgi ve iletişimdir. Bu üç olgu insanların yaşamlarını, işlerini, örgüt ve kurumları sonuçta tüm toplumu değiştirmiştir. Tüm kurumlar gibi bu değişimden etkilenen kütüphanelerde; bilgisayarlar, CD-ROM'lar, ağlar, veri tabanları, enformasyon teknolojisine bağlı olarak yeni araç ve gereçler kullanım alanı bulmuştur. Bütün bu değişikliklerden kütüphanecilik eğitimi de etkilenmiştir. Kütüphanecilik bölümleri eğitim programlarını güncel tutmak ve öğrencilerini enformasyon teknolojisi konusunda bilgili yetiştirmenin yanı sıra sürekli eğitim programlarının hazırlanmasından da sorumludurlar. Kütüphanecilik okullarında verilen eğitim kütüphanecilik ve enformasyon biliminin temel ilkeleri-

ne dayanmaktadır. Bu eğitimin kütüphanelerde geliştirilerek devam etmesi gerekmektedir. Eğitimin sürekli olması hem personel hem de kütüphane açısından yararlıdır.

Jurrow (1990)'a göre uzun yıllar üniversite ve araştırma kütüphanelerinde insan kaynağı yönetimi dikkate alınmadan plan ve program yapılmıştır. Oysaki insan unsuru enformasyon teknolojilerinin etkili kullanımında hayati bir unsurdur. Yeni teknolojilerin kütüphanelerde etkili kullanımı daha çok eğitim ve öğretime yatırım yapmayı gerektirmektedir. Teknolojinin öğretilmesindeki anlam; donanım ve yazılım kullanan kişilere kişisel gelişimleri ve kurum içindeki etkinliklerini artırmak için gereksinim duydukları desteği sağlamaktır. Teknoloji eğitimi; var olan teknolojilerin algılanması ve bunların nerede nasıl kullanılacağı hakkında akıllı kararlar verebilme anlamında geniş bir kavramdır. Jurrow(1990)çalışan personelin hazırlanması için üç program önermektedir. Bunlar a) teknolojik bilgi ve beceri kazandırma b) bireyler arası ilişki c) liderliktir. Durrance (1982) ise sürekli eğitimde ihtiyaç duyulan alanlarla ilgili yapılan araştırmaların teknolojik yenilikler, bunların seçimi, yönetimi, kullanımı ve bu alanlarda beceri ve uzmanlık kazanmak yönünde yoğunluk kazandığını belirtmektedir. Pek çok kütüphanecinin işinin teknolojiye bağlı olarak değiştiği hatırlanacak olursa bu görüşlerin doğruluğu daha iyi anlaşılacaktır. Sadece bilgisayar teknolojisi bile tek başına sürekli eğitim için bir neden oluşturmaktadır. Bununla birlikte; sınırlı mali olanaklarla geçerli bir derme oluşturabilmek, farklı kullanıcı gruplarına değişik düzeyde hizmet sunabilmek, işbirliği ve benzeri konular sürekli eğitimi belirleyici nedenlerdir. Özellikle üniversite ve araştırma kütüphaneleri artan ekonomik zorluklarla mücadele ederken bir diğer yandan yeni teknoloji ürünlerinden yararlanma, her geçen gün artan ve çeşitlenen kullanıcı isteklerini karşılama, katlanarak büyüyen bilgi kaynaklarına daha seçici yaklaşmak durumundadırlar. Bu çalışmalara uyumun lisans döneminde kazanılan bilgi ve beceriyle bir ömür boyu sürdürülmesi beklenemez. Bu aşamada insan kaynağının geliştirilmesi için eğitimin sürekliliğinin önemi ortaya çıkmaktadır. Sürekli eğitimin kimler tarafından nasıl verileceği çoğu kez tartışma konusu olmuştur.

Eğitim programlarının hazırlanmasında kütüphanecilik bölümleri, kütüphaneler ve dernekler ayrı ayrı sorumluluk alabildikleri gibi bir arada da çalışmaktadırlar. Genelde beklenen kütüphanecilik eğitimi veren kişilerin sürekli eğitim programlarının uygulamasında uygulamacılarla yakın işbirliği içinde olmalarıdır. Kütüphanecilik okulları, yıllardır eğitim programlarını güncelleştirmek, çağın gereklerine göre yeniden düzenlemek çabası içindedirler. Eğitim programlarının yenilenmesi teknolojinin getirdiği yeniliklerin yol açtığı değişimler kadar hızlı olmamaktadır. Bu noktada karşılıklı etkileşim de söz konusudur. Kütüphanecilik bölümleri sürekli eğitim programlarına katkı sağlarken uygulamacıların talepleri kütüphanecilik bölümlerinin eğitim programlarını güncelleştirmelerine yardımcı olmaktadır.

Yurt dışında yapılan çalışmalar; sürekli eğitim ihtiyacının önceden saptanması, buna göre düzenlenen programlar ve sonuçta beklentilerin bu kurslarla karşılanıp karşılanmadığının ölçülmesi yönünde odaklaşmaktadır. Etkili olmada ihtiyaçların önceden belirlenmesinin önemi anlaşılmıştır. İyi bir planlama ve organizasyon sonuç almada belirleyicidir.

Anderson (1993)'a göre sürekli eğitim programlarının amacı ve katılacak grupların düzeyi önceden belirlenmeli, eğitime katılacakların bu eğitimin önemine inanmış olmaları gerekmektedir. Yapılacak organizasyonun içeriği, amacı, yöntemleri açıkça anlatılmalı ve danışmanlık açısından kütüphanecilik bölümleriyle desteklenmelidir. Verilen bilgiler katılanların düzeyine uygun olmalıdır. Terfi ve derecelendirme sistemi içinde bu eğitimlerin belirleyici olması esas alınmalıdır.

TÜRKİYE'DE KÜTÜPHANECİLİK ALANINDA SÜREKLİ EĞİTİM

Ülkemizde zaman zaman kütüphanecilik bölümleri, dernekler ve kurumlar sürekli eğitim amacıyla kurslar, seminerler, konferanslar vb. etkinlikler düzenlemektedir. Bu konuda gereksinimleri saptamak, konunun önemini vurgulamak ve uygulamacıların düşüncelerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdiğimiz ankete katılan 32 kütüp-

haneciden hepsi bilgilerini güncelleştirmek için eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Bunlar içinde 4 kütüphanecinin yeni mezun ve bir yıldan kısa süredir çalışmakta olmaları, 5 kütüphanecinin ise 1 ve 3 yıl arasında değişen sürelerde mezuniyetlerinin olması çarpıcıdır. Lisans eğitiminin bu günkü çalışmalarını yerine getirmede yeterli olduğunu söyleyenlerin oranının % 16 olmasına karşın bu eğitimin çalışmalarında yeterli olmadığını söyleyenlerin oranı % 84'dür. Ankara'daki üniversite ve araştırma kütüphanelerinden seçilen bu kütüphanecilerin % 94'ü çalışmalarında bilgisayar ve benzeri teknolojik araç-gereç kullanırken, bu amaçla eğitim alanların oranı % 78'dir. Alınan eğitimin % 53'ü buldukları kurum tarafından hazırlanan hizmet içi eğitimidir. Bu tür araçları kullandıkları halde hiç bir eğitim almadıklarını belirtenlerin oranı ise % 22'dir.

Sürekli eğitim programlarına 32 kütüphaneciden % 62'si düzenli olarak katılırken, % 38'i çok nadir veya hiç katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılanların % 46'sı bu programlarda edindikleri bilgileri uygulamaya geçirirken, % 24'ü edindikleri bilgilerin çok azını kullanabildiklerini belirtmişlerdir. Sürekli eğitim programlarında kazandıkları bilgi ve beceriyi uygulamaya geçiremeyen % 30 oranındaki kütüphaneci buna neden olarak verilen bilgilerin düzeyini, programların uygulamacıların ihtiyaçlarına göre olmadığını ve kurumlarında bu konularda alınan kararlara katılamamalarını göstermektedirler.

Uygulamacılardan sürekli eğitim programlarında ele alınmasını istedikleri konularla ilgili soruda, isteklerini önem sırasına göre ve istedikleri sayıda yazmaları istenmiştir. Sonuçta eğitime en çok ihtiyaç duyulan konunun kütüphanecilik alanındaki teknolojik yenilikler ve buna bağlı uygulamalar olduğu ortaya çıkmıştır. Bunu yönetim, insan kaynaklarının değerlendirilmesi ve işbirliği izlemektedir. Ayrıca kütüphaneciler; standartlaşma, halkla ilişkiler, kütüphanecilikte pazarlama, Türk kütüphaneciliğinin sorunları, ergonomi, verimlilik konularında bilgi sahibi olmaya gereksinimleri olduğunu belirtmişlerdir. Ankete katılanlar arasında yabancı dil eğitimi ve terminoloji konularının sürekli eğitim programlarında yer almasını isteyen uygulamacı-

lardâ vardır.

Kütüphanecilerin % 81'i sürekli eğitim programlarının kütüphanecilik bölümleri, uygulamacılar ve derneklerin ortak katılımıyla hazırlanmasını uygun görmekte-dirler.

SONUÇ

Yukarıdaki verilere göre ülkemizde kütüphaneciler bilgilerini sürekli yenileme ihtiyacındadırlar. Verilen eğitimin uygulamada kullanılabilmesi için önceden yapılacak araştırmalara ve planlara gereksinim duyulmaktadır. Eğitim programlarının amacının ve düzeyinin önceden belirlenmesi, katılım sonucunda değerlendirme alınarak bu verilerin bir sonraki programın hazırlanmasına ışık tutması sağlanmalıdır.

Bu çağın kütüphanecilerinin kendilerini güncel tutabilmeleri için kütüphanecilik eğitiminin sürekli eğitim programlarıyla desteklenmesi gerekmektedir. Kütüphanelerin çalışanlarını bu tür etkinliklere katılmak için teşvik etmesi, çalışanların terfisinde yaş ve kıdemden çok bilgi ve becerileri artıracak eğitim programlarına katılımın ve bu bilginin uygulamaya geçirilmesinin dikkate alınması meslek açısından daha yararlı olacaktır. Seçilen eğitim programının kütüphanecinin çalışma alanına ve bilgi düzeyine uygun olması verimi artıracaktır. Yöneticilerin eğitim sonrası alınan bilgilerin uygulamaya aktarılabilmesi için çalışanlara fırsat tanınmaları, ilgili konularda alınacak kararlara bu konuda eğitim almış personeli de katmaları amaca ulaşmak için gereklidir.

Unutulmaması gereken bir diğer konu ise sürekli eğitim programlarının ekonomik açıdan desteklenmesi zorunluluğudur. Derneklerin, kütüphanecilik bölümlerinin ve uygulamacıların olanakları artırmak açısından birlikte çalışmalarında yarar vardır. Uygulamacıların öneri ve beklentileri programların oluşturulmasında yön gösterici olacaktır.

KAYNAKÇA

ALA World Encyclopedia of Library and Information Science. Chiago, ALA, (1980) 164 - 166

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma planı (1990 - 1994). Ankara. DPT, (1989)

ANDERSON, Byron & Samuel T. Huang. "Impact of New Library Technology on Training Paraprofessional Staff" The Reference Librarian. No : 39 (1993) ss. 21 - 29

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985 - 1989). Ankara, DPT, (1984)

CORBIN, John. "The Education of Librarians in an Age of Information Technology". Journal of Library Administrations. 9,547 (1988) ss. 77 - 87

DURRANCE, Joan C. "Continuing Education". Journal of Education for Librarianship. vol : 21, No: 2 (Fall'1980) ss. 172 - 176

DURRANCE, Joan C. "Continuing Education". Journal of Education for Librarianship. vol : 23, No: 1 (Fall'1982) ss. 64 - 66

DURRANCE, Joan C. "Continuing Education". Journal of Education for Librarianship. vol : 23, No: 2 (Fall'1982) ss. 311 - 313

FİDAN, Nurettin - Münire Erdem. Eğitime Giriş. Ankara, H.Ü. Eğitim Fak., (1991) 202 - 203

JUROW, Susan. "Preparing Academic And Research Library Staff for 1990's and Beyond" Maureen Sullivan. Developing Library Staff for the 21 st. Century. New York, The Haworth Press, (1992) ss. 5 - 17

"Learning to Instruct on the Job: Team Teaching Library Skills. "The Reference Librarian. No : 40 (1993) ss. 53 - 62.

STONE, Elizabeth W. "Continuing Education for the Library and

Nazan Özenç Uçak

Information Professions: An International Perspective, 1985". IFLA Journal. Vol: 12, No:3, (1986) ss. 203 - 217

ŞENATALAR, Ferhat. Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, İstanbul, İ.İ.T.İ.A., (1978)

WEINGAND, Darlene E. "Continuing Education" Journal of Education for Library and Information Science. Vol: 34, No: 3, (Summer 1993) ss. 251 - 252