

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

HALK KÜTÜPHANELERİ PERSONELİ İÇİN BİR SÜREKLİ MESLEKİ
EĞİTİM VE GELİŞİM MODELİ ÖNERİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Recep IŞIK

Ankara – 2017

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

HALK KÜTÜPHANELERİ PERSONELİ İÇİN BİR SÜREKLİ MESLEKİ
EĞİTİM VE GELİŞİM MODELİ ÖNERİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Recep IŞIK

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Tülay FENERCİ OĞUZ

Ankara – 2017

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Recep IŞIK

HALK KÜTÜPHANELERİ PERSONELİ İÇİN BİR SÜREKLİ MESLEKİ
EĞİTİM VE GELİŞİM MODELİ ÖNERİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tülay FENERCİ OĞUZ

Tez Jürisi Üyeleri:

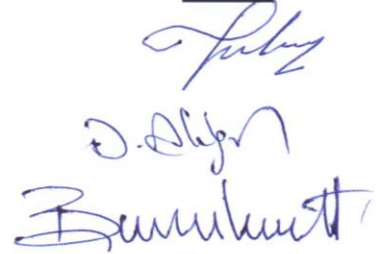
Adı ve Soyadı

Prof. Dr. Tülay FENERCİ OĞUZ

Prof. Dr. Doğan ATILGAN

Yrd. Doç. Dr. Burcu Umut ZAN

İmzası



Tez Sınavı Tarihi: 11./08/2017

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (.../.../2017)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı Soyadı

Recep IŞIK

İmzası

ÖNSÖZ

Kullanıcılarının her türlü bilgi gereksinimlerini hazır hale getirmekle ve sunmakla yükümlü olan halk kütüphaneleri, toplumun her kesiminden kullanıcıların bilgi gereksinimini maddi bir beklenti içinde olmadan, yaşam boyu karşılama sorumluluğunu taşıyan, bireye sunduğu hizmetlerle parçası olduğu toplumun eğitim, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimine yardımcı olan yerel bilgi merkezleridir. Bu hizmetlerin ideal bir şekilde sunumu ancak iyi yetişmiş, donanımlı, gelişmeleri izleyen ve bu gelişmeleri kütüphane hizmetlerine uyarlayabilen personel tarafından yapılabilir.

Halk kütüphanesi çalışanlarının gerek mesleki yenilikleri ve bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri izleyebilmesi gerekse bu yenilik ve gelişmeleri iş süreçlerine uygulayabilmesi, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, iyi planlanmış ve sürekliliği sağlanmış mesleki eğitim ve gelişim faaliyetleri sayesinde gerçekleştirilebilir.

Bu bağlamda çalışmamızda sürekli mesleki eğitim ve gelişim ile ilgili Türkiye'deki halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik yapılmakta olan mevcut hizmetiçi eğitim durumu ve ihtiyaçlar saptanmaya çalışılmış, bu ihtiyaçlar doğrultusunda personele yönelik bilgi ve iletişim teknolojisi destekli bir sürekli mesleki eğitim ve gelişim ortamının oluşturulması için öneriler getirilmiştir. Bu öneriler, Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü için sürekli mesleki eğitim ve gelişime yönelik oluşturulacak politika ve planlama ile program içeriğinin hazırlanmasına rehberlik edecek temel ilkeleri, yöntem ve araçları belirlemeye, bu çerçevede faaliyetlerin sistematik yürütülmesi ve sürekliliğinin sağlanmasına yöneliktir.

Bu çalışmanın tüm aşamalarında desteğini ve bilgisini esirgemeyen, görüş ve önerileriyle beni yönlendiren ve tüm çalışma boyunca büyük bir sabır gösteren çok değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Tülay FENERCİ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana her türlü desteği sunan, anlayış ve fedakarlık gösteren sevgili hayat arkadaşım Demet IŞIK'a ve varlıklarıyla her an beni motive eden çocuklarım Fırat ve Baran'a ayrıca teşekkür ediyorum.



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
I. BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
I.1. Konunun Önemi.....	1
I.2 Araştırmanın Amacı.....	15
I.3 Problem ve Hipotez	17
I.4 Kapsam, Evren ve Örneklem.....	17
I.5. Düzen.....	18
I.6 Araştırmanın Metodolojisi.....	19
I.7 Kaynaklar.....	21
II. BÖLÜM	24
SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM VE GELİŞİM	24
II.1. Kavramların Tanımlanması	24
II.1.1. Eğitim, Öğrenme ve Gelişim	24
II.1.2. Sürekli Eğitim, Sürekli Öğrenim ve Sürekli Gelişim	29
II.2. Yaşam Boyu Öğrenme ve Sürekli Eğitim İlişkisi	31
II.3. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişimin Amacı.....	32
II.4. Sürekli Eğitim ve Gelişim İçin Kullanılan Yöntemler	33

II.5. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişimin Kurumlar ve Çalışanları İçin Önemi	39
II.6. Teknoloji Destekli Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim	42
II.6.1. E-Eğitim/ Öğrenim (Çevrimiçi Eğitim (Web Tabanlı Eğitim)) /Ağ Tabanlı Eğitim	45
III. BÖLÜM	48
KÜTÜPHANECİLİKTE SÜREKLİ EĞİTİM VE GELİŞİM	48
III.1. Dünyada Kütüphanecilik Alanında SMEG	50
III.1.1. Dünyada SMEG	50
III.1.2 Türkiye’de Kütüphanecilik Alanında SMEG	53
III.2. Kütüphanelerde Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişimin (SMEG) Önemi	55
III.3. Kütüphanelerde SMEG Gereksinimi	58
III.4. Kütüphanecilik Alanındaki SMEG Uygulamalarına Dünyadan Örnekler	62
III.4.1. Kanada - Toronto Halk Kütüphanesi Personel Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri	63
III.4.2. Brigham Young Üniversitesi Harold B.Lee Kütüphanesi, Utah/ABD	68
III.4.3. New York Kütüphane Derneği Sürekli Eğitim ve Gelişim Programı	70
III.4.4. “23Things” Gelişim Programı	71
III.5. Türkiye’de Halk Kütüphaneleri ve SMEG	74
III.5.1. Teşkilat Yapısı	77
III.5.2. Personel Politikası ve Personel Mesleki Eğitim ve Gelişim Politikası	77

III.5.3. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımına Dair Politika.....	80
III.5.4. Halk Kütüphaneleri Sürekli Eğitim ve Gelişime Dair Mevzuat Durumu.....	81
III.5.4.1. Kültür ve Turizm Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği	81
III.5.4.2 Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği.....	86
III.5.4.3 Kütüphane Hizmet Esasları Genelgesi	87
III.5.4.4 Halk Kütüphaneleri Personeline Yönelik Yapılan Mesleki Eğitim Faaliyetleri	88
IV.BÖLÜM	97
SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM VE GELİŞİM KONUSUNDA HALK KÜTÜPHANELERİNDE ÇALIŞAN KÜTÜPHANECİLERİN EĞİLİMİ VE FARKINDALIĞI: ANKET UYGULAMASI, BULGULAR VE DEĞERLENDİRME	97
IV.1. Giriş	97
IV.2. Ankete İlişkin Bulgular ve Değerlendirme	100
IV.2.1. Demografik Veriler	101
IV.2.2. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Deneyimleri ve Yaşanan Zorluklar	111
IV.2.3. Personelin Mesleki Gelişim İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Değerlendirmeler	127
IV.2.4. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim İçin Tespit Edilen Konulara Yönelik Faaliyetlerin Hangi Yöntemler/Kanallarla Alınmak İstendiğinin Değerlendirilmesi	142

V.BÖLÜM.....	151
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	151
KAYNAKÇA	163
EKLER.....	177
1.Ek: Anket Formu:.....	177
ÖZET.....	193
ABSTRACT	195



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kütüphaneciler İçin Sürekli Mesleki Gelişim, 2016 Eğitim Faaliyet Dökümü, (Toronto Public Library, 2016a)	65
Tablo 2. Toronto Halk Kütüphanesi 2016 Yılı İlk 6 Aylık (Üçer Aylık İki Dönem) SMEG Faaliyet Tablosu (Toronto Public Library, 2016b)	66
Tablo 3. “23Things” Programı 9 Haftalık Eğitim Programı (Kuhn, Morgan ve Collins, 2011, s. 2-3)	72
Tablo 4. 2016 Yılı İçerisinde KYGM Tarafından AREGEM’e Yapılmasını Teklif Ettiği Hizmetiçi Eğitim Faaliyetleri (AREGEM, 2016).....	93
2016 Yılı Hizmetiçi Eğitim Faaliyetleri.....	93
Tablo 5. 2017 Yılı İçerisinde KYGM Tarafından AREGEM’e Yapılmasını Teklif Ettiği Hizmetiçi Eğitim Faaliyetleri (AREGEM, 2016).....	94
Tablo 6. KYGM’ ye Bağlı Kütüphanelerin Mevcut Durumu	98
Tablo 7. KYGM’ ye Bağlı Kütüphanelerdeki Personel Durumu	99
Tablo 8. Katılımcıların Unvan ve Cinsiyet Dağılımları	101
Tablo 9. Katılımcıların Yaş Aralığı ve Eğitim Durumu.....	102
Tablo 10. Katılımcıların Mezuniyet Yıl Aralığı.....	103
Tablo 11. Katılımcıların Yabancı Dil Bilgisi	104
Tablo 12. Katılımcıların Çalıştıkları Kütüphane Türü	105
Tablo 13. Katılımcıların Çalışma Yıl Aralığı.....	106
Tablo 14. Katılımcıların Görev Yaptıkları Birim ve İş Süreçleri.....	107
Tablo 15. Alınan Formal Eğitimin Yanı Sıra, Katılımcıların “SMEG”i Gerekliklik Olarak Görüp Görmediklerinin Değerlendirilmesi.....	109
Tablo 16. Sosyal Medyanın Mesleki Gelişim Açısından Ne Amaçla Kullanıldığının Belirlenmesi	112

Tablo 17. Dernek, Haberleşme ve Bilgi Platformlarının Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişime Katkısının Değerlendirilmesi	114
Tablo 18. Takip Edilen Basılı ya da Elektronik Yayınlar ve Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişime Katkı Oranının Değerlendirilmesi.....	116
Tablo 19. Katılımcıların, İşlerini Yaparken İlgilendikleri Konulara Dair Gelişmeleri İzlemede Yaşadıkları Zorluğun Değerlendirilmesi	118
Tablo 20. Kültür ve Turizm Bakanlığı Tarafından Düzenlenen Hizmetiçi Eğitimlere Katılım.....	119
Tablo 21. Kurumsal Olarak Düzenlenen Faaliyetlerin Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişime Katkı Oranının Değerlendirilmesi.....	120
Tablo 22. Kurumsal Olarak Katılım Sağlanan Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri Esnasında Kullanılan Yöntemler.....	121
Tablo 23. Katılım Sağlanan Kurumsal Mesleki Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri Sonucunda Anket Uygulanma Durumu	122
Tablo 24. Kurumsal Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Yeterli Olup Olmama Durumu	123
Tablo 25. Kurumsal Hizmetiçi Faaliyetlerde Karşılaşılan Sorunlar	124
Tablo 26. Katılımcıların Kurum Dışında, Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişime Yönelik Faaliyetleri.....	126
Tablo 27. Sürekli Mesleki Gelişim İle İlgili Ulusal/Uluslararası Literatürdeki Gelişmeleri Takip Etme ve Alanla İlgili Yeniliklerden Haberdar Olma Kanalları.....	128
Tablo 28. Sürekli Mesleki Gelişim İçin Alanla İlgili Literatürü Takip Etmede Yaşanan Zorluklar.....	129
Tablo. 29. Mesleki Dergi ve Bülten Gibi Yayınlar Aracılığıyla Sürekli Mesleki Gelişim ile İlgili Literatürü Takip Eden Katılımcıların Karşılaştığı Zorluklar.....	130

Tablo 30. Kurum Dışı Sürekli Mesleki Eğitim Faaliyetlerine Katılımda Karşılaşılan Engeller	131
Tablo 31. Web Tabanlı Eğitim Uygulamalarından Yararlanma Durumu	132
Tablo 32. Yararlanılan Web Tabanlı Uygulamalar	132
Tablo 33. Kurumun Düzenlediği ve Uzaktan Eğitim Yönteminin Kullanıldığı Faaliyetler ile Bunların Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişime Sunduğu Yarar Derecesi.....	134
Tablo 34. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Faaliyetlerinin Yapılması, İyileştirilmesi vb. Konularda Merkezi Yönetime Talepte Bulunma Durumu	135
Tablo 35. Hizmetiçi Eğitim Planlaması Yapılırken Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Talepleriniz Konusunda Katılımcıların Önerilerine Başvurulma Durumu	135
Tablo 36. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Konusunda İhtiyaç Duyulan Konuların Değerlendirilmesi.....	137
Tablo 37. Kütüphane Otomasyon Sistemini Kullanma Durumu	138
Tablo 38. Kütüphane Otomasyon Sisteminin Kullanımına Dair Soru ve Önerilerin İlgili Birime İletilme Yöntemleri.....	139
Tablo 39. Kütüphane Otomasyon Sisteminin Aktif Kullanımı Konusunda Eğitim İhtiyacı Duyulan Konuların Değerlendirilmesi.....	140
Tablo 40. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim İçin Kurumsal Olarak Katılım Sağlanan Faaliyetlerde Yararlı Olacağı Düşünülen Yöntemler	143
Tablo 41. Sürekli Eğitim ve Gelişim Faaliyetlerinde Kullanılabilecek Araçlar.....	144
Tablo 42. Sürekli Eğitime ve Gelişime Yönelik Güncel Duyuruların Yapılma Yöntemi.....	145
Tablo 43. Merkezi Birim Kurulması Gerekliliği.....	146

Tablo 44. Merkezi Birim Oluşturulma Durumunda, Eğitim ve Gelişime Dair Araştırma ve İçerik Oluşturmada Katılımcıların Katkı Sunma Durumu 146

Tablo 45. Kütüphanecilere Yönelik Oluşturulacak Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Faaliyetlerinin Kütüphane Kullanıcılarına Yönelik Hizmetlere Etkisi147



ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.** *Eğitim, Öğrenme ve Gelişim Kavramları ile Onların Alt Kavramları Arasındaki İlişkileri Gösterir Kavramsal Harita (Institute of Education Sciences, 2016)..... 25*
- Şekil 2.** *Yaşam Boyu Öğrenme Sistemi, UNESCO, 2016. Uyarlanmıştır. 27*



KISALTMALAR

AB:	Avrupa Birliği
ALA:	American Library Association
ANKOS:	Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu
APA :	American Psychological Association (Amerikan Psikoloji Derneği)
AREGEM:	Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü
BİLED:	“Bilgiye Erişimde Engelli Değilsiniz” projesi
BİT:	Bilgi ve İletişim Teknolojileri
BTSEP:	Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı
CLENERT:	The Continuing Library Education Network and Exchange Round Table
CPD:	Continuing Professional Development
CPDWL:	Continuing Professional Development and Workplace Learning
CPE:	Continuing Professional Education
CPERT:	Continuing Professional Education Round Table
IFLA:	International Federation of Library Associations and Institutions
ILO:	International Labour Organization
KYGM:	Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü
LearnRT:	Learning Round Table
OECD:	Organisation for Economic Co-operation and Development
OPAC:	Online Public Access Catalog
RFID:	Radio-frequency identification
SMEG:	Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim
TDK:	Türk Dil Kurumu
TKD:	Türk Kütüphaneciler Derneği
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO:	The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNIDO:	United Nations International Development Organization
ÜNAK:	Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği

I. BÖLÜM

GİRİŞ

I.1. Konunun Önemi

Günümüz bilgi çağında her alanda, özellikle de bilgi ve iletişim alanında meydana gelen değişim ve dönüşüm, ülkeleri bu gelişmeleri yakından takip etmeye zorlamaktadır. Söz konusu değişimleri yakalamak ve dönüşümü gerçekleştirmek ise gelişmenin zorunlu adımları olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda gelişmiş ülkeler, bilgi ve iletişim teknolojilerinin tetiklediği değişimin etkisiyle istihdam alanlarını dönüştürmeye, yalnız çalışma ortamlarını ve iş yapma biçimlerini değil iş gücünü de yeniliklere uyarlamaya çalışmakta ve iş gücünün sürekli gelişiminin sağlanmasını teşvik etmektedirler. Dolayısıyla ancak küresel anlamda rekabet edebilen ve var olabilmek için yenilikleri takip eden, uyarlayan, en son gelişmeleri yakalayan ve bu doğrultuda “sürekli eğitim ve gelişimin” öneminin farkında olarak bu alana yatırım yapan ülkeler sistematik bir gelişim ve ilerleme (ekonomik, sosyal ve kültürel) sağlayabileceklerdir.

Nitekim yeni birtakım işlerin ortaya çıkıyor olması ve bazı var olan işlerin yok olmasının yanı sıra iş görme yöntemlerinin değişiyor olmasının da etkisiyle son zamanlarda “sürekli eğitim” kapsamında “sürekli mesleki eğitim ve gelişim” (SMEG) kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke, SMEG’i, hem yaşam boyu öğrenmenin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmekte hem de sosyal hayatın gelişimine, işgücü niteliklerinin artırılmasına ve dolayısıyla ekonomik gelişmeye pozitif katkı sunabilecek bir yaklaşım olarak görmektedir. Kavramsal olarak sürekli eğitimin ve bunun bir boyutu olan SMEG’in yaşam boyu öğrenme ile ilişkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için bunların tarihsel gelişimlerine göz atmakta yarar vardır.

Yetişkin eğitiminin temelleri, 18. yüzyılda özellikle Kuzey Batı Avrupa ve Kuzey Amerika’da atılmıştır. Yetişkin eğitimi alanındaki terminolojinin büyük bir kısmı, insanların aydınlanması ve eğitimine yönelik hareketlerin etkisi altında

oluşturmuştur (Titmus, 1996; Fretwell, Colombano, 2000, s. 1). 19. yüzyıl boyunca, yetişkinlere ve çocuklara yönelik eğitimin ayrıştırılması yönünde çalışmalar yapılmıştır. Bu doğrultuda evrensel çocuk eğitiminde başarılar elde edilmiş ve popüler eğitim veya aydınlanma hareketleri de yetişkinlerin gereksinimlerine yönelik çalışmalar üzerine yoğunlaşmıştır.

Bireylerin almış oldukları eğitime veya sosyal statülerine bakılmaksızın, yetişkinlik dönemlerinde eğitimlerini sürdürmeye ihtiyaçları olduğu yani eğitimin yaşam boyu bir süreç olması gerekliliği fikri 19. yüzyılda bilinen bir olgu değilken, bu fikir, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren evrensel anlamda kabul görmeye başlamıştır (Fretwell ve Colombano, 2000, s. 1). 1920' lerde John Dewey, Eduard Lindeman ve Basil Yeaxle, günlük yaşamın sürekli bir boyutu olarak ele aldıkları yetişkin eğitiminin yaşam boyu sürmesi anlayışıyla bu düşünselin ilk kurucuları olmuşlardır (Ayhan, 2005, s. 2).

Toprak ve Erdoğan'a (2012, s. 70) göre yaşam boyu öğrenmenin özünü öğrenme, keşfetme ve hizmet etme değerleri oluşturur. Nordstrom (2008) ise yaşam boyu öğrenmenin bireye sağladığı faydaları şöyle ifade etmektedir;

- Yaşam boyu öğrenme insanın kendini gerçekleştirmesi yönünde tatmin edici ve zenginleştirici bir yaşam sürmesini sağlar,
- Yeni arkadaşlıklar ve değerli ilişkiler kurulmasına yardımcı olur,
- Topluma aktif katkıcı olarak müdahil olunmasını sağlar,
- Yaşamında anlamlı şeyler bulmasını sağlar,
- Değişimlere uyum sağlamasına yardım eder,
- Kişi için dünyayı yaşanılacak daha iyi bir yer haline getirir,
- Bilgeliğini ve erdemini artırır,
- Meraklı ve gelişmeye aç bir zihin durumu ortaya çıkarır,
- Zihni açar,
- Doğal yeteneklerin tam olarak gelişmesine yardımcı olur.

Bu maddelere dikkat çekecek olursak ortak noktaları bireyin yaşamını daha iyi kılmaktır. Ülkeler ise değişime ayak uydurmanın bir yöntemi olarak bu doğrultuda politika ve programlar oluşturmaktadırlar.

AB (Avrupa Birliği), **UNESCO** (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), **ILO** (International Labour Organization), **OECD** (Organisation for Economic Co-operation and Development) ve **UNIDO** (United Nations International Development Organization) gibi uluslararası kuruluşlar sürekli eğitim konusunda farkındalığın artırılması için kongre, konferans, zamanlı programlar gibi birçok etkinlik düzenlemekte, bunun yanı sıra sürekli eğitimin devamlılığını sağlayacak yasal düzenlemeler ile ekonomik kalkınmanın hızlandırılmasını amaçlamaktadırlar. Bu etkinliklerin arkasındaki temel faktör ticaretin küreselleşmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişme ve bilgi çağı gerçeğidir.

UNESCO, sürekli eğitimden bağımsız olarak düşünemeyeceğimiz yaşam boyu kavramını ilk kez 1960 yılında düzenlediği konferansta kullanmıştır. Kısa bir süre sonra Hamburg’da UNESCO Eğitim Enstitüsü tarafından yaşam boyu öğrenme kavramı yeniden ele alınmış ve geliştirilmiştir. Yaşam boyu öğrenme, 1970’lerde UNESCO ve OECD’nin raporlarıyla uluslararası gündemde yerini almış ancak daha çok “yaşam boyu eğitim” terimi ile ifade edilmiştir (UNESCO, 1970).

2. Dünya Savaşı sonrası, dünyada meydana gelen olumsuzlukların eğitim üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi ve bu tespitler ışığında eğitim olgusunun geliştirilmesine yönelik olarak UNESCO bünyesinde 1970 yılında “Eğitim Geliştirme Uluslararası Komisyonu” oluşturulmuştur. Komisyonun çalışmaları dört varsayım üzerine kurulmuştur. Bunlar;

- Halklar arasındaki her türlü farklılığa rağmen toplumların ortak hedefleri, sorunları ve eğilimlerinin olduğu,
- Eğitimin demokrasiye olan inancın temel taşı olduğu
- Her bireyin kendini gerçekleştirmesinin, gelişmenin amacı olduğu
- Ancak “**yaşam boyu eğitim**”in insanoğlunu şekillendirebileceğidir.

Komisyondun sunduğu raporda, eğitim ile toplum arasındaki ilişkiye vurgu yapılarak, eğitimin toplumun bir yansıması olduğu kadar toplumsal değişimin bir faktörü olduğu fikri de dile getirilmiştir (UNESCO, 1970).

Yine 1970’li yılların başlarında, yaşam boyu öğrenme, Avrupa Konseyi tarafından “education permanente”, OECD tarafından ise “recurrent education” olarak ifade edilmiştir. Burada “education permanente” kavramı özellikle **sosyal ve kültürel** değişimler tarafından şekillenen yaşam boyu öğrenmeyi ifade ederken, “recurrent education” kavramı **ekonomik ve teknolojik** değişimlerin şekillendirdiği yaşam boyu öğrenmeyi ifade etmektedir. 1970 ve 1980’li yıllarda birçok araştırmacı tarafından yaşam boyu öğrenmeye ilişkin teorik ve pratik çalışmalar yapılmaya devam etmiştir (Óhidy, 2008; Günüç, Odabaşı ve Kuzu, 2012, s. 310). 1995 yılında yaşam boyu öğrenmeye yönelik olarak Avrupa Birliği tarafından SOCRATES I (1995-1999) programı başlatılmış, bu bağlamda Birlik, 1996 yılını yaşam boyu öğrenme yılı ilan etmiş ve bu tarihten itibaren, söz konusu kavramın sistemli bir şekilde “öğrenme” kavramına eklemlendiği ve 2000 yılı Mart ayı Lizbon Bahar Stratejisi ve Ekim ayında yayınlanan Memorandum ile “yaşam boyu öğrenme” olarak sürdürüldüğu görölmektedir. Lizbon stratejisinin amaçlarına uygun olarak SOCRATES II (2000-2006) programıyla uygulama devam ettirilmiştir. 2007-2013 yıllarını kapsayan Yaşam boyu Öğrenme Bütünleşik Eylem Programı çerçevesinde ise artık kavram Birliđin bütün eğitim uygulamalarında yerini almıştır (Kaya, 2014, s. 84). Eğitim ve öğrenime dair bu tarihsel süreç, sürekli mesleki eğitim ve gelişimin günümüz ve gelecek için önemini açıkça ifade etmektedir. Yaşam boyu öğrenme ve yaşam boyu eğitim terimleri kullanılırken öğrenme yönünde bir tercih yapılmasının nedeni olarak eğitimdeki standart program uygulamalarına alternatif olarak bireylerin kendilerini geliştirmek istedikleri doğrultuda program seçeneklerinin ve öğrenme kaynaklarının sunulması fikri gösterilebilir. Öte yandan çok uluslu yatırımların yayılması, bölgesel ekonomik ve politik varlıklardaki gelişmeler, bilgi toplumu olgusunun daha da geliştirilmesi adına gösterilen çabalar ve işgücünün yeni ilerlemelere uyarlanması ihtiyacı, bireyler açısından sürekli gelişiminin önemini artırmaktadır (Fretwell ve Colombano, 2000, s. 2).

Bununla beraber yetişkin eğitimi ve bu kapsamda ele alınan sürekli eğitim ve SMEG kavramları ile yakın ilişkisi bulunan yaşam boyu öğrenme kavramının

tarihsel süreçte farklı yaklaşımlar ile ele alındığı görülmektedir. Fretwell ve Colombano'ya (2000, s. 5) göre yaşam boyu öğrenmenin genel anlamdaki amacı, yaşamlarının farklı evrelerine uyum sağlamalarında bireylere destek olacak yeni beceri ve bilgiler kazandırmaktır. Bu evreler;

- İlk gençlik evresi (Aileden erken yaşta ayrılma evresi)
- Yetişkinlik evresi (Ekonomik özgürlüğün kazanılarak toplumun bir üyesi olan yetişkinlik dönemi)
- İleri yetişkinlik evresi (İşgücünden ayrılıp emeklilik hayatına atılmış, daha ileri yetişkinlik dönemi)

Temel başlangıç eğitimi ilk evrede anahtar role sahip iken, ikinci ve üçüncü evrede sürekli yetişkin eğitimi büyük katkı sunmaktadır.

Bağcı'ya (2015, s.211) göre ise son zamanlarda sürekli eğitim kavramının gelişmiş ülkeler tarafından ön plana çıkarılmasının temel nedeni, eğitimin piyasalaştırılması ve muhafazakarlaştırılmasına dayanan neo-liberal eğitim projelerinin amaçlarına uygun olarak, yaşam boyu öğrenme, içerdiği okul dışı öğrenme pratikleriyle sermaye birikim rejimine uygun esnek bir öğrenme modeli önermektedir. Bağcı (2015) konuyla ilgili düşüncelerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Piyasalaştırma süreci, yaşam boyu öğrenmenin hedeflerinin piyasa hedefleriyle sıkı sıkıya ilişkilendirilmesi ve bunun dışında kalan öğrenme amaçlarının değersizleştirilmesi ile birlikte, eğitim etkinliklerinin içeriklerinin de piyasa ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmesini getirmektedir. Muhafazakârlaştırma süreci ise programlarda aile, din, ahlak gibi muhafazakârlığın merkezinde yer alan kurumların yerinin artması, dinsel düşüncenin bilimsel düşünce ile eşdeğer kılınması, toplumsal eşitsizliklerin meşrulaştırılarak yeniden üretilmesi, yakın geçmişe yönelik radikal eleştirilerin yanı sıra daha eskide kalmış olan tarihsel dönemlerdeki farazi erdemlere iltifat ve eğitim sistemi üzerindeki denetimin sıkılaştırılması olarak tanımlanabilir” (Bağcı, 2015, s. 211)

Bu olgunun dar kapsamda ele alınmasını eleştiren Kaya (2014, s. 83) ise, günümüzde bilgi toplumunun olmazsa olmazı olan yaşam boyu öğrenme kavramının sadece neo-liberal politikalar çerçevesinde ele alınmaması gerektiğini dile

getirmektedir. Kaya, söz konusu yaklaşımın yaşam boyu öğrenmenin, gelişen teknoloji ve oluşan rekabet ortamında piyasanın sadece nitelikli eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak gündeme getirilen bir kavram gibi algılanmasına yol açacağını ifade etmektedir.

Yaşam boyu öğrenme kavramına neo-liberal politikalar çerçevesinde yaklaşmak, beraberinde giderek bireyselleştirilen bir öğrenme modeli içerisinde sadece mesleki yeterlilik kazandırmayı hedefleyen, öğrenme eyleminin ise tüm sorumluluğunu bireyin omuzlarına yükleyen bir durum meydana getirir. Bu koşullar altında, öğrenme eylemi bireyin istemi dışında, bir zorunluluğa dönüşerek, birey bir sertifikasyon süreci içerisine sıkıştırılmış olacaktır. Oysa öğrenme eylemi, gönüllülük esasına dayalı, birey tarafından bilinçli olarak sürdürülen bir olgu olmalıdır.

Sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenme anlayışına yönelik farklı değerlendirmeler olmasına karşın bu olguların bilgi çağında ekonomik ve toplumsal gelişimin odağına yerleştiği, bireyi yeniliklere duyarlı kıldığı ve günceli takip ederek yaşamın değişen koşullarına hazırladığı gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

Tarihsel perspektiften bakıldığında, sürekli eğitimin zamanla sürekli eğitim ve gelişim olgusuna dönüştüğü görülmektedir. Dünyada bu olgu gelişim ve ilerlemenin olmazsa olmazı haline gelmektedir. SMEG’i bir politika çerçevesinde ele alarak, ekonomik gelişmenin temel dayanağı olan işgücünün bilgi ve becerilerini sürekli güncel tutma eğiliminde olan gelişmiş ülkeler ve özelinde kurumlar, bu bağlamda yasal düzenlemelere de önem vermektedirler. Yasal düzenlemeler, formal eğitimi tüm düzeyleri ile ele alarak, bu süreçte bireyin yaşam boyu öğrenme yetisi kazanmasını ve iş yaşamı boyunca da sürekli mesleki eğitim ve gelişim programları aracılığıyla bireyin verimliliğinin en üst düzeye çıkarılmasını desteklemektedir.

Günümüz bilgi çağında bireyler de sadece formal eğitim kurumlarından aldıkları eğitimle yetinmemeleri ve hedefledikleri kariyer(ler) doğrultusunda bilgi ve beceri edinimini yaşam boyunca devam ettirmeleri gerektiğinin giderek bilincine varmaya başlamışlardır. Bu bilince varan bireyler, özellikle de işverenler “sürekli eğitim ve gelişim” çalışmalarını ve etkinliklerini yakından izlemekte ve hem bireysel hem de kurumsal gelişimi sürdürülebilir kılmayı amaçlamaktadırlar.

Başlıca işlevlerinden biri topluma bilgi hizmeti sunmak olan kütüphanecilik mesleğinde bu durum, uzun yıllar sürekli mesleki eğitim olarak değerlendirilmiş ve bu yaklaşımı destekleyen Stillwell (1997), formal eğitim sonrası edinilen mesleki bilgi ve becerilerin sürekliliğinin sağlanmasının, kütüphanecilik mesleğinde iş yapma biçimlerindeki dönüşüm nedeniyle kendini dayatan bir durum olduğuna vurgu yapmaktadır. Stillwell'i destekleyen düşüncelere sahip olan Simmonds'a (2003, s. 169-170) ise toplumun bilgi gereksinimlerini karşılamaya çalışan ve bu doğrultuda bilgi hizmetleri sunan bilgi uzmanlarının aldıkları formal eğitim değişim karşısında kısa sürede geçerliliğini yitirmekte, dolayısıyla edinilen bilgi ve becerilerin yenilenmesi kaçınılmaz bir zorunluluk olarak ortaya çıkmakta olduğunu ifade etmektedir. 2000'li yılların başından itibaren teknolojik gelişmelerin ivme kazanarak iş yapma biçimlerini daha hızlı bir şekilde etkilemesi, teknolojik gelişmelere paralel olarak çalışanların da mesleki bilgi ve becerilerini ilerletmeleri gereksinimi, sürekli mesleki eğitimin yanı sıra gelişim olgusunu da gündeme getirmiştir.

21. yüzyıl kütüphaneleri dinamik ve aynı zamanda zorlayıcı bir çevreyle başa çıkmak durumundadır. Teknolojideki sürekli ve hızlı değişim kurumların rasyonel ve stratejik seçimler yapmasını zorlaştırmaktadır. Bilgi teknolojileri artık kütüphane hizmetlerinin ayrılmaz bir parçası olduğu için kütüphane çalışanları yeni teknolojinin kullanımı konusunda rahat ve özgüvenli olmalıdır. Kütüphaneler, hızlı bir şekilde yeni beceriler edinebilecek ve bu becerilerde uzmanlaşabilecek aynı zamanda değişikliklere hazır olacak çalışanlara ihtiyaç duyduğu için kurumların bünyelerinde öğrenmeyi destekleyen örgütsel bir çevre yaratmaya özen göstermeleri gerekmektedir (Bolin, 2013, s. 108). Bunun yanı sıra kütüphaneler, bireylerde öğrenme eylemini tetikleyen ve eğitim sistemini desteklemesi gereken önemli kuruluşlardır. SMEG yaklaşımı ile mesleki eğitim ve gelişimleri desteklenen çalışanlarla verilecek olan kütüphane hizmetlerinin, mevcut eğitim sistemine sunacağı dolaylı katkısı da azımsanmayacak düzeydedir.

Kütüphanecilik mesleğinde sürekli olarak artan talepleri karşılayabilmek için, yaşam boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde kütüphanecilerin, içeriği yapıcı bir politikaya göre planlı olarak oluşturulmuş, tutarlı sürekli mesleki eğitim ve gelişim programlarından geçmeleri artık zorunlu hale gelmiştir (Seefeldt ve Syré, 2007, s. 66).

Kütüphanecilik mesleğinin gelişmesinde önemli katkılar sunan uluslararası bir yapılanma olan IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions-Uluslararası Kütüphane Dernekleri ve Kurumları Federasyonu) ve ulusal bir örgüt olan ALA (American Library Association-Amerikan Kütüphane Derneği) SMEG kavramı doğrultusunda yürüttükleri ilerici çalışmalarla birçok gelişmeye önayak olmaktadır. IFLA, daha önce “sürekli eğitim” kavramı çerçevesinde kütüphanecilere yönelik eğitim faaliyetleri yürütürken, “eğitim” kavramının dar kapsamlı olduğunu, sadece formal eğitimi ve zaman sınırlılığı olan bir süreci ifade ettiğini düşünerek daha sonraki çalışmalarını sürekli gelişim sürecini ifade edecek şekilde kavramsallaştırmış ve bu bağlamdaki etkinliklerini CPDWL (Continuing Professional Development and Workplace Learning - Sürekli Mesleki Gelişim ve İşyerinde Öğrenme) adlı bir birim aracılığıyla yürütmeye başlamıştır. (IFLA-CPDWL, 2016).

ALA’ dan bahsedecek olursak, ALA "fark gözetmeksizin bütün insanlara en yüksek kalitede kütüphane ve bilgi hizmetlerini sunma" gayreti içerisinde olduğunu ve sürekli mesleki eğitimin de en önemli önceliklerinden biri olduğunu ifade etmektedir. ALA bu konuda 3 önemli noktaya odaklanmaktadır. Bunlar;

- Yeni teknik ve sosyal değişimler doğrultusunda gereksinimlerin belirlenmesi ve bu gereksinimlerin karşılanması için etkin eğitim programlarının tasarlanması, sağlanması ve hizmete sunulması,
- Eğitim programlarının kalite kontrolü,
- Sunulan eğitim biçimlerinin sürekli değişim ve çeşitlenmesinin takibi, mevcut programların değerlendirilmesi ve yenilenmesi.

2000’li yılların ortalarına kadar, ALA bünyesinde, sürekli eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü CLENERT (The Continuing Library Education Network and Exchange Round Table-Sürekli Kütüphane Eğitim Ağı ve Değişim Yuvarlak Masası) adıyla bir yapı bulunmaktaydı Bu yapı, sürekli mesleki eğitim konusunda ilgili üyelere bir çevrimiçi forum hizmeti vermekteydi (Lee ve Kawasaki, 2005, s. 27). Ne var ki ALA daha sonraları “eğitim” kavramının yerine “öğrenme” kavramı kullanılmaya başlanmış ve sürekli mesleki gelişim faaliyetlerinin daha dinamik bir

şekilde sürdürülmesi için CLENERT'i ALA LearnRT (Learning Round Table - Öğrenme Yuvarlak Masası) şeklinde dönüştürmüştür. Bu birimin misyonu tüm kütüphane çalışanları için kaliteli sürekli eğitim ve gelişimi teşvik etmektir. Bunun yanı sıra ALA LearnRT fikir ve çözüm alışverişi konularında diğer personel gelişim ve sürekli eğitim sağlayıcılarıyla iletişim ağı kurulmasını da desteklemektedir. Birim, personel gelişimi ve sürekli eğitime yönelik danışmanlık, yayın ve her türlü materyali sağlamanın yanı sıra eğitim faaliyetlerini de desteklemekte ve ülkede yerel ve ulusal düzeyde personelin gelişimi ve sürekli eğitiminde kalitenin yükseltilmesi için çaba harcamaktadır (ALA-LearnRT, 2016).

ALA ayrıca kendi web sayfası üzerinde, kütüphanecilerin mesleki gelişim ve sürekli eğitim gereksinimlerini karşılayabilmek için ALA Online Learning (ALA Çevrimiçi Öğrenme) modülü oluşturmuştur. Bu modül aracılığı ile kütüphanecilik ile ilgili çevrimiçi öğrenme materyaline, mesleki temel ve ileri düzey bilgiye ve güncel konularla ilgili kaynaklara erişilebilmektedir. Bu kaynaklar e-forum, web seminerleri, kurslar veya kayıt yaptırılarak izlenebilen web yayınları şeklinde olabilmektedir (ALA-Online Learning, 2016).

Kütüphanecilik ve bilgi bilim alanlarındaki çalışmalara rehberlik ve önderlik eden IFLA ve ALA, oluşturdukları bu birimler sayesinde sürekli mesleki gelişime vurgu yaparak bu olguyu çağın gerekliliklerine göre şekillendirerek geliştirmeye devam etmektedirler.

Kütüphanecilere yönelik sürekli mesleki eğitim ve gelişim programları düzenleyen New York Kütüphane Derneği (New York Library Association), Kanada-Toronto Halk Kütüphanesi (Toronto Public Library), Toronto Üniversitesi (University of Toronto) gibi kütüphanecilik mesleğine büyük katkı sunan kuruluşların uygulamaya yönelik örnek çalışmalarına da değinmekte yarar vardır.

Öncelikle New York Kütüphane Derneği'nden bahsedecek olursak dernek College of Saint Rose işbirliği ile kütüphanecilere yönelik çevrimiçi mesleki gelişim kursları düzenlemektedir. Kütüphane hizmetlerinin etkin bir şekilde sunumuna dair becerilerin kazandırılması ve geliştirilmesinin amaçlandığı kurslarda ayrıca katılımcılara “öğretme” yeteneğinin kazandırılması da hedeflenmektedir. Eğitim çevrimiçi bir şekilde ve bir anlatıcı ile etkileşimli olarak yapılmaktadır. Katılım

sağlanan her oturum için kredilendirme sistemi mevcuttur. Kütüphanecilere hem güncel mesleki hem de yeni bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler doğrultusunda eğitim içerikleri sunulmakta ve katılımcıların, belli bir süre geçerliliği olan sertifikalar almaları sağlanmaktadır. Halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik, New York eyaleti Eğitim Departmanı tarafından sertifikalandırma işlemleri yürütülmektedir. Kütüphanecilerin almış oldukları eğitimlere dair kredi ve transkript belgeleri bu birime gönderilerek sertifikalandırma işlemi yapılmaktadır. Belirli bir geçerlilik süresi olan bu sertifikalar, süre bittikten sonra istenildiği takdirde yenilenebilmektedir (New York Library Association, 2016).

Kütüphanecilere yönelik SMEG programları düzenleyen bir diğer kurum Toronto Halk Kütüphanesi'dir. Toronto Halk Kütüphanesi'nin sürdürdüğü personel sürekli mesleki gelişim programı, kütüphaneciler için zorunlu katılım gerektiren bir programdır. Her yıl kütüphanecilik mesleği ile ilişkili popüler konularda kütüphanecilerin en az 6 konu seçerek –gerek kütüphanenin sunmuş olduğu olanaklar gerekse kütüphanecilerin kendi olanaklarıyla- bu konuları deneyimlemeleri istenmektedir. Yılın sonunda, kütüphanecilerin seçmiş oldukları konulardaki gelişimi ve değerlendirilmeleri, kütüphane tarafından oluşturulan ölçütlere göre yapılmaktadır. Değerlendirme ölçütleri ve belgelendirme işlemleri Toronto Halk Kütüphanesi “Personel Eğitim Koordinatörlüğü” adlı bir birim tarafından yürütülmektedir.

Örneklerden de anlaşılacağı üzere, kütüphanecilik alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar uygulamada SMEG anlayışını farklı yöntemlerle hayata geçirmektedirler. Gelişmiş ülkeler SMEG olgusuna önem verdikleri kadar bu gelişim sürecinin takibi, değerlendirilmesi ve ölçülmesine de büyük önem vermektedirler. Bu sayede hem hizmet kalitesinin artırılması hedeflenmekte hem de gelişim sürecinde kredilendirme ve sertifikalandırma çalışmaları yapılarak tekrara gidilmeden, bu programların mesleki ve teknolojik yeniliklere paralel bir şekilde gelişimi sağlanmaya çalışılmaktadır.

Türkiye’de kütüphanecilik alanında hizmet sunan mesleki dernek, birlik, konsorsiyum vb. kuruluşların bu yöndeki hizmetlerini, yukarıda örneklerini verdiğimiz yapılarla karşılaştırmakta yarar vardır. Ülkemizde özellikle üniversite ve

araştırma kütüphanelerine yönelik hizmet sunan mesleki kuruluşlardan ÜNAK (Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği) ve ANKOS (Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu) ile kütüphanecilik alanındaki çalışanlara gerek düzenlediği etkinliklerle gerekse alanla ilgili sunduğu elektronik ve basılı yayınlarla hizmet veren TKD' yi (Türk Kütüphaneciler Derneği) bu bağlamda değerlendirebilmek ve bu kuruluşların SMEG konusuna katkılarını ortaya koyabilmek adına kurumsal web sayfalarında belirtmiş oldukları misyon ve amaçlarına göz atabiliriz.

Öncelikle, kütüphanecilik ve bilgi bilim alanında çalışan akademisyenleri ve kütüphanecileri üniversite ve araştırma kütüphaneleri bağlamında ortak bir hedefe yönelik olarak bir araya getirme misyonuna sahip olan ÜNAK'dan bahsedebiliriz. ÜNAK'ın amaçları arasında;

- Kütüphanecilik ve bilgibilim alanında yapılan ulusal ve uluslararası araştırma, çalışma ve gelişmeleri izlemek,
- Bu alanda verilen hizmetlerin niteliğinin çağdaş boyutlarda geliştirilmesine yardımcı olmak,
- Bu alanda çalışan profesyonel ve uygulamacıların mesleki gelişimlerine katkı sağlamak (ÜNAK, 2016),

gibi konulara yer verilmiş olsa da, Türkiye'deki üniversite kütüphanelerinde çalışanlara yönelik standart bir mesleki eğitim ve gelişim programı ve politikasının henüz oluşturulmadığı, bu yönde yapılan etkinliklerin genellikle sürekliliği olmayan yüz yüze toplantı, seminer ve söyleşi şeklinde olduğu gözlemlenmiştir.

ANKOS' a baktığımızda, amaçları arasında "Personelin sürekli eğitiminin ve personel değişiminin üye kütüphaneler arasında sağlanması." maddesi ile personele yönelik sürekli mesleki gelişim sorumluluğunun, personel değişimi yapan kütüphanelere verildiği, kurumsal olarak sürekli eğitim ve gelişime yönelik yazılı bir politikanın henüz oluşturulmadığı görülmektedir (ANKOS, 2017). Mesleki eğitime yönelik yapılan faaliyetler genellikle seminer (web ortamında veya yüz yüze), toplantı vb. şekillerde yapılmakta ve çoğunlukla süreklilik arz etmemektedir.

Ayrıca Türkiye’deki kütüphanecilik ve bilgi bilim alanındaki çalışanlara gerek düzenlediği etkinliklerle gerekse alanla ilgili sunduğu elektronik ve basılı yayınlarla hizmet sunan bir dernek olan Türk Kütüphaneciler Derneği’nden (TKD) de bu bağlamda bahsetmekte yarar vardır. TKD, “bilgi hizmetleri alanında katılımcı ve paylaşımcı bir anlayış ve dayanışmayla, kütüphanecilik mesleğinin toplumdaki farkındalığını artırarak geliştirilmesi ve güçlendirilmesine öncülük etmeyi ve etik kurallar çerçevesinde, bilgiye özgürce erişimi, okuma alışkanlığını ve yaşam boyu öğrenmeyi desteklemeyi” misyon olarak ifade etmektedir. Fakat 2010-2015 yılı hedefleri arasında “eğitim ve mesleki gelişme ve sürdürülebilirlik” (TKD, 2017) konuları olsa da ÜNAK ve ANKOS’ta olduğu gibi, kütüphanecilerin eğitim ve gelişimlerine yönelik yapılan faaliyetlerde süreklilik, gelişmeleri yakından izleyen sistematik içerik belirleme ve sertifikalandırma gibi çalışmaların olmadığı, dolayısıyla etkinliklerin bir politika ya da bu yönde bir anlayış çerçevesinde yürütülmediği görülmektedir.

Özet olarak belirtmek gerekirse, ülkemizde kütüphanecilik alanında hizmet veren dernek konsorsiyum vb. oluşumları yukarıda örneklerini verdiğimiz benzer yabancı kurum ve kuruluşlarla karşılaştırdığımızda, ülkemizde bu yönde yapılan faaliyetlerin olduğu, fakat SMEG anlayışı ile değil daha çok toplantı seminer vb. şeklinde süreklilik arz etmeyecek şekilde düzenlendiği anlaşılmaktadır. Kütüphanecilerin eğitim ve gelişimlerinde sürekliliği sağlayacak, gelişim süreçlerinin değerlendirilmesi ve belgelendirilmesine yönelik standart bir ölçme-değerlendirme ve sertifikalandırma politikasının henüz oluşturulmadığı görülmektedir. Mevcut durumda ülkemizde kütüphaneciler mesleki eğitimlerine yönelik olarak bu mesleki oluşumların düzenledikleri etkinlikleri ve mesleki yayınları takip etmekte, bu mesleki kuruluşların gönüllüleri tarafından oluşturulan çeşitli haberleşme listelerini, sosyal medya grupları vb. mesleki topluluk platformlarını takip ederek bilgi gereksinimlerini karşılamaya çalışmaktadırlar.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki sürekli gelişim ve ilerleme, bunun sonucunda kütüphane kullanıcılarının beklentilerindeki değişim ve hizmet süreçlerinde bu yönde meydana gelen dönüşüm zorunluluğu kütüphane çalışanları üzerinde büyük baskı oluşturmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki sürekli gelişime ve bu gelişmelerin kütüphanecilik iş süreçlerine yansması bu baskıyı daha

da arttırmaktadır. Bu gerçeklik düşünüldüğünde, bahsedilen mevcut mesleki eğitim faaliyetlerinin çağın gerekliliklerine yanıt verme konusunda yetersiz kalacağı açıktır.

Kullanıcılarının her türlü bilgi gereksinimlerini hazır hale getirmekle ve sunmakla yükümlü yerel bilgi merkezleri olan, ülkemizdeki halk kütüphaneleri Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak hizmet vermekte olup ülkemizdeki en geniş ağa sahip kütüphane türüdür. Türkiye'de halk kütüphanelerinin SMEG konusunda yukarıda örneğini verdiğimiz Toronto Halk Kütüphanesi ile karşılaştırdığımızda, kütüphanecilere yönelik mesleki eğitim faaliyetlerinin daha çok hizmetiçi eğitim yaklaşımı ile ilgili mevzuat çerçevesinde yürütüldüğü görülmektedir. KYGM'nin de tabi olduğu Kültür ve Turizm Bakanlığı "Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği" kapsamında yürütülen personel eğitim faaliyetlerinin planlanması bir yıl öncesinden yapılmakta olup (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003) bu faaliyetler çoğunlukla sürekliliği sağlanamayan yüz yüze toplantı, seminer, konferans vb. yöntemlerle düzenlenmektedir. Genellikle merkezdeki personele yönelik olarak düzenlenen bu hizmetiçi eğitim etkinliklerinden taşra personelinin de yararlanabilmesi için bölgesel olarak yüz yüze veya nadir de olsa uzaktan eğitim şekline yapılabilmektedir. Fakat teşkilat yapısının geniş olması, bilgi ve iletişim teknolojisi olanaklarının yeterince kullanılmaması, kısıtlı da olsa düzenlenen bu faaliyetlerden her kütüphane çalışanının yararlanabilmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca bulunan yıl içerisinde anlık gereksinimler doğrultusunda yapılan/yapılacak etkinliklere dair somut bir politika olmaması yapılan/yapılacak bu tarz faaliyetlerde sürekliliği de zorlaştırmaktadır.

Geniş bir teşkilat yapısına sahip olan halk kütüphanelerinde, çalışanların eşit bir şekilde eğitim faaliyetlerinden yararlanabilmesi için bu yöndeki politikaların gözden geçirilmesinde yarar vardır. Toronto Halk Kütüphanesi'nde olduğu gibi, çalışanların mesleki eğitimleri ve paralelinde kurumsal gelişimin sağlanabilmesi için hizmetiçi eğitim anlayışından BİT tabanlı sürekli mesleki eğitim ve gelişim (SMEG) anlayışına geçişe yönelik bir politika oluşturmakta yarar vardır.

Oluşturulacak olan sürekli mesleki eğitim ve gelişim politikası ile kütüphanecilerin mesleki gelişimine katkı sunulacağı gibi bu sayede donanım sahibi olan nitelikli personelin, kütüphane kullanıcılarını toplumsal bir gereklilik olan

yaşam boyu öğrenme konusunda yönlendirebilme ve destekleyebilmeleri mümkündür.

Günümüzde mesleki gelişmeler ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, buna bağlı olarak artan kütüphane materyali çeşitliliği, kütüphane kullanıcılarının bilgiye en kısa yoldan erişebilme ihtiyacı kütüphane hizmet anlayışında köklü değişikliklere neden olmuştur. Hizmet süreçlerinin daha hızlı ve verimli bir şekilde yerine getirilebilmesi için sağlama, kataloglama, sınıflama, ödünç/iade işlemleri ve ayıklama gibi temel kütüphanecilik işlemlerinin (teknik hizmetlerin) kullanıcıların bilgiye hızlı bir şekilde erişimini geciktirmeyecek şekilde hızlı, planlı ve hatasız olarak yapılması gerekliliği artık göz ardı edilemeyecek bir gerçekliktir. Bu durumda kütüphane otomasyon sistemleri bu tarz teknik işlemler için vazgeçilmez olarak kendini göstermektedir. Otomasyon sistemlerinin, kütüphane teknik işlemlerinin yürütüldüğü, bilgi erişim aracı olduğu, kullanıcılarla etkileşimin sağlandığı, mesleki ve teknolojik ilerlemelerle paralel bir şekilde güncellenmesi gereken sistemler olduğu düşünüldüğünde hem kütüphaneciler hem de kullanıcıların bilgi gereksinimlerinin karşılanması açısından ne kadar vazgeçilmez ve önemli bir rol oynadıkları aşikardır.

Kütüphane otomasyon sistemleri; mesleki gelişmeler, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, yeni ortaya çıkan iş süreçlerinin uyarlanması ve yeni eğilimler doğrultusunda yenilenmesi, güncellenmesi gereken dinamik sistemlerdir. Buna paralel olarak bu sistemleri kullanacak olan kütüphaneciler için; sistemin kullanımı, uyarlanan yeni modül ve eklentilerin öğrenimi yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ve takibi konularında sürekli bir eğitim ve gelişim politikasının oluşturulması hizmet süreçlerinde ilerleme sağlayacaktır. Halk kütüphanelerinin geniş örgütsel yapısı düşünüldüğünde mevcut kütüphane otomasyon sistemi alt yapısı kullanılarak merkezi bir şekilde yönetilebilen, bütün kütüphanecilerin eşit bir şekilde 7/24 yararlanabileceği bir SMEG ortamı oluşturulabilir. Bu ortam üzerinden, otomasyon sisteminin ideal bir şekilde kullanımı ve takibine yönelik eğitim ve gelişim içeriklerinin sistemi kullanan bütün çalışanlara sunulması, sistem üzerinden verilen kütüphanecilik iş süreçlerindeki aksaklıkları gidereceği gibi halk kütüphanelerinin sunmuş oldukları hizmetleri daha da güçlendirecektir. Ayrıca sürekli mesleki eğitim ve gelişimin verimliliğinin

ölçülebilmesi, sürdürülebilirliği ve tekrardan kaçınmak için standart bir değerlendirme, belgelendirme mekanizmasının oluşturulması hem iş gücünün iyi planlanması hem de iş süreçlerinin aksamaması için önemlidir. Personel gelişim ve değerlendirme ölçütleri, örgütsel yapı ve hizmet süreçlerinin koşulları düşünülerek, gelişmiş ülkelerdeki uygulama örnekleri incelenerek oluşturulabilir.

Kurumların gelişmesi ve ilerlemesi, çalışanların bilgi ve becerileriyle paralellik gösterir. Bu becerileri edinecek olan mesleki ve teknolojik gelişimlerin baskısı altındaki kütüphanecilerin bu değişimle baş etmesinin yolu, çalışanlarda gelişim konusunda farkındalığın yaratılmasıdır. Ayrıca çalışanların öğrenmeye ve gelişmeye açık olmaları için teşvik edilmeleri ve bu yöndeki motivasyonlarının yükseltilmesi ve gerekli ortamın oluşturulması yönetsel bir sorumluluktur. Bu sorumluluk, sürekli mesleki gelişim ile ilgili politikaların geliştirilmesi zorunluluğunu gözler önüne sermektedir.

I.2 Araştırmanın Amacı

Çalışanların iş yaşamındaki değişimlere uyarlanmasını konu edinen literatür incelendiğinde ve dünyadaki uygulama örnekleri izlendiğinde konunun giderek SMEG çerçevesinde ele alındığı gözlemlenmektedir. Bu durum kütüphanecilik mesleği açısından da benzerlik göstermektedir. Gerek halk kütüphaneleri gerekse ulusal ve uluslararası nitelikli sivil toplum kuruluşlarının SMEG kavrayış ve anlayışıyla, süreklilik sağlamak amacıyla yerel politika oluşturma ve programlar aracılığı ile politikalarını hayata geçirme gayreti içinde oldukları görülmektedir. Öte yandan Türkiye’de, geniş ve dağınık bir teşkilat ağına sahip halk kütüphanelerinde, çalışanların sürekli eğitim ve gelişimine yönelik bir politikanın olmadığı, dünyada SMEG ve bilgi iletişim teknolojileri (BİT) entegrasyonu ile yeni alternatiflerin yaratıldığı, ulusal düzlemdeki uygulamaların ise daha çok geleneksel yöntemlerle (örneğin; toplantı, seminer, vb.) hizmetiçi eğitim anlayışı ile yürütüldüğü, BİT gibi diğer olanaklardan yeterince faydalanılmadığı görülmektedir.

KYGM bünyesinde her ne kadar BİT’e yatırım yapılsa da, bu teknolojileri kullanacak olan insan kaynağına, yani personele gerekli eğitim yatırımının

yapılmadığı, halk kütüphaneleri çalışanlarının mesleki gelişimlerine ve BİT kullanımına yönelik faaliyetlerin yetersiz olduğu gözlemlenmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanacak olan personelin eğitime gerekli yatırımın yapılmaması, temin edilen teknolojik araçların verimli bir şekilde kullanılamaması ve bu teknolojilere yönelik güncellemelerin eş zamanlı izlenememesi doğrudan kütüphane hizmetlerine yansımaktadır. Böyle bir durum, hem halk kütüphanesi kullanıcılarında hizmetlere yönelik memnuniyetsizlik, hem de personelin iş doyumu konusunda olumsuzluk meydana getirmektedir.

Kurumun personele yönelik resmi bir SMEG politikasının olmaması, kütüphane personeline mesleki anlamda eksiklik duygusuna da neden olmaktadır. Personelin gerek otomasyon sistemi kullanımı, gerek mesleki bilgi ve güncel mevzuat bilgisi, gerekse de kütüphanede bulunan mevcut diğer bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili bilgi eksiklikleri kütüphane hizmet süreçlerini olduğu kadar kurumsal gelişim ve ilerlemeyi de olumsuz etkilemektedir.

KYGM son yıllarda halk kütüphanelerine kullanıcı hizmetlerinde ve kütüphanelerin rutin iş süreçlerinde kullanılmak üzere bilgi ve iletişim teknolojilerine (donanım, yazılım vb.) yatırım yapmakta ve ihtiyaç duyulması halinde yeni teknolojiler de temin etmektedir. Bu durum kütüphanelerde hizmetlerin iyileştirilmesine yönelik olumlu adımlar olarak düşünülmektedir. Dolayısıyla SMEG önümüzdeki yıllarda KYGM için daha da önemli hale gelecektir.

Bu bağlamda çalışmanın **amacı**; kütüphaneci çalışanlara uygulanacak anket verilerinden yararlanarak onların bilgi ve beceri yenilemedeki durumlarını, önceliklerini ve beklentilerini saptamak ve bu doğrultuda KYGM için oluşturulacak politika ve planlama ile program içeriğini hazırlamaya rehberlik edecek temel ilkeleri, yöntem ve araçları belirlemek, bu çerçevede faaliyetlerin sistematik yürütülmesi ve sürekliliğinin sağlanması için öneriler getirmektir.

Halk kütüphanesi çalışanlarının sürekli eğitim ihtiyacının daha verimli ve kısa sürede karşılanması için, kullanılan mevcut kütüphane otomasyon sistemi üzerinde oluşturulacak olan bir sürekli eğitim modülüyle, bilgi iletişim araçlarının kullanımının öğrenilmesi, mesleki bilgilerin ve sistem güncellemelerinin takip edilmesi ve kurumsal faaliyetlere ilişkin mevzuatın takip edilmesi sağlanabilir. Bu

modül aracılığıyla mesleki eğitim ve gelişimin planlı olarak sürdürülmesi çalışanların yaşam boyu eğitim sürecine de olumlu etki yapacaktır. Aynı zamanda, bu modül mevcut kütüphane otomasyon sisteminin var olan teknolojik altyapısı kullanılarak oluşturulabileceğinden, kurum için ekonomik olarak daha az maliyetli olacaktır.

I.3 Problem ve Hipotez

Araştırmanın Problemleri: 1- Halk kütüphaneleri çerçevesinde örnek SMEG uygulamaları gerçekleştiren kuruluşlar ve kütüphanecilik alanında SMEG konusuna dikkat çekerek farkındalığı artırmaya çalışan ulusal ve uluslararası nitelikli meslek kuruluşları neden hizmetiçi eğitim veya sürekli eğitim faaliyetlerini artık yeni bir terim(SMEG) ile ifade etmeye başladılar? Bu durum, yeni bir anlayış ve kavrayışın yansıması mı?

2- KYGM bünyesinde bulunan halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin otomasyon sisteminin kullanımına ilişkin merkeze yönelttikleri soruların zamanlı ve etkili biçimde yanıtlanabilmesi bakımından kütüphanecilerin otomasyon sistemi üzerinden ve bulundukları noktadan yararlanacakları bir eğitim modülü geliştirilebilir mi? Ve bu modül aynı zamanda SMEG bağlamında hizmet edecek şekilde tasarlanabilir mi?

Bu problemlere dayanarak **araştırmanın hipotezi:** KYGM'nin halk kütüphanecilerine yönelik kapsayıcı, gereksinimleri karşılayan, sistematik ve planlı yürütülen, sürekliliği sağlanmış, BİT olanaklarının kullanıldığı, çağdaş kavrayışı yansıtan sürekli eğitim faaliyetleri bulunmamaktadır.

I.4 Kapsam, Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamını, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı kütüphaneler oluşturmaktadır. Bu kütüphaneler

halk, çocuk ile edebiyat ve müze kütüphaneleridir. Bu doğrultuda 1112 aktif kütüphane araştırmada yer almıştır. Anketi uyguladığımız kitle ise anılan kütüphanelerde çalışan "Kütüphanecilik", "Arşivcilik" veya "Bilgi ve Belge Yönetimi" lisans mezunu "Kütüphaneci" ve "Yönetici" unvanlı personeldir. Dolayısıyla araştırmamızın evrenini bu kitle oluşturmaktadır; anket tüm evrene uygulanmış olup herhangi bir örneklem seçimine gidilmemiştir.

Araştırma kapsamında öncelikle, KYGM Planlama Şubesi'nden 31.01.2017 tarihi itibarıyla KYGM' ye bağlı halk kütüphanesi, çocuk kütüphanesi ile edebiyat ve müze kütüphanesi sayı ve listeleri elde edilmiş ve o tarih itibarıyla 1013 aktif ve 125 geçici kapalı toplam 1137 kütüphanenin olduğu saptanmıştır. Daha sonra KYGM İnsan Kaynakları Şubesi'nden 31.01.2017 tarihi itibarıyla bu kütüphanelerde görev yapan "Kütüphanecilik", "Arşivcilik" veya "Bilgi ve Belge Yönetimi" lisans mezunu "Kütüphaneci" ve "Yönetici" unvanlı personel sayıları elde edilmiştir. Bu tarih itibarıyla 349 "Kütüphaneci" ve 161 bölüm mezunu "Yönetici" personelin çalıştığı tespit edilerek toplamda 1012 aktif kütüphanedeki 510 kişiye, Survey Monkey isimli program üzerinde oluşturulan anketi yanıtlamaları için e-posta gönderilmiştir.

I.5. Düzen

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Bölümlerin içerikleri şu şekildedir;

Birinci bölümde araştırmamızın önemi, amacı, problem ve hipotezi, kapsamı, düzeni, yöntemi, veri toplama teknikleri, çalışmada yararlanılan temel kaynakların listesi ve konuya ilişkin terimlerin tanımlandığı terminoloji kısmı yer almaktadır.

İkinci bölümde; sürekli mesleki eğitim ve gelişime dair kavramların tanımlamaları, yaşam boyu öğrenme ile ilişkisi, sürekli eğitim ve gelişim için kullanılan yöntemler ve sürekli mesleki eğitim ve gelişimin kurumlar ve çalışanları için önemi ile bilgi ve iletişim teknoloji destekli sürekli eğitim ve gelişim durumu ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde; kütüphanecilik mesleğinde sürekli eğitim ve gelişimin durumu, bu yönde dünyadaki gelişmeler ve uygulama örnekleri, Türkiye' de halk

kütüphaneleri ve personel mesleki eğitim ve gelişim politikası ile halk kütüphanelerinde çalışanlara yönelik yapılan mesleki eğitim ve gelişim faaliyetleri ele alınmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde; sürekli mesleki eğitim ve gelişim konusunda halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin eğilimleri ve farkındalıklarının tespiti için yapılan anket uygulaması, bulguları ve değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Son bölüm olan beşinci bölüm ise çalışmanın sonuç ve öneriler bölümünü oluşturmaktadır. Bu bölümde; yapılan çalışmalar ışığında yorumlamalar yapılarak çalışmanın amacı doğrultusunda değerlendirilmelerde bulunulmuş ve bir sürekli eğitim ve gelişim politikası önerilmiştir.

1.6 Araştırmanın Metodolojisi

Konunun kuramsal temellerinin oluşturulması için öncelikle “eğitim, öğrenme, gelişim, teknoloji ve ilerleme” kavramları ile “sürekli eğitim, yaşam boyu öğrenme ve sürekli mesleki eğitim ve gelişim” konularında belgesel tarama yapılarak kuramsal bilgiler elde edilmiştir. “Belgesel tarama; belli bir amaca dönük olarak, kaynakları bulma, okuma, not alma ve değerlendirme işlemlerini kapsar” (Karasar, 2007, s. 183). Belgesel tarama yöntemi ile ayrıntısı “Kaynakça”da sunulan yerli ve yabancı kaynaklara erişilmiş ve çalışmanın amacı kapsamında değerlendirilmiştir.

Çalışmada; dünyada ve Türkiye’de sürekli mesleki eğitim ve gelişim olgusu incelenirken yurt dışında mevcut uygulama durumlarının tarihsel süreçleriyle anlatımı ve uygulama örneklerinin ülkemizdeki benzer mesleki eğitim olgularıyla karşılaştırılmasının anlatımında betimleme yöntemine başvurulmuştur. Betimleme yöntemi; mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi hedefler. Bu yöntemle yapılan araştırmalar ile durum nedir? Ne yapmak istiyoruz? Neredeyiz? Nasıl yapmak istiyoruz? gibi soruları kapsamaktadır (Kaptan, 2000, s. 59).

“Halk kütüphaneleri çerçevesinde örnek SMEG uygulamaları gerçekleştiren kuruluşlar ve kütüphanecilik alanında SMEG konusuna dikkat çekerek farkındalığı artırmaya çalışan ulusal ve uluslararası nitelikli meslek kuruluşları neden hizmetiçi eğitim veya sürekli eğitim faaliyetlerini artık yeni bir terim(SMEG) ile ifade etmeye başladılar? Bu durum, yeni bir anlayış ve kavrayışın yansıması mı?” şeklinde ifade ettiğimiz araştırma problemlerimizden ilki olan bu soruya yanıt bulmak üzere çalışmanın II. Bölümde kavrayış ve anlayış kayışını ortaya koyabilmek için kavramsal analiz gerçekleştirilmiştir.

Araştırmamızın ikinci problemi olarak “KYGM bünyesinde bulunan halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin otomasyon sisteminin kullanımına ilişkin merkeze yönelttikleri soruların zamanlı ve etkili biçimde yanıtlanabilmesi bakımından kütüphanecilerin otomasyon sistemi üzerinden ve bulundukları noktadan yararlanacakları bir eğitim modülü geliştirilebilir mi? Ve bu modül aynı zamanda SMEG bağlamında hizmet edecek şekilde tasarlanabilir mi?” şeklinde ifade ettiğimiz bu soruya yanıt bulabilmek için kütüphanecilerin hali hazırda otomasyon sistemi ile ilgili bilgi gereksinimleri saptanmaya çalışılmış, söz konusu gereksinimlerin karşılanması için oluşturulacak olan bir eğitim modülünden SMEG kapsamında da yararlanabilmek için modülün içeriğinin oluşturulmasına rehberlik edecek konular ve tercih edilen kanalların belirlenmesine çalışılmıştır.

Bu bağlamda, kütüphane çalışanlarından veri toplamak, sürekli eğitim konusundaki eksikliklerini, beklentilerini saptamak için anket uygulanmıştır. Anket tekniği, bir evren ya da örnekleme oluşturan birimlerden sistematik biçimde bilgi elde edebilmeyi sağlar. Ankette diğer tekniklerde de olduğu gibi problem seçimi, planlama, uygulama, değerlendirme ve rapor yazma aşamaları bulunmaktadır (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2000, s. 69). Hazırlanan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, ankete katılan personelin yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik bilgilerinin belirlendiği sorulara, ikinci bölümde personelin sürekli mesleki eğitim ve gelişim deneyimleri ve deneyim sırasında yaşadıkları zorlukların belirlenmesine yönelik sorulara, üçüncü bölümde personelin hangi konularda mesleki gelişime gereksinim duyduğunun belirlenmesine yönelik sorulara ve son olarak dördüncü bölümde sürekli mesleki eğitim ve gelişim için düzenlenecek faaliyetlerde

personelin hangi yöntemleri/kanalları tercih ettiğini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

Anket çalışmasının hedef kitlesi “Kütüphaneci, Kütüphane Müdürü (Kütüphaneci) ve Kütüphane Müdürü Yardımcısı (Kütüphaneci)” olarak belirlenmiştir. 39 sorudan oluşan anketin uygulanabilirliğini anlamak, eksiklikleri ve hataları belirleyip düzeltmek için 10 kişiye 10.01.2017 tarihinde pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamanın ardından ankete son hali verilmiş ve 20.01.2017 tarihinde yanıtlanması için 1012 aktif kütüphaneye kurumsal e-posta aracılığıyla gönderilmiştir. Yanıtlama oranını arttırmak amacıyla 01.03.2017 tarihinde bir hatırlatma mesajı gönderilmiştir.

Anketi 380 kişi yanıtlamış, ancak anketin sadece demografik sorularını yanıtlayanlar (55 kişi) değerlendirmeye alınmamıştır. Anketi toplamda ***Kütüphanecilik, Arşivcilik veya Bilgi ve Belge Yönetimi lisans mezunu*** “Kütüphaneci ” ve “Yönetici” olan 325 kişi yanıtlamıştır. Bu sayı, hedef kitlenin % 64’ünü oluşturmaktadır.

Son olarak elde edilen anket verileri IBM SPSS Statistics 24, Survey Monkey ve Microsoft Excel programları kullanılarak değerlendirilmiştir.

I.7 Kaynaklar

Çalışmada yerli literatüre erişimde Milli Kütüphane Çevrimiçi Kataloğu, Ankara Üniversitesi Çevrimiçi Kataloğu, TO-KAT (Ulusal Toplu Katalog), ULAKBİM Sosyal Bilimler Veritabanı’ndan yararlanılmıştır.

Yabancı literatürdeki makalelere, kitap bölümlerine, tezlere erişim için ise Ankara Üniversitesi’nin ve Ortadoğu Teknik Üniversitesi’nin erişim sağladığı veritabanlarından yararlanılmıştır.

Ülkemizde konuya ilişkin yapılan tez çalışmaları için YÖK Tez Veritabanı’ndan, yurtdışında yapılan tezlere erişmek için ise ProQuest Dissertations

and Theses Full Text veritabanından yararlanılmıştır. Toplantı, konferans ve kuruluşların bildirilerine erişmek için kuruluş ve toplantı vb. sayfaları (IFLA, ALA, LC.) ziyaret edilmiştir. Web ortamında var olan diğer kaynakları tespit etmek için ise Google, Google Scholar ve Google Book Search' ten yararlanılmıştır.

Tez çalışmasında TDK Güncel Türkçe Sözlük, TDK Büyük Türkçe Sözlük, Sesli Sözlük, ODLIS, Oxford Online Dictionary, Harrod's librarians' glossary vb. sözlüklerden, ERIC Thesaurus'dan, TDK Yazım Kılavuzu ve Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesi' nden yararlanılmıştır.

Ayrıca yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilen araştırma ve projeler hakkında bilgi sahibi olmak için çevrimiçi bilgi kaynakları ve çeşitli mesleki web sayfalarından da yararlanılmıştır. Bununla birlikte bazı kurum yetkilileri ile yurt içinde ve yurt dışında yüz yüze veya yazılı olarak iletişim kurularak bilgi alınmıştır.

Çalışmada kullanılan veritabanları, danışma kaynakları ve web siteleri aşağıda listelenmiştir:

ALA Web sitesi (<http://www.ala.org/>)

Bilgi Dünyası (<http://bd.org.tr/index.php/bd>)

Ebrary (<http://site.ebrary.com/lib/ankarauniv/home.action>)

EbscoHost (<http://web.a.ebscohost.com/ehost/search/basic?sid=4df3e613-9d9e-427d-9bcc-c50233a34363%40sessionmgr4003&vid=0&hid=4109>)

Emerald (<http://www.emeraldinsight.com>)

Google Books (<https://books.google.com/?hl=en>)

Google Scholar (<http://scholar.google.com/>)

Google Translate (<http://translate.google.com.tr/>)

Harrod's librarians' glossary and reference book: a directory of over 10,200 terms organizations, projects, and acronyms in the areas of information management, library science, publishing, and archive management/ Compiled by Ray Prytherch- 10th ed.-Hampshire; Vermont: Ashgate, 2005.

IFLA Web sitesi (<http://www.ifla.org/>)

Milli Kütüphane Çevrimiçi Kataloğu (<https://kasif.mkutup.gov.tr>)

Online Dictionary for Library and Information Science (ODLIS) [http:// www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_A.aspx](http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_A.aspx)

Proquest (<http://search.proquest.com/pqdtglobal/index?accountid=8319>)

SAGE (<http://online.sagepub.com>)

Science Direct (<http://www.sciencedirect.com>)

Scopus (<http://www.scopus.com>)

Sesli Sözlük (<http://www.seslisozluk.com/>)

SPRINGER Link (<http://link.springer.com>)

TDK Büyük Türkçe Sözlük

(http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts)

TDK Yazım Kılavuzu

(http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_yazimkilavuzu&view=yazimkilavuzu)

TO-KAT (Ulusal Toplu Katalog) (<http://www.toplukatalog.gov.tr>)

Türk Kütüphaneciliği (<http://www.tk.org.tr/index.php/TK>)

ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı

(http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?vt%5B%5D=TSOS&command=Veri+Taban%5D+Se%5E7+ve+Tara&next_cwid=&next_params=&cwid=1)

ULAKBİM Ulusal Veri Tabanları (<http://uvt.ulakbim.gov.tr/sbvt/dergiweb.uhtml>)

Web of Science

(http://apps.webofknowledge.com/UA_GeneralSearch_input.do?product=UA&search_mode=GeneralSearch&SID=R2WgRS1FVV05hjnKKNC&preferencesSaved)

Wikipedia (<http://www.wikipedia.org/>)

Wiley Interscience (<http://onlinelibrary.wiley.com>)

Yök Ulusal Tez Merkezi (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>)

Çalışmada yer alan atıflar ve kaynakça, American Psychological Association (APA) sistemine göre düzenlenmiş ve Publication Manual of the APA (2010) ve APA Style (2015) web sitesinden yararlanılmıştır.

II. BÖLÜM

SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM VE GELİŞİM

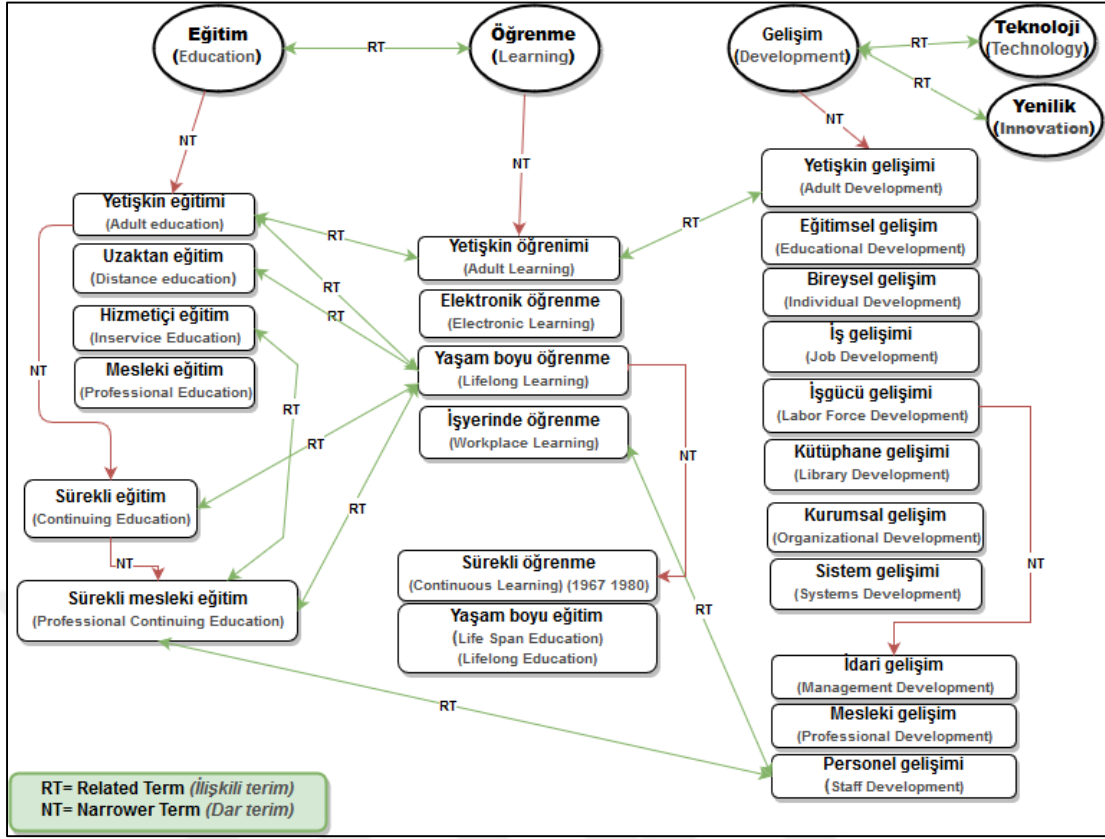
Çalışmamızın bu bölümünde öncelikli olarak eğitim, öğrenme ve gelişim, gibi genel kavramlar ile bunların alt kavramları arasındaki ilişkileri anlayabilmek ve SMEG'in kavramsal haritadaki konumunu görebilmek için bir kavramsal analiz yapılmıştır. SMEG ve ilişkili kavramların tanımlanmasına yönelik bir çaba gösterilmiş ve sürekli eğitim ve gelişimin önemi, bu eğitim süreci için kullanılan yöntemlere dair tanımlamalar ve yaşam boyu öğrenme süreci ile ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır. İlgili kavramlar tarihsel perspektif dikkate alınarak sunulmaya çalışılmıştır.

II.1. Kavramların Tanımlanması

II.1.1. Eğitim, Öğrenme ve Gelişim

Çalışmamızın ana temasını oluşturan eğitim, öğrenme ve gelişime ilişkin tüm kavramların bir bütün olarak görülebilmesi için ERIC¹ Institute of Education Sciences 'ın Thesaurus'u (<https://eric.ed.gov/>) referans alınarak bir kavramsal harita geliştirilmiştir.

¹ ERIC Thesaurus: Institute of Education Sciences tarafından desteklenen çevrimiçi bir bilgi ve eğitim araştırmaları kütüphanesidir (Institute of Education Sciences, 2017).



Şekil 1. Eğitim, Öğrenme ve Gelişim Kavramları ile Onların Alt Kavramları Arasındaki İlişkileri Gösterir Kavramsal Harita (Institute of Education Sciences, 2016)

Şekil 1’den de anlaşılacağı üzere eğitim, öğrenme ve gelişim birbiriyle ilişkili kavramlar olduğu kadar bunların alt kavramları da birbirinden bağımsız düşünülmemeycek biçimde ilişkili bir yapıdadırlar. Örneğin; eğitim, alt kavramları hiyerarşisinde yer alan “yetişkin eğitimi”, sürekli eğitim” ve “sürekli mesleki eğitim” kavramları, öğrenme kavramına “yetişkin öğrenimi” ve “yaşam boyu öğrenme” aracılığıyla bağ kurmuş durumdadır. Aynı zamanda “gelişim” kavramı da “yetişkin gelişimi” alt kavramıyla “yetişkin öğrenme”, “yetişkin eğitimi” kavramları aracılığı ile eğitim ve öğrenmeyle ilişki halindedir. Ayrıca “işyerinde öğrenim” ve “personel gelişimi” alt kavramları bu ilişkiyi daha da pekiştirmektedir.

Söz konusu ana kavramları tanımlayacak olursak, **eğitim**; bireysel, ekip ve örgütsel etkinliği artırmak için, kişilerin bilgi, beceri ve tutumunu etkileyen sistematik bir yaklaşımdır (Goldstein ve Ford, 2002; Aguinis ve Kraiger, 2009, s.

452). Türk Dil Kurumu çevrimiçi sözlüğüne (2016a) göre eğitim, “yeni kuşakların, toplum yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken, gerekli bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme etkinliği, insan gelişiminin düzenli, bilinçli olarak yönetilişi ve etkilenişi” olarak tanımlanmıştır.

Öğrenme; Oxford çevrimiçi sözlüğüne (2016) göre "Deneyim, araştırma, inceleme veya öğretilme yoluyla bilgi ve becerilerin kazanılması" olarak tanımlanmıştır. Türk Dil Kurumu çevrimiçi sözlüğüne (2016c) göre ise "Bilgi edinmek, bellemek, yetenek ve beceri kazanmak, haber almak" olarak ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere eğitim ve öğrenme birbiriyle iç içe geçmiş kavramlardır. Eğitimin temel hedefi öğrenmenin sağlanmasıdır. Aynı zamanda eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşması için de öğrenmenin gerçekleşmesi gerekmektedir. Eğitim faaliyetleri sonucu kazanılan davranışlarda genellikle bireyin dışarıdan yönlendirilmesi, davranış kazandırmak için rehberlik yapılması söz konusudur.

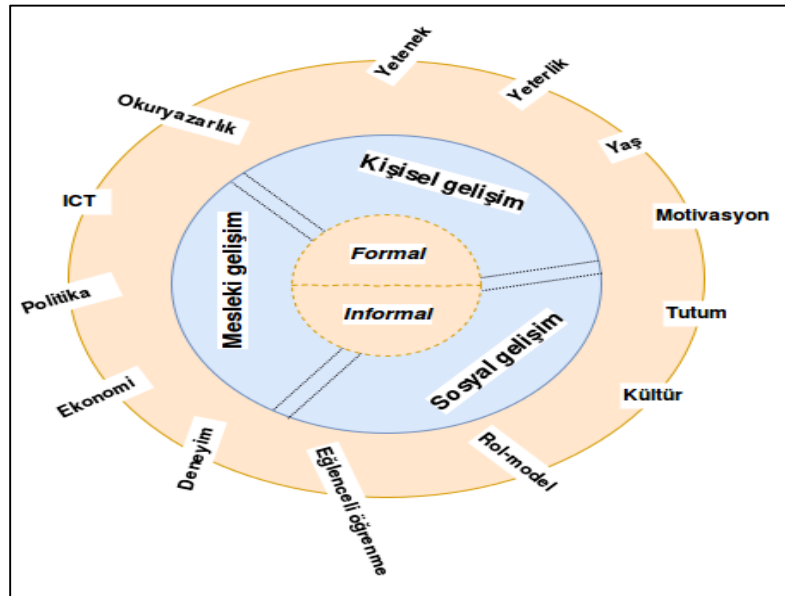
Eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla istendik değişme meydana getirme sürecidir. Bu değişme bireyin yeni bir davranış dizisi kazanması biçiminde olabileceği gibi, önceden sahip olduğu istenmeyen nitelikteki davranışlarını terk etmesi biçiminde de olabilir. Öğrenme ise, bireyin kendi yaşantısı yoluyla davranışlarında oluşan değişmedir. Eğitim, geçerli öğrenmelerin oluşturulmasıyla gerçekleştiğine göre, eğitime istendik öğrenmeleri oluşturma süreci de denilebilir (Eğitim Bilgisi, 2016).

Gelişim ise, hem eğitim hem de öğrenme olgusuyla ilişkili daha geniş kapsamlı bir terimdir. Gelişim, bireyin eğitim ve öğrenme sonucunda sahip olduğu bilgi birikimi ve becerilerini artı değer yaratacak şekilde pratikte uygulanabilirliğinin sağlanması durumudur. Aguinis ve Kraiger (2009, s. 452) gelişimi, kişisel gelişim veya mevcut ve gelecekteki iş ve/veya roller amacıyla bireylerin bilgi ve becerilerini etkileyen sistematik faaliyetler olarak tanımlamaktadır. Türk Dil Kurumu çevrimiçi sözlüğüne (2016b) göre gelişim, “bir olayın ardışık evreler biçiminde oluşuma doğru ilerlemesi” ni ifade eder. Bu durumda gelişimi, bireylerin, eğitim araçlarını

kullanarak gerek sosyal yaşamları gerekse de kariyerlerine yönelik yeni bilgi ve becerileri kazanmalarını hedefleyen faaliyetler olarak da tanımlayabiliriz.

Gelişim olgusunu teknoloji ve inovasyondan (yenilik) da ayrı düşünemeyiz. Teknolojik ilerlemeler bireyin mevcut bilgi ve becerilerini güncellemesini zorunlu kılmaktadır. Bunun için gerek formal ve informal eğitim programlarıyla gerekse de bireyin kendi öğrenme becerilerini kullanarak bağımsız ya da kurumların kendilerine sundukları teknoloji destekli öğrenme ortamlarında, mevcut bilgi ve becerilerini güncellemeleri gerekmektedir. İçinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağının toplum üzerindeki sürekli baskısı düşünüldüğünde, gelişimin neden sürekliliği olan bir davranış biçimi haline gelmesi gerektiği açıkça anlaşılır. Şekil 1'deki ilişkilendirmeler eğitim ve öğrenme endeksli giderken, BİT ve inovasyon ile gelişim olgusu gerekli ve sürdürülmesi gereken bir durum haline gelmektedir. Gelişim kavramını işgücü temelinde düşündüğümüzde, eğitim ve öğrenmenin alt kavramları ile bağlantılı bir şekilde gittiği görülmektedir.

Şekil 1'den de anlaşılacağı gibi, eğitim ve öğrenme arasında en fazla ilişki ağına sahip olan kavram “yaşam boyu öğrenme” dir. Aynı zamanda “gelişim” ile “yetişkin öğrenimi” aracılığıyla da bağ kurduğu ve eğitim, öğrenme, gelişmeye yönelik kilit rol oynadığı için “yaşam boyu öğrenme” kavramının detaylandırılmasında yarar vardır.



Şekil 2. Yaşam Boyu Öğrenme Sistemi, UNESCO, 2016. Uyarlanmıştır.

Şekil 2’deki sisteme baktığımızda, yaşam boyu öğrenmenin hayat boyunca edinilen her türlü eğitim, öğrenme, sosyal ve kültürel çevrede edinilen deneyimler ve iş yerlerinde kazanılan becerilerin de etkisiyle bireyin gelişiminin bir süreci olarak kendini gösterdiğini görmekteyiz. Şekil 1’deki kavramsal haritaya baktığımızda, yaşam boyu öğrenmenin eğitim terimiyle özellikle yetişkin eğitimi alt terimiyle ilişki kurduğu, gelişim terimi ile de yetişkin gelişimi ve personel gelişimi alt terimleri ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Avrupa Komisyonu “**yaşam boyu öğrenme**” kavramını, bilgi, beceri ve yeterliliklerin kişisel, sosyal ve/veya mesleki açıdan geliştirilmesi amaçlı yaşam boyunca yapılan tüm öğrenim faaliyetleri olarak tanımlamaktadır (European Commission, 2002). Sezer (2005) ise yaşam boyu öğrenmeyi; eğitim hayatının ilk döneminden başlayarak, alınan bütün resmi öğrenimi, yetişkinlik dönemi boyunca devam eden her türlü bağımsız öğrenmeyi kapsayan, öğrenim ve gelişim süreci olarak tanımlayarak Avrupa Komisyonu’nun yaptığı tanımlamaya ek olarak gelişim olgusuna da vurgu yapmıştır. Yaşam boyu öğrenme, “yaşam boyu, gönüllü ve özgüdü” temelinde kişisel veya mesleki nedenlerle yeterliliğin değişmesi ve gelişmesidir” (IrelandMinistry of Education and Science, 2000; Toprak ve Erdoğan, 2012, s. 70) şeklinde tanımlama yapan İrlanda Eğitim ve Bilim Bakanlığı, yaşam boyu öğrenim sürecini bireysel ve mesleki gelişim temelinde değerlendirmektedir.

Yaşam boyu öğrenmenin tanımlanmasında bilgi ve iletişim teknolojilerine yapılan vurguyla dikkat çeken Devlet Planlama Teşkilatı’nın Sosyal Dönüşüm Mevcut Durum Tespiti Nihai 91 Raporu’na göre yaşam boyu öğrenme; “bilginin ve kabiliyetlerin mevcudiyetini sağlamak, değişime adaptasyonunu desteklemek ve yeni öğrenme yolları elde etmek amacıyla yaygın eğitimin BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) destekli gerçekleştirilmesinin sağlanması” şeklinde tanımlanmaktadır (DPT, 2006).

Tanımlara bakıldığında, yaşam boyu öğrenme olgusunun temel amacının, yaşam boyunca, eğitim ve öğrenim ile elde edilen bilgi ve becerilerin, çoğunlukla BİT temelinde, değişen bireysel ve mesleki bilgi gereksinimlerinin karşılanması doğrultusunda sürekli yenilenmesinin sağlanması olduğu düşünülebilir.

Yaşam boyu öğrenmenin kapsamına örgün öğrenme, yaygın öğrenme, mesleki eğitim, teknik eğitim, hizmet içi ve hizmet dışı tüm eğitim ve öğretimler girmektedir. Bu kapsama bakıldığında yaşam boyu öğrenmenin ev ortamında, iş yerinde, okulda ya da bireyin olduğu her yerde gerçekleşebileceği söylenebilir. Yaşam boyu öğrenme yer, zaman, yaş, sosyo-ekonomik düzey, eğitim düzeyi gibi kavramlarla ilgili kısıtlamaları kaldırdığı ve her bireye fırsat eşitliği sunduğu için önemli bir olgudur (Dinevski ve Dinevski, 2004).

Eğitim, öğrenme ve gelişim kavramlarının her birine baktığımızda, eğitimin alt başlıklarından “hizmet içi eğitim” ve “sürekli eğitim” kavramına bağlı olan “mesleki sürekli eğitim”, öğrenmenin alt başlıklarından “yaşam boyu öğrenme” ve “işyerinde öğrenme” ve gelişimin alt başlıklarından “mesleki gelişim” ve “personel gelişimi” kavramlarını görmekteyiz. Bu üç kavramın temelde “sürekli eğitim veya sürekli mesleki eğitim ve gelişim” odağında birleştiği görülmektedir. Bu kavramlar arasındaki ilişkiler izleyen kısımlarda daha kapsamlı olarak ele alınmıştır.

II.1.2. Sürekli Eğitim, Sürekli Öğrenim ve Sürekli Gelişim

Günümüzde eğitim ve öğrenmenin sürekliliğinin yanı sıra temelde aynı amaca hizmet eden, gelişimin de sürekliliğini vurgulayan benzer pek çok kavram kullanılmaktadır. Bunlar sürekli eğitim (continuing education), sürekli mesleki eğitim (continuing professional education-CPE), sürekli öğrenim (continuing learning), yaşam boyu öğrenme (lifelong learning), mesleki gelişim (professional development), sürekli mesleki gelişim (continuing professional development-CPD), sürekli personel gelişimi (continuing staff development) olarak sıralanabilir. Bu kavramlardan “sürekli eğitim” ve “sürekli öğrenim”in kimi zaman birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir.

Sürekli eğitimde, izlenen program sonucunda bilgi ve beceri kazanımı olup olmadığı veya katılımcının değişimiyle sonuçlanıp sonuçlanmadığına dair sistematik bir inceleme ve değerlendirme gerekirken (Aguinis ve Kraiger, 2009, s.453), öğrenme sürecinin değerlendirilmesi ucu açık bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öğrenme bireyin kendi başına ve isteği doğrultusunda gerçekleştirebileceği bir yeni davranış edinme, ya da var olan davranışın değişimi ya da gelişimini ifade edebilir.

Birbirinin yerine kullanılan diğer iki kavram da “sürekli mesleki eğitim” ve “sürekli mesleki gelişim”dir. “Sürekli mesleki eğitim” bilgiyi öğrenmeyi içerirken, “sürekli mesleki gelişim” aynı zamanda bu bilginin pratikte uygulanmasını da kapsamaktadır. Weingand (2000) sürekli mesleki gelişimi, mesleki nitelikler elde edildikten sonra, bu yetkinliklerin sürdürülebilmesi ve/veya yeni becerilerin edinimi olarak ifade etmektedir. Ancak her iki olgu da bireyin gelişimine yoğunlaşır. “Personel gelişimi” ise, bireyden çok bireyin hizmet ettiği kuruma odaklandığı, kurumsal gelişimi amaçladığı için bahsedilen diğer kavramlardan biraz daha farklı bir içeriğe sahiptir (Haycock, 2001, s. 4; Holt ve Kızılaslan, 2004, s. 2).

Burada herhangi bir formal eğitim sürecini tamamlamış ya da tamamlamamış tüm bireylerin edindikleri bilgi ve beceri ile yetinmeyip bu edinim sürecini yaşam boyu sürdürmeleri gerektiğini düşünen ve sosyo-ekonomik ve kültürel ilerlemenin ancak böyle sürdürülebileceğine inanan ülkeler, giderek sürekli eğitim ve gelişim olgusuna daha çok vurgu yapar olmuşlardır. Bu bilinçle donatılan bireyler, “sürekli eğitim ve gelişim” olgusunu yakından takip ederek meydana gelen gelişmelerin gerisinde kalmayarak hem bireysel hem de kurumsal gelişime büyük katkı sunabilme imkanı elde ederler. Bu olgunun farkında olan gelişmiş ülkelerdeki gerek kamu kurumları gerekse de özel sektör, eğitim ve gelişimde sürekliliğin sağlanması için politikalar oluşturmaktadır.

Sürekli mesleki eğitim ve gelişimin üst kavramı olan “sürekli eğitim” e dair yapılan birkaç tanımlamaya yer vermekte yarar vardır. Sürekli eğitim, akademik bir dereceyi tamamlamış, bir kurum bünyesinde çalışan ve kendi alanlarındaki değişiklikler ve yeniliklere ayak uydurmak isteyen kişilere yönelik tasarlanan eğitim programıdır (Reitz, 2016). Prytherch’e (1995) göre sürekli eğitim, çalışanların kariyerleri boyunca, düzenli hizmetiçi eğitim ve kurum bünyesindeki öğretici programlar aracılığıyla, becerilerinin geliştirilmesi ve bu becerilerin sürekli olarak güncellenmesini içeren bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Sonuç olarak, sürekli eğitimin bireylerin sadece kişisel beceri edinimine katkı sağlamakla kalmadığı kendi

kariyerleri ve mesleki gelişimlerinin yanında çalıştıkları kurumun ilerlemesine de katkı sağlayacağı göz ardı edilmemelidir.

II.2. Yaşam Boyu Öğrenme ve Sürekli Eğitim İlişkisi

Sürekli eğitimi, yaşam boyu öğrenme ile ilişkili olarak düşünmek gerekir. “Sürekli eğitim”, çalışma süresi boyunca yaşam boyu öğrenim faaliyetlerini besleyecek şekilde devam ettirilen sürekli mesleki ve kişisel gelişim sürecini ifade eder. Aralarındaki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için yaşam boyu öğrenme ve sürekli eğitim ve gelişimi kısaca karşılaştırmakta yarar vardır. Yaşam boyu öğrenme kavramı, kişinin hayatı boyunca eğitimler aracılığıyla bilgi ve beceriler edinmesi ve bu becerileri sürekli olarak geliştirmesi anlamına gelir. Avrupa Komisyonuna göre yaşam boyu öğrenme, ister resmi ister resmi olmayan yollarla olsun, bilinçli olarak, bilgi, beceri ve yetkinliklerin geliştirilmesi amacıyla yürütülen ve sürekliliği olan her türlü öğrenme faaliyeti olarak tanımlanmaktadır (European Commission ,2002, s. 7). Avrupa Komisyonu’nun yaptığı bir diğer tanımlamada yaşam boyu öğrenme, kişisel, toplumsal, sosyal ve/veya çalışma hayatı ile ilgili bilgi, beceri ve yetkinliklerin geliştirilmesi amacıyla yaşam boyunca gerçekleştirilen tüm öğrenme faaliyetleri olarak ifade edilmiştir (European Commission, 2002, s. 7). Milli Eğitim Bakanlığı (2008) Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği’ne göre yaşam boyu eğitim, “toplumun ve bireylerin bilgi, beceri, tutum, davranış ve yetenekleri ile mesleki yeterliliklerini sürekli olarak geliştirme, güncelleştirme ve hayata uyumları için yaşamları boyunca örgün ve/veya yaygın eğitim kurumlarında ve işletmelerde yaptıkları eğitim ile bireysel öğrenme faaliyetleri ve rehberlik çalışmaları” olarak tanımlanmıştır.

Sürekli eğitimin, bireylerin ilgi alanları ve istihdam alanlarının ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri kazandıran eğitim programlarının varlığını gerektirdiği anlaşılmaktadır. O zaman yerel/ulusal politika oluşturucuların ve icraatta bulunanların bu çeşitliliği olanaklı kılacak ve kazanımların belgelenmesini sağlayacak düzenlemeler yapmaları gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Toprak ve Erdoğan (2012, s. 70), yaşam boyu öğrenmenin genel olarak dört ana kategorideki eğitimi kapsadığını belirtmektedirler; bunlar yetişkin eğitimi,

sürekli eğitim, mesleki eğitim ve öz yönetimli öğrenmedir. Yukarıda belirtildiği gibi, yaşam boyu öğrenme süreciyle doğrudan ilişkili bir olgu olarak ele alacağımız “sürekli eğitim” i ise şu şekilde ifade edebiliriz: Sürekli eğitim; temel çalışma bilgisinin edinildiği örgün eğitim sonrası, iş hayatı boyunca bilgilerin güncel tutulması, yeni bilgilerle mevcut temel bilgilerin güçlendirilmesi, zenginleştirilmesi amacıyla, yaşam boyu öğrenmeyi de besleyecek şekilde devamlılık gösteren eğitim sürecidir. Uçak (1995, s. 208), genel olarak örgün ve yaygın olmak üzere eğitimin ikiye ayrıldığı mevcut eğitim sisteminde, sürekli eğitim kavramını yaygın eğitimin kapsamı içinde ve mesleki eğitim, yetişkin eğitimi, yaşam boyu eğitim gibi, anlamca birbirine yakın eğitim türlerinden biri olarak ifade etmektedir. Tanımlardan da anlaşıldığı gibi, sürekli eğitim insan yaşamının iş hayatı ile ilgili iken yaşam boyu öğrenme bütün yaşamı boyunca sahip olduğu bilinçli öğrenme sürecidir. Bu iki kavram birbirinden ayrı düşünülemeyeceği gibi, hayatın farklı süreçlerini kapsadıklarını da algılamak gerekmektedir.

II.3. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişimin Amacı

Sürekli eğitimin temel hedefi bireylerin gelişimidir. Ancak kurum açısından bakıldığında, artık kurumun hedeflerinin gerçekleştirilmesi söz konusudur ve yürütülen faaliyet personelin mesleki gelişimidir. Burada tek tek çalışanların gelişimi söz konusu olsa da kurumsal çıkar önceliklidir (Holt ve Kızılaslan, 2004).

Güncel kalabilmek ve hızlı bir şekilde değişen iş gerekliliklerine uyum sağlayabilmek için çalışanlar, mesleki bilgi ve becerilerini düzenli olarak geliştirmek durumundadırlar. Gelişimin sağlanabilmesi için sürekli mesleki gelişim ve işle ilgili sürekli eğitim bir gereklilik haline gelmektedir (Guo, 2014, s. 542-543). Sürekli eğitimde temel amaç teknolojik ve sosyal anlamda meydana gelen ilerleme ve değişimler karşısında eskimeyi önlemektedir. Sürekli eğitim faaliyetleri ile çalışanların değişikliklere uyum sağlamaları, bilgi ve becerilerini ilerletmeleri, güncel tutabilmeleri sağlanabilir (Uçak, 1995, s. 209).

Sürekli eğitim, amaçlarını gerçekleştirirken aynı zamanda kurumlarda örgütsel öğrenmenin dinamiklerini de harekete geçirmektedir. Örgütsel öğrenme, iş ortamındaki deneyimlerin sürekli olarak değerlendirilmesi ve bu deneyimlerin tüm kurumsal yapı ve hizmetler için hazır olacak şekilde bilgiye dönüşme süreci olarak tanımlanmaktadır (Banerjee, Gupta ve Bates, 2016, s. 2).

Sürekli mesleki gelişim, kurumlar için, çalışanlarının iş ortamına uyum sağlaması ve iş doyumunu açısından zorunlu bir olgu haline gelmiştir. Personele yönelik eğitim faaliyetlerini sürekli kılan kurumlar, uzun vadede hem personelin hem de örgütün gelişmesini sağlayacaklardır. İşverenler personel eğitimi ve gelişimine dair faaliyetleri ekonomik olarak maliyetli bir süreç olarak algılamaktadırlar. Yapı olarak küçük olup ekonomik olarak çok fazla desteklenemeyen kuruluşlarda bu yaklaşım daha da belirgin olarak kendini göstermektedir. Sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetleri süresince elde edilecek bilgi ve beceri birikimi orta ve uzun vadede yapılan yatırımı fazlasıyla karşılayacağı için işveren veya yönetici kademesinin bu olguya daha geniş bir perspektiften bakması gerekir.

Ekonomi ve teknolojiye yönelik değişim ve gelişim ivmesi düşünüldüğünde, istihdam alanının şu anki durumdan çok daha üstün seviyeli niteliklere sahip insan gücüne gereksinim duyacağı bir gerçektir. İstihdam alanının anılan gereksinimini göz ardı eden eğitim politikalarının, değişimi yakalayamayacağı açıktır (Gürdal, 2000, s. 177). Kurumlar, personel politikası ve mesleki gelişim konusunda düzenleme yaparken, personele yönelik eğitim faaliyetlerini de çağın getirdiği değişim ve gereksinimlere yanıt verebilecek şekilde planlamalıdır; aksi takdirde kurumsal ilerlemeye yönelik değişimleri takip etmesi ve iş süreçlerine uyarlayarak verimlilik sağlayabilmesi zorlaşacaktır.

II.4. Sürekli Eğitim ve Gelişim İçin Kullanılan Yöntemler

Amerikan Kütüphane Derneği (American Library Association - ALA), Amerikan Özel Kütüphaneler Derneği (Special Libraries Association - SLA) ve Tıp Kütüphane Derneği (Medical Library Association - MLA) sürekli eğitim ve gelişim için kullanılabilecek yöntemleri beş başlık altında değerlendirmektedirler:

- **Yüz Yüze Eğitim:** Eğitimci ve öğrencilerin aynı fiziksel mekânda etkileşimli olarak gerçekleştirdikleri, diğer yöntemlere göre daha geleneksel olan bir eğitim yöntemidir.
- **Web Tabanlı ve Eş Zamanlı Eğitim:** Çevrimiçi olarak hem eğitimci hem de katılımcıların aynı anda, fakat farklı coğrafik ortamlardan gerçekleştirdikleri etkileşimli eğitim yöntemidir.
- **Web Tabanlı ve Eşzamanlı Olmayan Eğitim:** Çevrimiçi olarak eğitimci ve katılımcıların farklı zamanlarda ve farklı coğrafik ortamlardan gerçekleştirdikleri etkileşimli olmayan eğitim yöntemidir.
- **Çeşitli Yöntemlerle Harmanlanmış Eğitim:** Farklı öğretim yöntemleri ve teknolojileri bir araya getiren; geleneksel sınıf eğitimi ve web tabanlı eğitimin bir arada kullanılması yöntemidir.
- **Webcast:** Bilgisayar teknolojisi kullanılarak kaydedilmiş videolar / ses dosyaları ya da canlı yayınlar şeklinde yapılan sunumlardır (Boehmer, 2010).

Bahsedilen bu beş eğitim/öğretim yöntemi kullanılarak aşağıdaki yollarla çalışanların sürekli eğitim ve gelişim gereksiniminin karşılanması sağlanabilir.

● **Uzaktan Eğitim**

Uzaktan eğitim; eğitimci ile katılımcıların farklı fiziksel mekânlardan ve bazen de farklı zaman dilimlerinde, teknolojik araçların kullanılması yoluyla eğitim-öğretim-öğrenim çalışmalarının belirli bir program çerçevesinde uygulanmasıdır (Gülner, 2008, s. 262). Bu eğitim türünde öğrenci ve eğitmenin mekânsal olarak bir arada bulunmaları gerekmemekte, çeşitli iletişim araçları kanalıyla eğitim farklı mekânlardan gerçekleştirilmektedir.

● E-öğrenme/Çevrimiçi Öğrenme/Ağ Tabanlı Öğrenme

E-öğrenme veya çevrimiçi öğrenme veya ağ tabanlı öğrenme, belirli bir grubun veya topluluk üyelerinin gelişmiş multimedya teknolojileri aracılığıyla, etkileşimli bir şekilde yürüttükleri eğitim yöntemlerinden biridir. Genellikle, eğitim alacakların kendi kişisel bilgisayarlarını kullanarak eğitim materyaline erişebilmeleri, eğitimcilerle ve diğer öğrencilerle etkileşime geçebilmelerini olanaklı kılarak, belirli bir konuda, kurulu bir internet platformu aracılığıyla uygulanan bir öğrenme yöntemi olarak tanımlanır. E-öğrenme, kendine özgü ve benzersiz özellikleri ile eğitimsel gelişime özellikle de kütüphane ve bilgi bilimi çalışanlarının sürekli eğitim ve gelişim ihtiyacı konularına yeni yeni enerjiler getirmeye gebe bir eğitim yöntemidir (Song, 2005, s. 37).

● Kurum Dışı Geliştirici Kurslar

Bu eğitim türü, işverenlerin, iş verimliliğini artırmak için çalışanlarının eksik oldukları konularda kurum dışı eğitim programlarına katılımlarını sağlamaya yönelik belli bir bütçe ayırmalarıyla mümkün olmaktadır (Holt ve Kızılaslan, 2004, s. 8). Ayrıca çalışanlar, kendi imkânları doğrultusunda da hem kendi kişisel gelişimleri hem de iş süreçlerinde kendilerini eksik hissettikleri konularda kurum dışı kurslara katılım sağlayabilirler. Kurum dışı kurslardan elde edilen bilgi birikimi ve becerilerin kurumsal ilerlemeye katkısı ve personelde bu bilinç oluşturulmak isteniyorsa, işverenlerin bu eğitim türüne yönelik maddi ve manevi teşviki önemlidir.

● Kongre, Konferans, Toplantı ve Seminerlere Katılım

Bölgesel, ulusal ya da uluslararası olarak düzenlenen, aynı meslek grubundan kişilerin dinleyici ya da bildiri sunmak için katıldığı, gerek mesleki bilgilerin ve yeniliklerin gerekse de deneyim anlamında karşılıklı bilgi paylaşımının yapıldığı faaliyetlerdir (Holt ve Kızılaslan, 2004, s. 7). Bu faaliyetler ulusal anlamda genellikle ilgili meslek grubuna dair kurum, kuruluş, dernek ve akademik birimler tarafından düzenlenmektedir. Uluslararası anlamda ise, yine ilgili meslek grubunun üye olduğu ya da yakınlık duyduğu uluslararası dernek ve birlikler tarafından düzenlenirler.

Bireyler için kongre, konferans ve seminerlere katılım, hem mesleki ve kişisel gelişimleri hem de yaşam boyu öğrenme süreçleri için büyük önem arz eder. Çalışanlar bu tarz toplantılara katılarak bilgilerini güncelleme olanağına sahip olabilirler.

● Yüz Yüze Hizmetiçi Eğitim Yaklaşımı

Hizmetiçi eğitim; özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında hizmet vermekte olan çalışanların, sürdürdükleri görev ile ilgili gereksinim duydukları bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan bir eğitim yöntemidir (Demirtaş ve Güneş, 2002, s. 71; Dalkıran, 2014, s. 190).

Bir başka tanımda hizmetiçi eğitim; bireylerin ya da dahil oldukları grupların işletmede sorumlu oldukları ya da ileride yüklenecekleri iş süreçlerini daha etkili ve başarılı bir şekilde gerçekleştirmeleri için, onların mesleki bilgi ufuklarını geliştiren, akılcı karar alma, düşünce, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişimler yaratmayı amaçlayan bilgi, görgü ve becerileri geliştiren eğitimsel eylemlerin tümü şeklinde tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu, 1991, s. 125; Yılmaz, 2008, s. 108).

Kurumlar için hizmetiçi eğitim, ekonomik yönden orta ve uzun vadede kârlı bir sürekli eğitim yöntemidir. Gerek iş süreçleri bağlamında, gerekse personelin iş görürken kullandığı donanım ve yazılım bağlamında düzenlenen hizmet içi eğitim prgramları, genel kurumsal hizmetin aksamadan devam etmesini amaçlar. Bu yaklaşımla sürdürülen eğitim faaliyetlerinin BİT ile gelen yeni yöntemlerle harmanlanması ve toplantı, seminer vb. etkinliklerde teknolojinin kullanılarak coğrafi sınırlılıkların ortadan kaldırılması kurum kaynaklarında tasarruf edilmesini sağlayacaktır.

Bunların dışında çalışanların kendi çabaları ile SMEG' e yönelik kullanabilecekleri çeşitli kanallar mevcuttur. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

● Mesleki Yayınların Takibi

Personelin, çalıştığı alanla ilgili yayımlanan basılı ve elektronik yayınları takip etmesidir. Bu yayınlar basılı kitap, belli periyodlarla çıkan basılı veya elektronik dergi, bülten vb. süreli yayınlardan oluşur. Bir alanın meslek olarak kabul edilmesi için mesleki yayınının olması bir gereklilik haline gelmiştir. Bu yayınlar bir alanla ilgili her türlü mesleki uygulama ve teknik bilgisini, yeni gelişmelere karşı tutumunu, kısacası mesleğin uygulama alanlarını ilgilendiren konuları kapsar. Bir mesleğe mensup olan kişi, düzenli olarak mesleki yayınları takip ederek mesleki bilgisini güncel tutabilir ve yeniliklerden haberdar olabilir (Holt ve Kızılaslan, 2004, s. 8).

● Çevrimiçi Web Kaynaklarının Takibi

Günümüzde hemen hemen her konudaki gelişmenin izlenebileceği, çevrimiçi kaynak bulmak mümkündür. Bunlar; ulusal veya uluslararası mesleki dernek ve birliklerin web sayfaları, sosyal medya ortamında oluşturulmuş bilgi paylaşım grupları, ücretli ya da ücretsiz içerik sağlayan üniversite ya da diğer eğitim siteleri vb. çevrimiçi ortamlardır. Uluslararası olarak hizmet veren çevrimiçi kaynaklar genellikle İngilizce içerik sunduğu için, bunlardan yararlanmak isteyen kişilerin bu yabancı dille iletişim kurma yeteneklerinin belirli bir seviyede olması gerekmektedir.

● Açık Erişim Ortamlar

Açık erişim kaynakları, özgür ve ücretsiz bir şekilde kullanılan web tabanlı materyallerdir. Açık erişim kaynakları dergi, kitap ve diğer öğrenme nesnelerini içerirler. Her konu ile ilgili çok sayıda açık erişim çevrimiçi eğitim kaynağı bulunmaktadır. Bunlar, ücretsiz üniversite programları, yine üniversiteler tarafından sağlanan ücretsiz kurslar, açık ders materyalleri ve çeşitli uzman kişiler tarafından oluşturulan eğitim kaynakları, çevrimiçi hizmet veren kuruluşlar ve topluluklardan oluşmaktadır.

● Mesleki Derneklere ve Tartışma Listelerine Üyelikler

Günümüzde hemen hemen her meslek grubuna ait dernek mevcuttur. Ayrıca bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde ya ilgili meslek grubunun inisiyatifi ile ya da kişisel çabalarla çevrimiçi topluluklar, mesleği destekleyici çevrimiçi tartışma listeleri oluşturulabilmektedir. Aidiyet bilinciyle bu dernek ve çevrimiçi ortamlara üyelik, çalışanların hem güncel mesleki bilgileri edinmesi hem de yaşam boyu öğrenimleri için önemlidir.

● Rehberlik (Mentörlük)

Geleneksel olarak, işyerinde rehberlik daha deneyimli meslektaşlar tarafından örgüt işleyişi konusunda daha az deneyimli çalışanlara sunulan danışmanlık, rehberlik ve destek olarak ifade edilebilir (Ramalho, 2014, s. 177). Bu eğitim faaliyeti alanında uzman bireyler ile kurumsal iş sürecine yeni katılım sağlayan yeni mezunlar arasında olabileceği gibi, kurum bünyesinde bölüm değiştiren çalışanların yeni görevlerinde deneyim kazanmalarına yönelik de yapılabilmektedir. Buradaki temel amaç diğer mesleki eğitim türlerinde olduğu gibi, bireyin çalıştığı iş süreciyle ilgili uzmanlaşması ve bu şekilde kurumsal süreçlerin aksamadan ilerleyebilmesidir.

Rehberlik, kurumlarda bilgi yönetimi bağlamında düşünüldüğünde, çalışanların zihinlerindeki “örtük” bilginin “açık” bilgiye dönüştürülmesi ve bunun aktarılması sürecini akıllara getirmektedir. Çalışmanın sınırlılıkları düşünülerek bu konuda ayrıntıya girilmemiştir.

Yukarıda sıraladığımız yöntemlere ek olarak, Olaniyan ve Ojo’nun yapmış oldukları çalışmaya (2008) farklı ve bütüncül bir bakış açısı sunması açısından yer verilmiştir. Olaniyan ve Ojo (2008) SMEG’e dair yöntemleri aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

- **Görev Başında Eğitim / Koçluk:** Bu görev başında alınan resmi eğitimle ilgilidir. Çalışan görevini yaparken zamanla deneyim kazanır aynı zamanda

aldığı eğitim ve bunun sonucunda elde ettiği becerilerle, sürdürmekte olduğu görevde gelişme sağlar.

- **Oryantasyon:** İşe yeni başlayanların kurumsal normlar, etik değerler, kurallar ve mevzuat hakkında bilgi sahibi olmaları ve çalışacakları ortamı tanımları için uygulanır.
- **Çıraklık/ Adaylık:** Yapacağı görev konusunda yetersizliği olan çalışanların alanında uzman çalışanların denetiminde eğitilmesidir.
- **Birebir Gösterme:** Yine çıraklıkta olduğu gibi, yeterli becerilere sahip olmayan çalışanların, alanında uzman çalışanların işleri nasıl yaptıklarını gözlemleyerek aldıkları eğitimidir.
- **İlişkili Kuruluşlardan Destek:** Personel gelişimi için ilişkili kurumlardan, kendi kurumlarında sürdürülen iş süreçleriyle benzerlik gösteren görevlerle ilgili eğitim, araç ve gereç transferidir.
- **Resmi Eğitim:** Kurum bünyesinde ya da dışında yapılan pratiğe dönük ya da teorik eğitim türüdür. Bu eğitim yöntemi hizmet içi eğitim olarak da adlandırılabilir. Kurum, üniversite veya meslek örgütleri tarafından düzenlenen eğitimlerdir (Olaniyan ve Ojo, 2008, s. 328).

II.5. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişimin Kurumlar ve Çalışanları İçin Önemi

Kurumlar rekabet edebilmek için bilgi ve becerilerin sürekli değiştiğini algılamak ve işgücü motivasyonunun da bu yönde değişmesi gerektiğinin farkında olmak zorundadır (Aguinis ve Kraiger, 2009, s. 452).

Eğitim ve gelişim, çalışanların işyerinde sorumlu oldukları görevlerle ilgili, yeterli donanıma sahip olmak için bilgi, beceri ve yaklaşımlarının sistematik gelişimidir. Yeni işe başlayan çalışanlar, mesleki veya kişisel olarak birçok yetkinliğe sahip olsalar da, formal eğitimleri sonrasında yeni mesleki ve teknolojik

gelişmeler ortaya çıkabilir ve kurumsal iş süreçlerine yönelik yeni gereksinimler doğabilir. Eğitim ve gelişim faaliyetleri, çalışanların kurumu istenilen seviyeye yükseltmeleri için artık bir gereklilik haline gelmiştir.

SMEG faaliyetleri, bireylerin sadece fiziksel, sosyal, entelektüel/zihinsel verimliliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda kurumsal gelişimin de sürükleyici gücüdür. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin bireyin yaşamını ve çalışma ortamını bu denli etkilediği günümüzde, bu gücün sağlanabilmesine yönelik olarak SMEG faaliyetlerinin çağın gereklerine uygun olarak çalışanların gereksinimlerine göre planlamasının yapılması gerekmektedir. İş süreçlerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin daha verimli kullanılabilmesine yönelik bir sıçramanın olabilmesi için kurumların SMEG kapsamında çalışanlarını kişisel gelişim, enformasyon ve teknoloji okuryazarlığı konularında bilinçlendirmesi ve desteklenmesi gerekmektedir. Gürdal (2000), “Enformasyon okuryazarlığı, bir yerde, toplumdaki her yaş ve düzeydeki bireyin kendi kendisinin bilgi erişim uzmanı olması anlamına gelmektedir” olarak ifade etmektedir. Şenel ve Gençoğlu ise (2003, s. 61), teknoloji okuryazarı bireyle ilgili olarak, kişisel gelişim anlamında sürekli olarak ilerleme sağlayan, böylece teknolojinin ne olduğunu, yeni teknolojilerin nasıl üretildiğini ve bu teknolojilerin toplumu nasıl şekillendirdiğini algı düzeyine çıkaran bireylerin teknoloji okur-yazarı olduğunu belirtmektedir.

Düzenlenen sürekli eğitim ve gelişim programlarıyla, çalışanlara kazandırılan mesleki bilgi, beceri ve davranışlar işyerinde elde edilen deneyimlerle bütünleştirilerek kurumsal bilgi birikimi oluşturulabilir (Alemna, 2001, s. 45; Çelik, 1998, s. 105; Mantar, 2003, s. 5). Kurumun sunduğu olanaklar veya çalışanların bireysel çabalarıyla edindikleri bilgi ve beceriler çalışanları daha donanımlı hale getirirken, bu donanımın kurumsal iş alanlarına uygun bir şekilde yansıtılabilmesinin planlanması da kurumsal gelişimi ve kurumsal bilgi birikimine katkı sağlayacaktır.

Kurumsal gelişim, o kurumun omurgasını oluşturan çalışanların gelişimiyle mümkündür. Çalışanlar değişimler doğrultusunda gerekli bilgi ve becerileri edinemez ve bu becerileri uygulamaya aktaramazsa kurumsal gelişimden söz edilemez. Sürekli mesleki eğitim ve gelişim, bir yanda personelin iş konusundaki

becerilerini, özgüvenini ve iş doyumunu artırma potansiyeline sahipken diğer yandan yöneticilerin iş yükünü hafifleten bir niteliğe sahiptir.

Kurumlarda verimliliğin geliştirilmesi gereksinimi, artık evrensel bir gerçeklik haline gelmiştir ve bu gerçeklik artık verimli ve etkili personel eğitim programlarını gerektirmektedir. Modern dünyada ilerleme sağlayabilmek ve rekabet edebilmek, iyi yetişmiş insan gücü ve bu insan gücüne yönelik eğitime gerekli yatırımların yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu alanda yapılmış çalışmalara baktığımızda SMEG faaliyetlerinin bireyin iş performansı üzerinde de olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir. Bu eğitim faaliyetleri, birey ve/veya bireyin dahil olduğu takımın tutum, motivasyon ve alanında güçlü olma gibi sonuçlar alınmasında da yararlı olmaktadır. Eğitimin yararlarını “performans ilişkili” ve “bireye getirdiği diğer yararlar” olarak iki başlık şeklinde düşünebiliriz (Aguinis ve Kraiger, 2009, s. 453).

- Eğitimle ilişkili değişimler, geliştirilmiş iş performansı ve iş performansını etkileyen ilgili diğer başka olumlu değişiklikleri sağlar (Hill ve Lent, 2006; Satterfield ve Hughes, 2007; Aguinis ve Kraiger, 2009, s. 453).
- Eğitimin, iş performansı veya iş performansına yönelik diğer hizmet değişkenlerini etkilemesinin dışında, elde edilen sonuçlara bakıldığında, işgücüne etkisi birçok araştırma tarafından kayıt altına alınmıştır. Ayrıca bireyin yaptığı görev dışında, kişisel gelişimine de, dolaylı da olsa etkisi büyüktür (Aguinis ve Kraiger, 2009, s. 455).

SMEG olgusunun hem bireye hem de kuruma sunduğu somut faydalara bazı örnekler vermek gerekirse; yenilik, bireydeki örtük bilginin kurumsal bilgi birikimine kazandırılması, alanda uzmanlaşma, yeni teknik becerilerin kazanılması, öz yönetim becerisi, kültürlerarası uyum, iletişimin geliştirilmesi, planlama, takım içerisinde görev koordinasyonu, iş dışı faaliyetler için zamanın daha iyi planlanması gibi konular sayılabilir (Aguinis ve Kraiger, 2009, s. 456).

II.6. Teknoloji Destekli Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim

“Teknoloji”, Türk Dil Kurumu Sözlüğü’ nde (2017), “insanın maddi çevresini denetlemek ve değiştirmek amacıyla geliştirdiği araç gereçlerle bunlara ilişkin bilgilerin tümü” olarak tanımlanmıştır. Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü’ ne (TÜBA, 2016) göre ise, teknoloji, “süreçlerin, tekniklerin ve bunların uygulanması ile ilgili alet, makina ve malzemelerin geliştirebilmesini sağlayan bilgi ve deneyimlerin tümü” olarak tanımlanmıştır. Bir başka kaynakta Şenel ve Gençoğlu (2003, s. 49) teknolojiyi “araştırma, geliştirme, üretim, pazarlama, satış ve satış sonrası hizmeti kapsayan bir sanayi sürecinin, etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi için kullanılabilecek bilgi ve becerilerin tümüdür.” şeklinde ifade etmiştir.

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen hızlı ilerleme, değişimlere öncülük etmek ya da ayak uydurmak her ülkenin çağı yakalayabilmesi için en önemli unsurlardan biri haline gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri insanın günlük yaşantılarına dair gereksinimlerini karşılamak amacıyla, ürün ve süreçlere bilginin uygulanması olarak ifade edilmekte ve gelişen bu teknolojiler yaşantımızın bir parçası olup, hayatımızı yönlendirerek artık vazgeçilmez bir hale gelmektedir (Arat, 2011, s. 1). Günümüz dünyasında teknoloji, sadece bir iletişim kanalı değil, fikir ve hayallerin paylaşıldığı ve geniş paylaşım ağlarının oluşturulduğu bir platform haline gelmiştir. Bilgisayar kullanımının yaygınlaşması sayesinde bilginin işlenebilirliği ve iletilebilirliği sağlanmıştır. Ama günümüzde mobil cihaz ve uygulamalar gibi yeni teknolojilerin de sürece dahil olması, ağ teknolojileri ile anlık bilgi paylaşımlarının yapılabilmesi, metnin yanı sıra görsel ve ses formatındaki materyallerde çeşitliliğin artarak yeni bilgi kullanım biçimlerinin ortaya çıkması bu gelişmelerin yakından takip edilmesini zorunlu kılmaktadır. Thomas ve Brown (2009, s. 2) teknolojinin daha önce hiç olmadığı kadar etki alanını genişleterek, yeni dünyalar inşa ettiğini dile getirmektedir.

Bilim ve teknolojiye meydana gelen hızlı değişimler var olan hemen hemen bütün sistemleri etkilemekte ya da yeni sistemlerin oluşturulabilmesi için zemin hazırlamaktadır. Bilgi, artık her ülke için ekonomik gelişimin sağlanması için kilit olma özelliği taşımaktadır. Dolayısıyla bilginin denetim altına alınabilmesi ve

öğrenilmesine yönelik, bilgi ve iletişim teknolojileri destekli etkin gelişim süreçlerinin oluşturulması önemli bir olgu haline gelmektedir. Toplumların bu değişim ve ilerlemelere ayak uydurması için, hayatın her alanında özellikle de kurumlarda bu teknolojilerin kullanımına yönelik etkin yasal düzenlemeler ve planlamalar yapılması gerekmektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin diğer alanların yanı sıra eğitimde de kullanılmaya başlamasıyla eğitim ve öğretim yöntemleri de dönüşüme uğramış, bu durum hem geleneksel bilgi aktarımına dayalı sistemlerde değişikliğe neden olmuş hem de eğitimde bir paradigma değişikliği yaratmıştır. Sınıf ortamında öğretmen merkezli öğretime dayalı eğitim yerini öğrenci odaklı, zaman ve uzam sınırlılığının olmadığı öğrenmeye bırakmaya başlamıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri konusunda ilerleme sağlayan ülkeler, ortaya çıkan her yeni gelişmeyi eğitim sistemlerine nasıl uyarlayacakları konusunda sürekli çalışmalar yürütmektedirler. Bu ülkeler yasal düzenlemelerle, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerini, bilgisayarlı sistemler aracılığıyla ilköğretim gibi eğitimin ilk evresi olan okullarda eğitim-öğretim müfredatına alarak, bireylerin küçük yaştan itibaren teknoloji okuryazarı olmaları yolunda gerekli desteği sunmaktadırlar. Bu ülkeler, ağaç yaşken eğilir mantığıyla, yapılan bu düzenlemelerin orta ve uzun vadede ülkenin gelişim ve ilerlemesi için bir gereklilik olduğunun bilincindedirler.

Ayrıca eğitim sistemine önemli katkı sunan bilgi ve iletişim teknolojileri, eğitim yoluyla elde edilen kazanımların daha verimli bir şekilde kullanılabilmesini de destekleyici durumdadır (Arat, 2011, s. 2).

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan internet, sonsuz kapasitesi, geniş kapsamı, alternatif ve özelleştirilmiş özellikleri ile çalışma, günlük yaşam, eğlence ve eğitim yöntemlerimiz gibi uzun zamandır sürdürdüğümüz alışkanlıklarımızı sürekli olarak dönüştürmektedir. Web 1.0, Web 2.0 vd. gibi etkileşimli web araçları sayesinde şu anda e-dünya, yani e-posta, e-para, e-ticaret, e-kütüphane ve e-öğrenme gibi olguları deneyimlemekteyiz (Song, 2005, s. 37; Zheng, 2003). İnternetin, günlük hayatta neredeyse yaptığımız her şey üzerinde

bir etkisi bulunmaktadır. Son 15 yıl içerisinde, yaygınlaşan bu web teknolojileri aracılığıyla iletişim, alışveriş, çalışma ve öğrenme yöntemlerimizde büyük değişiklikler meydana gelmiştir. Bu gelişmelere dair etki, özellikle öğretme ve öğrenme üzerinde derin izler bırakmaktadır. Her türlü araştırmacı için neredeyse her konuda ve tüm zorluk derecelerinde çevrimiçi ders programları mevcuttur. Çevrimiçi eğitimin veriliş yöntemleri, birçok öğretme ve öğrenme yöntemini destekler şekilde gelişim göstermiştir. Bu durum, sürekli eğitim ve personel gelişimi ihtiyacı ile yüzleşebilen her türden kuruluş için muazzam bir fayda sağlayacaktır.

BİT'in eğitim alanında kullanılması ve diğer gelişmelerle eklenmesi sonucu öğrenme için yeni olanaklar doğmuştur. Bu olanaklardan biri olan çevrimiçi eğitim, anında ve aynı zaman diliminde çok sayıda çalışanı bir araya getirme potansiyeline sahip olduğundan kurumlarda sürekli mesleki eğitim ve gelişim gereksiniminin karşılanmasına yönelik bir yöntem olarak tercih edilebilir. Öğrenmeyi destekleyen programlar vb. aracılığı ile eğitim alma seçenekleri de çoğalmıştır. Örneğin çevrimiçi eğitim yöntemiyle, çalışanların iş ortamından ayrılmadan veya bir grup olarak yüz yüze eğitim alma ihtiyacı olmadan, çok daha kısa bir sürede kendi kendilerine sürekli eğitim ihtiyacını karşılayabilecekleri bir bilgi edinim olanağı sunulabilir. İş yoğunluğundan dolayı çalışma mekânından ayrılamayan, çevrimiçi eğitim yöntemi haricinde başka bir alternatif olmayan çalışanlar bu yolla eğitim fırsatı elde edebilirler (Bolin, 2013, s. 107-108).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin eğitim öğretim alanında kullanılması çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Bunlar eğitim teknolojisi, bilgisayar yönetimli öğretim, bilgisayar destekli eğitim, uzaktan eğitim, web tabanlı eğitim, e-öğrenme şeklinde olabilmektedir (Arat, 2011, s. 61). İnternet kullanımının hızla artması sonucunda çok çeşitli eğitim ve öğretim gereçleri de web ortamına aktarılmış ve bu durum “Web Tabanlı Eğitim” olgusunun ortaya çıkmasını sağlamıştır (Aytekin ve Rüzgar, 2004, s. 587). “TÜİK Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması”na (2016) göre internet kullanan bireylerin oranı %61.2, yaklaşık on hanenin sekizi internet erişim imkanına sahiptir ve hanelerin %96.9’unda cep telefonunun olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere göre ülkemiz için de artık

teknolojiye ulaşma oranının yüksek olduğu düşünüldüğünde bu teknolojilerin eğitim ve öğretim süreçlerinde etkin kullanımına yönelik yasal düzenlemelerin daha planlı yapılmasının bir gereklilik olduğu düşünülebilir.

II.6.1. E-Eğitim/ Öğrenim (Çevrimiçi Eğitim (Web Tabanlı Eğitim)) /Ağ Tabanlı Eğitim

Bilgi ve iletişim teknolojisi destekli sürekli eğitim yöntemlerinden birisi olan web tabanlı eğitim (WTE) kavramı ile aynı anlama gelen pek çok terim bulunmaktadır. İnternet tabanlı eğitim, bilgisayar destekli uzaktan eğitim, e-eğitim, çevrimiçi eğitim bunlara örnek olarak verilebilir (Işık, 2013, s. 102). Çalışmamızda E-Eğitim / Çevrimiçi eğitim (Web tabanlı eğitim) /Ağ tabanlı eğitim kavramlarının eş anlamlı olmalarından dolayı ve sürekli olarak tekrara girmemek için “e-eğitim/öğrenim” olarak kullanacağız. Web üzerinden verilmek üzere hazırlanmış, zamandan ve mekândan bağımsız erişim olanakları sunan, erişimin bir ağ üzerinden (internet ve intranet olarak) yapıldığı eğitim şekline “e-eğitim” denir (Horton, 2000; Işık, 2013, s. 102).

E-eğitime/öğrenime dair diğer tanımlar şu şekildedir. Belirli bir grubun veya topluluk üyelerinin gelişmiş multimedya teknolojileri aracılığıyla, etkileşimli bir şekilde yürüttükleri eğitim yöntemlerinden biridir. Genellikle, eğitim alacakların kendi kişisel bilgisayarlarını kullanarak eğitim araçlarına erişebilmelerini, eğitimcilerle ve diğer öğrencilerle etkileşime geçebilmelerini olanaklı kılarak, belirli bir konuda, kurulu bir internet platformu aracılığıyla uygulanan bir eğitim tarzı olarak tanımlanır. Song (2005, s. 37) e-eğitimin, kendine özgü ve benzersiz özellikleri ile eğitimsel gelişime özellikle de kütüphane ve bilgi bilimi çalışanlarının sürekli eğitim ve gelişim ihtiyacı konularına yeni enerjiler getirmeye gebe bir eğitim yöntemi olduğunu ifade etmektedir.

E-öğrenmenin yaygınlaştığı çağımızda, E-eğitimin/öğrenimin tercih edilmesindeki en önemli unsurlardan biri bu eğitim türünün öğrenmeyi kolaylaştırıcı bir özelliğe sahip olmasıdır. Ayrıca bu eğitim türü, zaman ve mekân sınırlarını

ortadan kaldırarak, katılımcıların istedikleri herhangi bir zamanda ve yerde bu eğitimi alabilmelerine olanak sağlamaktadır (Işık, 2013, s. 102).

E-eğitim/öğrenim, multimedya çevrimiçi kaynaklarını içeren ağ tabanlı öğrenme ortamının yeni bir modelidir. Bu öğrenme modeli aşağıdaki gibi çevrimiçi topluluk, ağ teknik destek ve özelliklerini kapsar:

- **Zengin Öğrenim İçeriği:** Ağ ortamında, çok çeşitli içerik mevcuttur. Örneğin: dinamik veri (mevcut duruma göre oluşan veri), statik veri (arşivlenmiş veri), yöntem ve öğretim için kullanılan yazılımlar, tartışma grupları vb. Tüm bu içerikler, kullanıcıların erişimine uygun bir şekilde, son derece planlı bir şekilde derlenmiştir.
- **Tüm Öğrenenlere Açık Olma:** Kullanıcılar, kişisel bilgisayarları olması durumunda, herhangi bir kısıtlama olmaksızın bu kaynakları kullanabilirler. Dahası, kullanıcılar kendi düşüncelerini ve oluşturmuş oldukları kaynakları diğerleri ile paylaşmak üzere ağ ortamındaki bu kaynak deposuna aktarabilirler.
- **Bilginin Hızlı Yenilenmesi:** Bilindiği gibi, basılı kaynaklardaki içerikler statik olup yenilik ve değişiklik durumunda yeni basımlarının yapılması gerekirken, e-eğitim/öğrenim yöntemiyle oluşturulan içerikler belli zaman dilimlerinde ihtiyaca göre yenilenip güncellenebilir ve böylece, kullanıcılar eğitimleri için en güncel bilgilerle donatılabilirler.
- **Öğrenme Yöntemlerinde Esneklik ve Çeşitlilik:**
 - **Bireysel Olarak:** İnternet üzerinden, kullanıcıların eğitim aldıkları alan ve hedeflerle ilgili, kendi ihtiyaç veya ilgi alanlarına göre neyi öğreneceklerini veya hangi öğrenme yöntemini kullanacaklarını seçme ve karar verme imkânları vardır. Pratik yapma esnasında,

seviyelerini ölçebilir ve sonuca göre farklılıkları tespit edip zayıf oldukları alanları geliştirebilirler.

- **Diğerleriyle Etkileşim İçinde Olma:** İnternet ortamında, kullanıcılar sadece öğrenme ve ödev materyalleri indirmekle kalmayıp, eğitimcilere soru yöneltebilir, tartışabilir veya diğer katılımcılarla içeriği değerlendirebilirler. Böylece yeni fikirler tecrübe ederek ve diğerleriyle iletişime geçerek; kişinin düşünme, yaratıcılık ve yeniliklere açık olma becerilerinde gelişme sağlanmış olur.

- Kullanıcıların daha aktif ve yaratıcı olmaları için hem fikir üretme hem de deneyimlemelerine yardımcı olur (Song, 2005, s. 37-38).

E-eğitim/öğrenim, kullanıcılara yeni fikirler üretme, bilgi arama davranışında daha yaratıcı yollar bulma, daha bilinçli gözlem, yaratıcı düşünme gibi yetenekler kazanmalarına yardımcı olur. Bilginin yaratıcı yöntemlerle elde edilmesi ve hizmet için kullanımı ve yönetimine dair pratiklik sağlar. Bilgiyi edinme becerisinin öğrenilmesi amacına ek olarak, e-öğrenme, kullanıcıların ilgilendikleri bilgi teknolojileri konusunda eğitilmesi ve bu alanla ilgili temel bilgi ve becerileri kavrayabilmelerine de yardımcı olur (Song, 2005, s. 38).

III. BÖLÜM

KÜTÜPHANECİLİKTE SÜREKLİ EĞİTİM VE GELİŞİM

Bu bölümde kütüphanecilik alanındaki sürekli eğitim ve gelişim uygulamaları, bu uygulamalara egemen olan anlayış da dikkate alınarak irdelenmiştir. Çalışmamızın konusu itibarıyla konu halk kütüphaneleri ve çalışanları bağlamında incelenmiş olup sürekli eğitim ve gelişimin önemine ve halk kütüphaneleri çalışanlarının sürekli eğitim gereksinimine vurgu yapılmıştır.

Bilgi toplumunun temel özelliklerinden birisi, bu toplumun yüksek nitelikli insan gücüne dayanmasıdır (Çelik, 1998, s. 105). İçinde bulunduğumuz bilgi çağında, kütüphane ve bilgi hizmetlerinin doğası, bilgi merkezleri çalışanlarının sürdürdükleri görevler konusundaki bilgi ve becerilerini çağın gereklerine göre düzenli olarak yenilemesini zorunlu kılmaktadır (Haley, 2013, s. 33). Bir taraftan işe başlayan yeni mezunların deneyimsizliği; diğer tarafta da yenilikleri takip edemeyen, tecrübeleri eskiye dayalı çalışanların, bu eksikliklerinin nasıl giderileceği, kütüphanecilik mesleğinin geleceği açısından üzerinde durulması gereken önemli bir konudur (Çelik, 1998, s. 105).

Talepleri hızla değişen günümüz toplumunda geniş bir kütüphane kullanıcısı kitlesine hizmet verebilmek için özellikle kütüphanecilerin sürekli eğitimden yararlanması önemlidir (Lee, Kawasaki, 2005, s. 25). Uçak (1995, s. 209) kütüphanecilik alanında sürekli eğitimi “daha çok yaşam boyu öğrenimin hedeflendiği, var olan bilgilerin güncellenmesi, mevcut bilgi birikiminin artırılması, yeni becerilerin kazanılması, kütüphanecilik alanında kullanılan bilgi ve iletişim teknoloji araçlarında uzmanlaşma ve çalışanların mesleki verimliliklerini bir üst seviyeye yükseltecek gücü kazandırmak amacıyla verilen resmi veya gayri resmi bir eğitim türü” olarak ifade etmektedir. Kütüphaneci, kullanıcılar ve kaynaklar arasında etkin bir aracı olduğu için, bu yönde yeterli hizmeti sağlayabilmesi, etkin

eğitim ve gelişim programlarını gerekli kılmaktadır. IFLA (2014), kütüphaneler veya bilgi hizmeti veren diğer merkezler tarafından halka sunulan hizmetin kalitesinin personelin uzmanlığına bağlı olduğunu dile getirmektedir.

Bilgi çağı insanların gelişen teknolojiye paralel olarak bilgiyi daha çok kullanma gereksinimi duymaları gibi kütüphanecilerin de formal eğitim döneminde edindikleri bilgi ve beceriler kısa bir süre sonra geçerliliğini yitirmekte ve bu bilgilerin yenilenmesi gereksinimi doğmaktadır (Simmonds, 2003, s. 169-170; Mantar, 2003, s. 6). Yılmaz (2008, s. 127), “bir meslek için üniversite düzeyinde elde edilen bilgilerin geçerlilik/yararlılık süresinin üç yıla indiği bilinen bir gerçek”, olduğunu belirterek şöyle devam etmektedir: “Bu yalın gerçeğin söylediği şudur: Başarılı olmak istiyorsanız, personelinizi sürekli eğiteceksiniz! Hizmet içi eğitimi ‘olsa iyi olur’ düzeyinde bir ayrıntı ya da ‘lüks’ görme yanlışının en önemli sonuçları verimsizlik, yılgınlık ve hantallıktır. Oysa kütüphanecilik mesleğinde, bunların aksine dinamizme, üretkenliğe ve pratikliğe gereksinim olduğu açıktır.”

Gelişmiş ülkelerde, 2000’ li yıllardan önce personel eğitimine önem veren kütüphanecilik hizmeti veren kurum ve kuruluşlar bu gereksinimi genellikle hizmetiçi eğitim yaklaşımı ile sürdürmüşlerdir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler ve bunların mesleki faaliyetlerde kullanılmaya başlamasıyla bu yaklaşım yerini sürekli mesleki eğitim ve gelişime bırakmıştır. Bu ülkelerde mesleki eğitim olgusuna gelişim olgusu da eklenerek faaliyetlerin sürekliliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Buna yönelik olarak çalışmamızın ikinci bölümünde ayrıntılı olarak yer verilen IFLA bünyesindeki CPDWL ve ALA’nın LearnRT yapılanmalarını örnek verebiliriz.

Çalışanlara yönelik düzenlenecek olan SMEG faaliyetlerinin etkinliğinin artırılması ve sürekliliğinin sağlanması için iyi bir planlama ve tahsis edilmiş bir bütçeye gereksinim vardır. Ayrıca bu çalışmaların yasal düzenlemelerle desteklenmesi gerekmektedir. IFLA Sürekli Mesleki Gelişim İlkeleri kılavuzunda (2016, s. 29) kurumsal bütçenin en az %0.5- %1.0 oranında bir miktarının çalışanların eğitim ve gelişim faaliyetleri için tahsis edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. IFLA’nın (2016, s. 10) aynı çalışmasında haftalık mesai zamanının %10’u kadarının, çalışanların mesleki gelişime yönelik seminer, toplantı, konferans,

hizmetiçi eğitim programları ve diğer eğitim faaliyetlerine katılımları için planlanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu planlamalar yapılmadan mevcut kurumsal kaynaklar çerçevesinde eğitim ve gelişim faaliyetlerinin yapılmaya çalışılması SMEG yaklaşımının uygulanmasında eksikliğe neden olacaktır (Robinson, 2013, s. 213; Rose, 1988, s. 47).

Her meslekte olduğu gibi bilgi ve bilgi teknolojilerinin sürükleyici bir rol oynadığı mesleğimizde SMEG çok önemli bir olgu olarak kendisini göstermektedir. Bilgi profesyonellerinin, çağın gerektirdiği insan gücü profiline uyumlandırılmaları için sürekli mesleki gelişim farkındalığının yaratılması ve bu bilincin sürekli olarak beslenmesi gerekmektedir.

III.1. Dünyada Kütüphanecilik Alanında SMEG

Uluslararası düzlemde kütüphanecilik alanındaki SMEG faaliyetlerine öncülük eden IFLA ve ALA gibi kuruluşların SMEG'e yaklaşımları izleyen bölümde verilmiştir.

III.1.1. Dünyada SMEG

Kütüphanecilik mesleğinin gelişmesinde önemli katkılar sunan uluslararası bir yapılanma olan IFLA-International Federation of Library Associations and Institutions (Uluslararası Kütüphane Dernekleri ve Kuruluşları Federasyonu), 1927 yılında kurulmuş uluslararası bir kuruluştur. Bünyesinde pek çok birim faaliyet göstermekte olup kütüphanecilik ve bilgi bilim mesleğinin gelişmesinde önemli katkılar sunan uluslararası bir yapılanmadır. Continuing Professional Development and Workplace Learning Section- CPDWL (Sürekli Mesleki Gelişim ve İşyerinde Öğrenme Birimi) IFLA bünyesinde 2002 yılında kurulmuş olan bir birimdir. Birime tarihsel süreçte bakacak olursak; 1986 yılında, sürekli mesleki eğitim konusunda endişe duyan IFLA üyeleri Continuing Professional Education Round Table- CPERT (Sürekli Mesleki Eğitim Yuvarlak Masası) adıyla bir oluşumu hayata geçirmişlerdir. Bu yuvarlak masanın amacı;

- “Kütüphane ve bilgi bilim alanlarında çalışan personel için sürekli eğitimi teşvik etmek ve ilerletmek,
- Çevrimiçi bir forum oluşturarak sürekli eğitimin tüm yönleri ile ele alınması, çalışanların fikir ve bilgi alışverişinde bulunmasını sağlamaktır.” (Stone, 1993).

IFLA, bu yuvarlak masa ile “sürekli eğitim” kavramı çerçevesinde kütüphanecilere yönelik eğitim faaliyetleri yürütürken, 2002 yılında “eğitim” kavramının dar kapsamlı olduğunu, sadece formal eğitimi ve zaman sınırlılığı olan bir süreci ifade ettiğini düşünerek daha sonraki çalışmalarını sürekli gelişim sürecini ifade edecek şekilde kavramsallaştırmış ve isim değişikliğine gidilerek bu bağlamdaki etkinliklerini CPDWL aracılığıyla yürütmeye başlamıştır (IFLA-CPDWL, 2016). "Eğitim" ifadesinin "gelişim" olarak değiştirilmesi yoluyla, gelişimin aynı zamanda eğitimi de kapsadığı, daha geniş bir perspektif kazanıldığı görülmüştür. Ayrıca, birime "İşyeri ortamında öğrenme" bileşeninin eklenmesiyle, çalışma ortamında elde edilecek eğitim ve gelişim fırsatları sayesinde, eğitim sonuçlarının işyerine aktif getirisine de vurgu yapılmıştır.

IFLA CPDWL birimi, kütüphanecilerin mesleklerinin icrası süresince, kariyerlerinin sonuna kadar, iş ortamındaki sürekli mesleki gelişim ve öğrenme faaliyetlerinin bütün boyutlarını kucaklamayı amaçlayan bir yapılanmadır (IFLA, 2009).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yeni gelişme ve yönelimler, kullanıcıların yüksek beklentileri, kütüphane yöneticilerinin ve bilgi hizmeti sunan örgütlerin gereksinimleri ve daha geniş anlamda hizmetler sunan bilgi sektörlerindeki profesyoneller arasındaki rekabet, dernek ve kurumların "öğrenen kurumlar" olmalarını ve çalışanlarına işyerleri ile ilgili sürekli mesleki gelişim ve öğrenme ve bireylerin kendi kariyer planlaması ve gelişimlerine yönelik eğitim olanakları yaratmalarını zorunlu kılmaktadır (IFLA, 2009). IFLA bu anlayışla uluslararası düzlemde yaptığı etkinliklerle farkındalık yaratmaya çalışmaktadır.

Kütüphanecilik mesleğinin gelişmesinde önemli katkılar sunan bir diğer yapılanma olan ALA-The American Library Association (Amerikan Kütüphane Derneği)'dan bahsedecek olursak, kütüphanecilik alanında hizmet veren bu dernek dünyanın en eski ve en büyük kütüphane derneğidir. 6 Ekim 1876 yılında Philadelphia' da kurulan ve ilk mesleki örgüt olan ALA'nın günümüzdeki misyonu, öğrenmeyi geliştirmek ve herkesin bilgiye erişimini sağlamak için, kütüphane, bilgi hizmetleri ve kütüphanecilik mesleğinin gelişimi, tanıtımı ve ilerlemesine yönelik liderlik yapmaktır (ALA, 2016). ALA misyonundan anlaşıldığı üzere IFLA gibi kütüphanecilik mesleğinin gelişimine yönelik çalışmalar yapmaktadır. Kütüphanecilik mesleğinin gelişiminin çalışanların gelişimi ile paralel olacağı düşüncesiyle bu yönde birimler kurmuştur.

ALA 2007 yılı öncesi mesleki eğitim faaliyetlerini, sürekli mesleki eğitim konusunda ilgili üyelere bir forum olarak hizmet veren Continuing Library Education Network and Exchange Round Table - CLENERT (Sürekli Kütüphane Eğitim Ağı ve Değişim Yuvarlak Masası) adlı bir yuvarlak masa aracılığıyla yapmaktaydı. ALA CLENERT aracılığı ile aşağıdakileri hedeflemekteydi;

- Yeni teknik ve sosyal değişimlere dair ihtiyaçların karşılanması için etkili eğitim programlarının tasarımı ve sağlanması,
- Eğitim programlarıyla ilgili kalite kontrol,
- Hizmet sunumu biçimlerinde sürekli değişim ve gelişmeyi sağlama,
- Mevcut programların değerlendirilmesi ve değiştirilmesi,
- Tüm sürekli eğitim programlarında teknolojik gereçlerin etkin bir şekilde uygulanması (Lee ve Kawasaki, 2005, s. 27).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim, web araçlarının eğitim sistemlerinde kullanılmaya başlanması ve üyelerin eğitim talepleri düşünülerek bu yapılanmada değişikliğe gidilmiş ve eğitim faaliyetlerinin daha etkin olması amacıyla ALA Learning Round Table - LearnRT (Öğrenme - Yuvarlak Masası) birimi oluşturulmuştur. Mesleki gelişim ve sürekli eğitim faaliyetleriyle ilgilenen ALA LearnRT, ALA bünyesinde, kütüphanecilere yönelik sürekli mesleki gelişim

politikalarını oluşturmak ve yürütmekle görevli birimdir. Bu birim, eğitim programlarının planlanması ve uygulanması, kaynak olarak öğretim materyallerinin sağlanmasından da sorumludur.

ALA LearnRT, Amerika Birleşik Devletleri'nde ulusal anlamda tüm kütüphane çalışanları için kaliteli sürekli eğitim ve gelişimi teşvik ederek faaliyetler düzenlemekte ve bu faaliyetlere yönelik kaynak sağlamaktadır. Birim, personel gelişimi ve sürekli eğitime yönelik danışmanlık, yayın, her türlü materyal ve eğitim konusundaki faaliyetlere yönelik destek sunduğu gibi, sürekli eğitim ve gelişim konularında hizmet sunan diğer kurum ve kuruluşlarla da fikir, endişe ve çözüm alışverişi konularında iletişim ağı kurmuş vaziyettedir. Ayrıca Amerika Birleşik Devletlerinde, yerel ve ulusal düzeyde kütüphanecilerin sürekli eğitim ve gelişim çerçevesinde niteliklerinin yükseltilmesi savunuculuğunu da yapmaktadır (ALA-LearnRT, 2016).

ALA web sayfası üzerinde, kütüphanecilere sürekli eğitim ve mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için ayrıca ALA Online Learning (ALA çevrimiçi öğrenme) modülü bulunmaktadır. ALA Online Learning modülüyle kütüphanecilik ile ilgili çevrimiçi öğrenme materyalleri, mesleki temel bilgiler, mesleki ileri bilgiler, yönelimler ve gündemdeki konularla ilgili kaynaklara erişilebilmektedir. Kaynaklar e-forum, web seminerleri, kurslar veya web yayını şeklinde olabilmektedir (ALA-Online Learning, 2016).

IFLA ve ALA, kütüphanecilik mesleğinin bilgi ve iletişim teknolojilerine paralel bir şekilde gelişme sağlayabilmesinin ancak çalışanların sürekli mesleki gelişimleriyle olanaklı olabileceğini, bu yönde oluşturdukları birimlerin faaliyetleriyle kanıtlamış durumdadırlar.

III.1.2 Türkiye'de Kütüphanecilik Alanında SMEG

Ülkemizde kütüphanecilik alanında yapılan mesleki eğitim faaliyetleri genellikle mesleki dernek ve oluşumlar, kütüphanecilik bölümleri ve KYGM tarafından yürütülmektedir. Bu eğitim faaliyetleri hizmetiçi eğitim yaklaşımıyla yapılan toplantı, seminer, konferans vb. şeklinde olup çoğunlukla geleneksel

yöntemlerle yürütülmekte ve çoğu zaman sürekliliği sağlanamamaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki bu yönde yapılan faaliyetlerle karşılaştırıldığında, ülkemizde genellikle geleneksel yöntemlerle yapılan bu eğitim faaliyetlerinin yarar sağladığı, fakat bilgi ve iletişim teknolojisi desteğinin istenilen seviyede olmaması, geniş kitlelere ulaşamaması ve bu eğitim faaliyetlerinde yoğunlukla sürekliliğin sağlanamaması etki ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir.

Bunun yanı sıra Türkiye'deki durum, yurtdışı örnekleri ile karşılaştırıldığında, ülkemizde kütüphanecilik alanında hizmet sunan kurum ve kuruluşların, IFLA ve ALA'da olduğu gibi örgütsel yapılarında oluşturdukları, SMEG'e yönelik birimlerinin olmadığı görülmektedir.

Türkiye'de kütüphanecilik mesleğinin ilerlemesine yönelik faaliyetleri olan kurum, dernek, konsorsiyum ve diğer yapılanmaların düzenledikleri etkinlikler ve sundukları çevrimiçi mesleki kaynaklar ile çalışanların bilgi gereksinimlerinin karşılanmasında önemli katkılar sunsalar da söz konusu faaliyetlerin sürekliliğinin ve yaygınlığının sağlanamaması SMEG'in uygulanabilmesi önünde engel teşkil etmektedir. Hem mesleki hem de BİT alanında meydana gelen gelişmelerin izlenebilmesi ve gelişmelerin mesleki uygulamalara uyarlanabilmesi için çalışanlara yönelik gelişim faaliyetlerinin hizmetiçi eğitim yaklaşımından SMEG yaklaşımına evrilmesi gerekmektedir. Bu dönüşümün sağlanabilmesi için yasal düzenlemelerle desteklenmiş etkin bir planlamaya gereksinim vardır.

Sürekli mesleki gelişim faaliyetlerinin devlet destekli politikaları gerektirdiği bir gerçektir. Ama devlet tarafından ileriye dönük yapılan planlamalarda bu olgunun çok da dikkate alınmadığı gözlemlenmiştir. Örneğin; Kalkınma Bakanlığı "2015-2018 Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı" raporunda, hizmetiçi eğitimlerin etkinleştirileceği ve yaygınlaştırılacağı belirtilmiş fakat özel sektördeki hizmetiçi eğitimlerle sınırlandırılmıştır. Kamu sektörü çalışanlarına yönelik sürekli mesleki eğitimin önemine dair detaylı bir çalışmanın yapılmadığı, sadece "Nitelikli İnsan Kaynağı ve İstihdam" başlığı altında 252 ve 258 nolu maddelerde, bilgi ve iletişim teknolojisi (BİT) sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi ve BİT ile yeni istihdam olanaklarının yaratılması, bu çerçevede, özellikle yükseköğretim kurumlarındaki eğitici sayısı ve niteliği ile BİT eğitimi alan öğrenci

sayısının artırılacağı belirtilmiştir. BİT eğitimi alanında özel sektör ve eğitim kurumları arasındaki işbirliği geliştirilerek, hizmetiçi eğitimler ve BİT alanında İngilizce bilgisinin yaygınlaştırılacağına da vurgu yapılmış, hizmetiçi eğitimlerin etkinleştirileceği ve yaygınlaştırılacağı ifade edilmiştir. Raporda “Meslek İçi Eğitimlerin Etkinleştirilmesi ve Yaygınlaştırılması” başlığı oluşturulmasına rağmen, hizmetiçi eğitimler özel sektördeki bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik olarak sınırlandırılmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015).

Mesleki eğitim ve gelişime yönelik, devlet tarafından orta ve uzun vadeli planlamalar yapılmadan önce, kütüphanecilik alanında hizmet veren kurum, kuruluş ve derneklerin gereksinimler konusunda eşgüdüm içerisinde faaliyetler düzenlemeleri ve yasal düzenlemeleri yapacak kurum ve kuruluşlara bu yönde bilgi ve doküman desteği sağlamaları kütüphanecilik konusunda farkındalık oluşturarak daha etkin sonuçlar alınabilmesini sağlayacaktır.

III.2. Kütüphanelerde Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişimin (SMEG) Önemi

21. Yüzyılın ilk çeyreğinde, mesleki gelişimin tüm istihdam alanlarında nasıl önem kazandığına daha önceki bölümlerde değinmiştik. Bu durum dolayısıyla kütüphaneler ve kütüphanecilik mesleği için de önemli bir öncelik haline gelmiştir. Ne var ki kütüphaneler bu duruma yeterli ölçüde yanıt verememektedir. Ulusal ya da bölgesel ölçekli, mesleki konuları ilgilendiren toplantı ve konferanslara katılımda, ulaşım ve barınma masraflarının giderek artmasından dolayı birçok kütüphane personel eğitimine yeterli bütçe ayıramamaktadır (Robinson, 2013, s. 213; Rose, 1988, s. 47).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki sürekli gelişim ve ilerleme ile belgelerin elektronik ortamlar ve ağlar aracılığıyla dağıtımı, depolanması ve bu belgelere erişimin sağlanması durumu kütüphanecilik anlayışını da değiştirmiştir (Arat, 2011, s.4). Dalkıran (2014) bu değişim ve ilerlemenin, diğer alan ve disiplinleri etkilediği gibi bilgi hizmeti veren kurumları da derinden etkilediğini ve etkilemeye devam edeceğini ifade etmektedir. Uçak (1995, s. 207) ise bu değişimlerin hizmetleri

etkilediği kadar, bu hizmetleri veren kütüphanecileri de yakından ilgilendirdiğini vurgulamaktadır.

Teknolojideki ilerleme ve değişim, kütüphanelerde yeni süreçler ve kütüphane hizmetlerinde yeni yöntemlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bunun doğal sonucu olarak bilgi merkezlerinde manuel olarak yürütülen birçok iş süreci ve hizmet, artık elektronik ortamda yeni formlarda yapılı hale gelmiştir. Kütüphane otomasyon sistemleri bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Otomasyon sistemleri kütüphanelerdeki, materyal sağlama, sınıflama, kataloglama, ödünç verme, ayıklama, süreli yayınların denetimi gibi birçok iş sürecinin elektronik ortamda gerçekleştirilmesini sağlamıştır.

Bunun yanı sıra kütüphane kullanıcıları, kütüphane dermesine internet ağı üzerinden bağlanarak, kütüphane otomasyon sistemine entegre OPAC (Online Public Access Catalog) arayüzleri sayesinde, materyallere kişisel bilgisayar, cep telefonu gibi bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile evden, okuldan, bir kafede otururken ve hatta yolculuk yaparken bile erişim sağlayabilmektedirler.

Yeni teknolojilerin kütüphanelerde etkili kullanımı, eğitim ve öğretime daha çok 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. Jurow (1992) çalışan personelin hazırlanması için üç program önermektedir. Bunlar;

- a) Teknolojik bilgi ve beceri kazandırma
- b) Bireyler arası ilişki
- c) Liderlik'tir.

Jurow'un çalışma ortamında BİT'in kullanımına yönelik geçiş niteliği taşıyan bu görüşleri önemli olsa da, SMEG'in sadece bir boyutu olan teknoloji kullanımının öğrenimini ifade ettiği için tek başına yeterli değildir.

Kütüphane kurumlarında teknolojiyi kullanabilme becerisi sadece kütüphaneci-kullanıcı odaklı değildir. Kütüphane çalışanları arasında da bu yönde farklılıklar vardır. Bu durum farklılıkların saptanması ve mevcut iş süreçlerine göre görevlendirmelerin yeniden planlanması gibi başka sorunlar da ortaya çıkarmaktadır. Bir yanda kullanıcıların beklentilerine karşılık verebilecek doğrultuda, kütüphanelerin teknolojik araç ve gereçlerle donatılması gerekirken diğer yanda bu araç-gereçlerin personel tarafından kütüphane hizmetinde verimli bir şekilde kullanılabilirliğinin sağlanabilmesi için çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir (Quinney, Smith ve Galbraith, 2013, s. 205).

Görüldüğü gibi kütüphaneler için çalışanların sürekli eğitimi giderek daha önemli hale gelmektedir. Çalışanların eğitimi ve gelişimi ile onların niteliklerini artırmak eğitim gereksinimlerini saptamak ve gereksinimleri karşılamak için farklı yol ve yöntemleri kullanabilmek amaçlanmaktadır. Eğitimin amacı çok önemlidir, çünkü eğitim programının tasarımı ve içeriğinin belirlenebilmesi için ilk adımdır. Amaç personel yetkinliğini geliştirmek, mesleki ilerleme, yerine getirilen görevlerde pratiklik kazanma ve bunun sonucunda kurumsal faaliyetlerde sürekliliği sağlamaktır.

İş ortamında öğrenme olanaklarında çeşitlilik sağlanması, öğrenme faaliyetlerinin daha sistemli, planlı ve organize bir biçimde yapılmasıyla mümkün olabilir. Bu nedenle kurumların formüle edilmiş, personel gelişimine kurumun katkısını ifade eden, bu katkının açık bir biçimde sınırlarını çizen ve aynı biçimde kurumun çalışanlardan beklentilerini içeren resmi bir personel gelişim politikasına gereksinimleri vardır (Smith, 2002; Holt, Kızılaslan, 2004).

Bu gereksinimi karşılayanın adımlarından biri Smith' in de ifade ettiği bir politikanın ve bu politika dahilinde oluşturulacak SMEG' in neden gerekli olduğu bir sonraki başlıkta ele alınmıştır.

III.3. Kütüphanelerde SMEG Gereksinimi

Günümüzde tüm meslek dallarında olduğu gibi bilgi hizmeti veren kurumlarda ilerleme ve değişimi takip edebilme, yeni teknolojik araçları en etkili ve verimli şekilde kullanabilme ve değişim gereksinimi duyan toplumla bütünleşebilme son derece önemlidir. Bunun için de daha donanımlı, değişim ve ilerlemeyi hedefleyen insan gücüne ihtiyaç vardır. Dört yıllık bir mesleki eğitimle bir yaşam boyu tüm bu değişimlerle başa çıkarak bir mesleğin gereklerini yerine getirebilme düşüncesi artık geçerliliğini yitirmiştir. Uçak (1995, s. 207) “bugün ileriye dönük hazırlanan programlarda insan kaynağının değerlendirilmesinin eskiye oranla daha ön plana çıkarıldığını” vurgulamaktadır.

Robinson’a göre (2013, s. 209) sürekli eğitim, kütüphanecilerin ve diğer çalışanların mesleki gelişimi, kütüphane işleyişinin sürdürülebilirliği açısından bütün kütüphane türlerinin mutlaka göz önüne almaları gereken bir ihtiyaçtır. “Sürekli eğitimde ihtiyaç duyulan alanlarla ilgili yapılan araştırmaların teknolojik yenilikler, iş süreçlerinde kullanılmak üzere bu teknolojik araçların seçimi, yönetimi, kullanımına dair sürdürülebilirlik ve bu alanlarda beceri ve uzmanlık kazanmak yönünde yoğunluk kazandığını belirtmektedir.” (Durrance, 1982; Uçak, 1995, s. 210). Artık kütüphanecilerin işinin teknolojiye bağlı olarak değiştiği gerçeği düşünüldüğünde, bu görüşlerin doğruluğu daha iyi anlaşılmaktadır. Sadece bilgisayar kullanımını öğrenme ihtiyacı bile tek başına sürekli eğitim için bir neden oluşturmaktadır.

Kütüphaneciler ve diğer kütüphane çalışanları için sürekli eğitim ihtiyacı, modern kütüphane olgusu var olduğu sürece devam edecektir. Teknolojik gelişmeler, bilginin yayılma yöntemlerini dönüşüme uğrattırken, kütüphaneler de, dijital yerli nesillerin değişen beklentilerini karşılamak için hizmetlerini bu yönde dönüştürmek durumundadır. Prensky 2001 yılında “dijital yerliler, dijital göçmenler” adlı çalışmasında teknoloji kullanıcılarını iki gruba ayırmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin ivme kazandığı, internet ve web uygulamalarının ortaya çıktığı dönem ve sonrasında doğanları dijital yerli, bu dönem öncesinde doğanları ise dijital

göçmen olarak adlandırmıştır. Prensky'e (2001) göre bu iki grubun teknoloji kullanma alışkanlıkları farklılık göstermektedir. Günümüz öğrencileri yani dijital göçmenler, bilgisayar, bilgisayar oyunları ve internet gibi teknolojilerin dilini aksansız konuşurken, dijital göçmenler bu dili aksanlı konuşmaktadır. Prensky (2001, s. 3), dijital göçmenlerin, dijital araçları rahatlıkla kullanan dijital yerlilerin aksine, geçmişin getirdiği alışkanlıktan dolayı sahip oldukları bu aksanın, teknolojiye yaklaşımlarında ve kullanma aşamasında, daha temkinli davranmalarına neden olduğunu ifade etmektedir.

Kütüphaneciler sadece mevcut var olan kütüphanelerin yaratıcıları ve kütüphane olgusunun savunucuları olmakla kalmayıp, gelecekteki kütüphanelerin de oluşturulması ve geliştirilmesine öncülük edecektir. Bu muazzam değişiklikler, mesleği icra edenleri, aldıkları başlangıç eğitiminin ötesine, yani kütüphaneleri bir depo ve bilginin koruyucusu olma gibi yeteneklerin ötesine taşıyarak, bilginin üretimi ve tüketimini de kapsayacak bir şekilde sorumluluklar yüklemiştir. Kütüphanecilerin kariyerleri boyunca alacakları sürekli eğitime, şu anda hiç olmadığı kadar ihtiyaçları vardır. Bu durum kendini dayatırken, aynı zamanda kütüphaneler tarafından sunulan sürekli eğitime yönelik kaynaklar sınırlı kalmakta ve sürekli eğitim olgusu, kurumlar için gün geçtikçe daha pahalı hale gelmektedir. Bu ikilem kütüphaneci ve diğer kütüphane personelinin kendi mesleki gelişimleri için sorumluluk almalarını ve bu yönde uygun bir yöntem bulmaları gerektiği anlamını taşımaktadır. Bunun yanı sıra Robinson'un da ifade ettiği gibi, SMEG'in kurumsal gelişime olumlu etkisinin birçok işveren tarafından tam olarak anlaşılamaması, bu yöndeki faaliyetlerin geleneksel hizmetiçi yaklaşımıyla sürdürülmesinde ısrar edilmesine neden olmaktadır. Robinson (2013, s. 209-210) bu duruma örnek olarak, "günümüzde, geçmişte olduğundan daha fazla mesleki gelişim yöntemleri mevcut olmasına rağmen, geçmişte uygulanan bazı sürekli eğitim yöntemleri, ekonomik olarak daha uygun oldukları için işverenler tarafından hala tercih edilebilmektedir." şeklinde ifade etmektedir.

Cooke (2012, s. 4) Robinson'un tespitine destek olarak kütüphanecileri, bilgi hizmetleri alanında meydana gelen ilerleme ve gelişmeleri takip edebilmek için, eğitim amaçlı kurum dışı seyahat ihtiyacını azaltabilecek bir "kişisel eğitim/öğrenim ağı" geliştirmeyi içeren bir sürekli mesleki eğitim ve gelişim programı ile güncel

kalmayı tavsiye etmektedir. Cook'un tavsiye ettiği yönteme ilave olarak, mevcut web ortamında, kütüphaneciler ve diğer kütüphane çalışanları için, kullanılan bilgisayar ve internet ağı giderlerinden başka, ekonomik olarak kuruma artı bir maliyet getirmeyecek şekilde tamamen ücretsiz çok büyük miktarda açık erişim kaynağı bulunabilmektedir.

Günümüz kütüphaneleri hareketli ve aynı zamanda zorlu bir ortamla karşı karşıya bulunmaktadır. Teknolojideki sürekli ve hızlı değişim, doğru algılanmadığı takdirde kurumların bu dönemeci yakalayabilmesi, rasyonel ve stratejik seçimlerin yapılabilmesi zorlaşabilmektedir. Bilgi teknolojileri artık kütüphane hizmetlerinin ayrılmaz bir parçası durumuna gelmiştir. Kütüphane personeli, iş süreçlerinde, bu yeni teknolojilerin kullanımı konusunda rahat ve özgüvenli olmalıdır. Kütüphaneler, hızlı bir şekilde yeni beceriler edinebilen, bu becerilerde uzmanlaşabilen ve değişiklikleri karşılamaya hazır olan çalışanlara ihtiyaç duyduğu için, öğrenmeyi destekleyen örgütsel bir ortam ve iklim yaratılmalıdır. Eğer rgtsel durum otoriter bir yapıda ve eğitim konusunda geleneksel yöntemlerde ısrarcı olursa yenilikçi ve yaratıcı sonuçlar beklemek mümkün olmayabilmektedir.

SMEG ile deneyimli hale gelen çalışanlar dolayısıyla yeni hizmetler üretme potansiyeline sahip olmakta ve topluma öncülük etme misyonu doğrultusunda kütüphane kullanıcılarına da fayda sağlar hale gelmektedirler. Kütüphane kullanıcılarının eğitimi ve uyum (oryantasyon) programları da sonuçta kütüphaneye artı değer katarak yarar sağlayacaktır. Kütüphanelerde kullanıcılara yönelik kütüphane hizmetlerinin tanıtılması, kütüphane kullanımına yönelik kullanıcı eğitimleri ve oryantasyon programlarının düzenlenmesi artık bir gereklilik haline gelmiştir. Çünkü kütüphanelerin tanıtılmasına yönelik en etkili doğrudan yöntem kullanıcı eğitimidir. Feather ve Sturges (2003, s. 646) **kullanıcı eğitimi**ni, bilgiye hangi kaynaklardan erişilebileceği, neden belli bir arama stratejisi kullanmak gerektiği, başka hangi kaynakların kullanılabileceği, kütüphanenin ne şekilde kullanılacağı ve bulunan kaynakların nasıl başka kaynaklar bulmaya yardımcı olabileceği konusunda bilgiler veren eğitim programları olarak tanımlamaktadır. Işık (2013, s. 102) tarafından yapılan bir diğer tanımda kullanıcı eğitimi "kütüphane kaynak ve hizmetlerinden kullanıcının üst düzeyde yararlanması için programlı olsun ya da olmasın, ister sınıf ortamında ister evrimii olarak gerekli bilgi ve becerilerin

kullanıcılara, kütüphaneciler tarafından kazandırılması çabası” şeklinde ifade edilmiştir. Kullanıcılara yönelik bu eğitim faaliyetlerinin verimli olabilmesi için personelin ilgili eğitime dair yöntem ve araçlar konusunda yetkin olması gerekmektedir.

Dolayısıyla kütüphane çalışanlarına yönelik oluşturulacak olan sürekli eğitim ve gelişim programlarının iyi planlanması, eğitim faaliyetlerinin tekrara girmeden sürdürülebilirliği için önemli bir noktadır. Planlanmış ve organize hale getirilmiş bir eğitim programı sayesinde, çalışanların entelektüel kapasitesinin geliştirilerek hem kütüphanenin hizmet kalitesinin artırılması hem de donanımlı çalışanlar tarafından düzenlenecek kullanıcı eğitimleriyle hizmetlerin ideal bir şekilde tanıtımı sağlanacaktır. Olaniyan ve Ojo’ a göre (2008, s. 328) kütüphane çalışanlarının sürekli mesleki gelişim gereksiniminin karşılanmasında aşağıdaki yöntemler etkili olacaktır:

- **İlgili Göreve Dair Eğitimin Devamlılığı:** Bu yöntem, birbirilerinin yerine geçecek çalışanlar için önemlidir. Görev değişikliği ya da ayrılma sonucunda tekrar normalleşme için yumuşak geçiş sağlar.
- **Rotasyon:** Çalışanların kurum bünyesinde farklı birimlerde deneyim kazanmasını sağlar.
- **Kişisel Gelişim/ Bireysel Değerlendirme:** Kurumun herhangi maddi bir katkısı olmadan, bireyin ilgi alanlarına göre kendini geliştirmesidir. Kişisel değerlendirme ise, bireyin yeterli veya yetersiz olduğu durumları, karşısına çıkan fırsatlara göre tanımlayabilmesidir.

Her türdeki kütüphane, kütüphaneci ve diğer çalışanlarına yönelik, bahsedilen bu yöntemlerden oluşan sürekli bir eğitim ve gelişim programına gereksinim duymaktadır. Sürekli eğitim ve gelişim, kurumların büyüyebilmesi, uyum ve yenilikleri yakalayabilmesini sağladığı gibi, uzun vadeli planlama gerektirdiği için kurumlar açısından pahalı ve zaman alıcı bir süreç gibi düşünülebilir. Ama bu eğitim

programlarına dahil edilecek açık erişim kaynakları ve teknolojinin sunduğu yeni fırsatlardan da yararlanılarak, hem zamandan hem de bütçeden tasarruf edilmesi sağlanabilir.

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi, personel eğitim ve gelişim programları planlanmadan önce, kurum çalışanlarının sürdürdükleri görev tanımlarıyla ilgili eksiklikler ve ileride ortaya çıkabilecek gereksinimler ve uygulanabilecek yöntemlerin iyi belirlenmesi gerekir.

III.4. Kütüphanecilik Alanındaki SMEG Uygulamalarına Dünyadan Örnekler

Kütüphanecilikte SMEG, çalışanların mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve sürekli hale getirilmesi için, 2000' li yılların başında, kütüphanecilik mesleğinin gelişimi yönünde faaliyetlerde bulunan özellikle IFLA ve ALA gibi kuruluşların da önem verdiği yeni bir akımdır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki sürekli gelişim ve paralelinde kütüphanecilik mesleğine yansımaları, gelişmiş ülkelerde SMEG'e yönelik çalışmaların yaygınlaşmasını sağlamaktadır. İncelenen uygulama örneklerine bakıldığında, bunların belli bir standartta olmadığı, gerek kullanılan terminolojinin gerekse de uygulamaya yönelik pratiklerin SMEG'in amacına hizmet ettiği görülmektedir.

Çalışmamızın bu bölümünde kütüphanecilik alanında sürekli eğitim konusunda Kanada ve ABD örnekleri üzerinden neler yapıldığı konusunda bilgi verilmiştir. Kanada örneğine daha fazla yer verilmiş olup bunun nedeni olarak da ülkede bulunulmuş olması ve çeşitli gözlem ve görüşmelerin yapılmış olması gösterilebilir.

III.4.1. Kanada - Toronto Halk Kütüphanesi Personel Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri

Personel Eğitim Programı

Kanada Toronto Halk Kütüphanesi ve bağlı St.Clair Halk Kütüphanesi'nde 07.04.2016 ve 04.05.2016 tarihleri arasında yapılan incelemede, uygulanmakta olan personel eğitim programına ilişkin elde edilen bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Toronto Halk Kütüphanesi, idari olarak Toronto Belediyesi' ne bağlı hizmet vermektedir. Toronto şehri sınırları içerisinde, Toronto Halk Kütüphanesi'ne bağlı 100 adet halk kütüphanesi bulunmaktadır. İnsan kaynakları olarak, yönetici, kütüphaneci², kütüphane bilimi lisans mezunları ve diğer çalışanlardan oluşmaktadır.

Sürekli eğitim programları kütüphane bünyesindeki "Personel Eğitim Koordinatörlüğü" birimi tarafından yürütülmektedir. Eğitime katılım için kayıtlar e-posta yoluyla training@torontopubliclibrary.ca adresine başvuru formu gönderilmek kaydıyla yapılmaktadır. Eğitime dair çalışmalar "Personel Eğitim Koordinatörlüğü" ve "Bilgi Teknolojileri" birimlerinin işbirliği ile hazırlanarak, personelin intranet olarak kullandığı "ShareTPL" (<https://sharehr.tpl.ca/>) ortamında çalışanlarla paylaşılmaktadır. ShareTPL ortamından faydalanabilmek için, personel, kendilerine sağlanan kullanıcı adı ve şifre bilgilerini kullanmaktadır.

Toronto Halk Kütüphanesi'nde kütüphanecilere yönelik eğitimler iki kategoride değerlendirilmektedir;

- **Yeni Başlayan Kütüphanecilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri:** Yeni işe başlayanlar, ilk yıl için her ay bir konuyu içerecek şekilde kurs alır. Örneğin yılın ilk üç ayı için planlanan konular "Hizmette mükemmellik", "Dolaşım" ve "Saygı ve güvenlik" gibidir.
- **İki Veya Daha Fazla Yıldır Çalışmakta Olan Diğer Bütün Kütüphanecilere Yönelik Sürekli Eğitim Faaliyetleri:** Her kütüphaneci, sürekli mesleki gelişimlerine dair içinde bulundukları yıl süresince "Personel

² "Kütüphaneci" unvanını kütüphane bilimi alanında yüksek lisans yapmış çalışanlar kullanabilmektedir.

Eğitim Koordinatörlüğü” tarafından belirlenen 20 güncel başlıktan en az 6 konuda eğitim almak zorundadır.

Öğrenim ve gelişim faaliyetleri, sunulan müfredata göre, personel gelişimini sağlayan, webinarlar, sosyal medya vb. web 2.0 araçları, literatür araştırmaları, konferanslara katılım, yine web 2.0 araçları destekli Lynda.com gibi çevrimiçi eğitim portalları, uzmanlık konusuna göre literatür okumaları ve diğer yüz yüze eğitim yöntemiyle verilen kurslar aracılığıyla yapılmaktadır. Kütüphaneciler genellikle zorunlu olan altı konu başlığından daha fazlasını seçmesi için teşvik edilmektedir.

Bütün kütüphaneciler, almış oldukları sürekli mesleki eğitim faaliyetlerinin ve gelişimlerinin takibi için, kendilerine önceden verilmiş olan, excel ortamında hazırlanmış değerlendirme ve takip şablonunu kullanmak zorundadırlar. Şablon 5 **eğitim kategorisi** içermektedir. Bu şablon almış oldukları eğitim faaliyetlerini anlaşılır bir şekilde kategorize etmelerini sağlamaktadır. Kütüphanecilerin bağlı bulundukları birimin yöneticileri ile eğitim süreci tamamlanmış olan konu başlıklarını değerlendirmesi istenmekte ve yıl sonunda alınmış olan bütün eğitimlerle ilgili faaliyet dökümünün (logların) “Personel Eğitim Koordinatörlüğü” ne teslim edilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

Aşağıda Tablo 1’de yer alan faaliyet dökümünde, 2016 yılı için karar verilen 5 eğitim kategorisi şu şekildedir;

- **Bilgilendirme:** İnsanların gereksinim duyduğu zamanlarda, bilgiye erişim, bilginin sağlanması, yayımı ve korunması dahil bilgi kaynaklarına hangi erişim kanalları ile sunulacağına yönelik faaliyetlerdir.
- **Sağlama, Etkinleştirme:** Topluluklara başarı sağlayabilecekleri fırsatlar sunmaya yönelik faaliyetlerdir.
- **Berberliği Sağlama:** Geçmişine, becerilerine, kullandıkları araçlar veya başka diğer faktörlere bakmaksızın, toplulukların günümüz ve gelecekte gereksinim duyabilecekleri bilgi kaynakları, hizmetler ve becerileri edinebilmeleri amaçlanmaktadır.
- **Rehberlik, Yol Göstericilik:** Sürekli yapıcı düşünme teknikleri uygulayarak ve yaratıcı ve girişimci davranmayı teşvik ederek, çalışanları ve vatandaşları

motive etmek ve böylece kütüphanenin vizyonu konusunda amaçlananları başarmaktır.

- **Teknoloji:** Etkili sanal platformların yaratılması ve teknoloji becerilerinin topluluklara aktarılması için teknolojiyi etkin kullanma ve kullanım becerilerinin güncellenerek yeni durumlara uyarlanması.

Tablo 1. Kütüphaneciler İçin Sürekli Mesleki Gelişim, 2016 Eğitim Faaliyet Dökümü, (Toronto Public Library, 2016a)

 Continuous Professional Development for Librarians Learning Activities Log 2016				
Name:		Position:		
Location:		Manager:		
Employee#:		Manager's signature:		
Category	Title of Learning Activity (please type)	Type of Learning Activity (Choose from dropdown)	Date Attended	Brief Description
1. Inform				
2. Enable				
3. Equalize				
5. Technology				
<i>Planning and Development</i>				

2016 yılının ilk 6 aylık (üçer aylık iki dönem) planına göre bu beş temel kategori altında verilen ve seçilmesi istenen konular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Toronto Halk Kütüphanesi 2016 Yılı İlk 6 Aylık (Üçer Aylık İki Dönem)
SMEG Faaliyet Tablosu (Toronto Public Library, 2016b)

1. Bilgilendirme	2. Sağlama, Etkinleştirme	3. Beraberliği Sağlama	4. Rehberlik, Yol Göstericilik	5. Teknoloji
İşe yeni başlayanlara yönelik uyum (oryantasyon) çalışması	Öğrencilere yönelik ders sonrası programlama	Gençlik öncesi okuyucu programları hazırlamaya yönelik işbirliği geliştirme	İletişimin temelleri: İletişim becerilerinin bir üst seviyeye taşınması	Çocuklara yönelik program oluşturmada teknoloji ve ilerleme
İşe yeni başlayanlara yönelik kütüphane gençlik hizmetleri	Ders sonrası kulüp vb. Toplanmalar 1	Kültürlerarası iletişim	Kütüphanenin dönüşümüne dair yönetsel değişim	Audacity programını kullanarak ses ve video kaydı
En ideal kitap tanıtımı	Müzikle hikâye anlatıcılığı	Zorlu işyeri süreçlerinin yönetimi	Danışmanlık becerileri	Audacity programını kullanarak ses dosyalarına müdahale
Referans hizmeti ile sınırları aşmak	Eğitim ve eğitmen	Cemiyet katılımı 1	Açık, özlü ve enerjik sunum yapma teknikleri	IBeacon teknolojisi kullanarak kütüphanenin pazarlanması
Elektronik kaynaklar: İpuçları ve püf noktaları 1	Ders sonrası kulüp vb. Toplanmalar 2	Cemiyet katılımı 2	Zor konuşma ve söyleşileri yönetme	Toronto Halk Kütüphanesi için Blog faaliyetleri yapmak
Bilimsel korsanlık (intihal)	Kütüphane kullanıcı eğitim çalışmaları	“Herkes gençliğe hizmet etmektedir”.	Liderlik: Çalışanlar arasından lider yaratma	iMovie kullanarak video kaydı ve modifikasyonu yapmak
Arşivler	Değişimlerle baş etme	Dijital kütüphane	Zorlu iş süreçlerinin yönetilmesi	Üç boyutlu tasarım ve 3D basım
Sezonun en iyi çocuk ve gençlik kitapları	İş ortamında insanlarla iletişim kurma yolları	Erişilebilir doküman hazırlama	Saldırı ve taciz konularında farkındalık	İleri PowerPoint sunum teknikleri
Merill / Osborne koleksiyonuna giriş	Konferans düzenleme teknikleri	Canlı kütüphane	Performans konusunda koçluk çalışmaları	Blog oluşturma
Okuyucu danışmanlığı ve programlaması	Çocuk bölümü - bebeklere yönelik okuma	Örgütsel katılım	Konuşma sanatı	Yeni başlayanlar için kodlamaya giriş
Elektronik kaynaklar: İpuçları ve püf noktaları 2	Diğer faaliyetler	Farklı topluluklarla iletişim yolları	Yöneticiliğe hazırlanma	Programlama temelleri

E-Kitap koleksiyonları		Yüz yüze görüşme teknikleri: Kütüphane kullanıcılarıyla.	Çalışanlara yönelik mevzuat bilgisi	Genç kullanıcılara yönelik teknoloji kullanımı
21. Yüzyılda telif hakları ile ilgili güçlükler		LGBTQ kullanıcılarına yönelik programlama faaliyetleri	Diğer faaliyetler	İş yerinde hizmetlerde excell kullanımı
Kütüphane mirası		Eğitimcilerin eğitilmesi		Üç boyutlu yazıcı kullanımı
A dan Z ye kitap kulüpleri		Gönüllülük faaliyetleri		
Çocuklar için elektronik kaynaklar		Diğer faaliyetler		
ProQuest veritabanı				
Diğer faaliyetler				

Her üç ay sonunda bu beş kategori ile ilgili yeni güncel konularının seçimi yapılarak sonraki dönem için eğitim müfredatı planlanmaktadır (Toronto Public Library, 2016c).

Kütüphane çalışanları, her yıl aldıkları sürekli mesleki gelişim eğitimleri sayesinde verdikleri kullanıcı eğitimlerini, teknoloji becerilerini kullanarak verimli bir şekilde sürdürmektedirler. SMEG faaliyetleri sonucunda kütüphaneciler, edindikleri becerilerle kütüphane kullanıcılarına yönelik kullanıcı eğitim faaliyetleri düzenleyebilmektedir. Bu faaliyetler genellikle tespit edilen kullanıcı gereksinimleri ve yeni teknolojilerin kullanımına yönelik olarak planlanmaktadır.

Yılın ilk üç ayı için “kullanıcı eğitim” müfredatı kapsamına alınan bazı **örnek eğitim konuları** şu şekildedir: İş arama yöntemleri, yaşlılara yönelik temel bilgisayar eğitimi (mouse kullanımı), yaşlılara yönelik temel bilgisayar eğitimi (interneti keşfetme), iş ile ilgili Facebook hesabı oluşturma, çevrimiçi pazar araştırması teknikleri, kütüphane kullanımı, Excel (temel bilgiler 1, 2), küçük işletmelerin sosyal medyayı kullanımı, internet güvenliği, yaşlılara tablet kullanımının öğretilmesi, çevrimiçi yatırım araştırma teknikleri, LinkedIn kullanımı, finans araştırmaları, dil öğrenimi, çevrimiçi gazete kaynakları, temel PowerPoint eğitimi, temel yayıncılık bilgileri, araştırma yapma becerileri, internet temel bilgileri, Word temel bilgileri,

Wordpress temel bilgileri, Zinio programı kullanımı (Toronto Public Library, 2016a).

III.4.2. Brigham Young Üniversitesi Harold B.Lee Kütüphanesi, Utah/ABD Technology Challenge (Teknoloji Yarışması)

ABD Utah Eyaletindeki Harold B. Lee Library of Brigham Young Üniversite kütüphane yönetiminin kütüphane personeli için geliştirdiği “Technology Challenge (Teknoloji Yarışması), çalışanların kendi çabalarıyla mesleki gelişimlerini sürdürebilmesini amaçlayan bir programdır.

Bu program, kütüphane personelinin kullanıcı hizmetlerini daha etkili bir şekilde yerine getirebilmesi ve günlük yaşamda karşılaşabileceği güncel teknoloji konularındaki eksikliklerini giderebilmesi için, günlük belli bir süre harcayarak kendi kendine öğrenmeyi esas alan bir öğrenme etkinliğidir. Program aşağıdaki 20 konu başlığından en az 15 konuyu öğrenme, pratikte kullanma ve sonucunda bir değerlendirmeye tabi tutulma işlemlerinden oluşmaktadır. Ayrıca programın verimli gerçekleşebilmesi ve daha sonra oluşturulacak yeni öğrenme programlarının cazip gelebilmesi için de değerlendirme sonucunda bir de ödüllendirme mekanizması bulunmaktadır. Konu başlıkları aşağıdaki gibidir;

- Bir kütüphane veya teknoloji blog³ sayfasının detaylı incelenmesi
- Kütüphanelere yönelik bir podcastin⁴ dinlenmesi
- Yeni alınan self-checkout⁵ cihazını kullanarak birkaç materyalin ödünç verilmesi

³ Blog : Weblog teriminin kısaltmasıdır. Bir kişi veya grup tarafından işletilen, içeriğini katılımcıların fikirlerini yazarak oluşturduğu, düzenli olarak güncellenen web sayfasıdır (Blog, 2017)

⁴ Podcast: Müzik, haber veya İnternette taşınabilir medya oynatıcılara indirilebilen diğer medya türlerinin dijital kayıtlarına verilen isimdir. Terim “P.O.D.” den türemiş olup, anlamı Portable On Demand (talep halinde taşınabilen) ve “cast” broadcast (yayın) terimi ile ilgilidir (Podcast, 2013).

- Çevrimiçi telif hakları eğitimlerinin alınması ve özümzenmesi
- <https://www.librarything.com/> sitesinden birkaç materyalin kataloglamasının yapılması
- Sony e-kitap okuyucu ya da Amazon Kindle⁶ kullanarak bir kitabın okunması
- Tarayıcı ya da dijital fotoğraf makinası kullanarak fotoğraf kopyalama veya işleme ve sonucunda elde edilen verilerin bir CD veya DVD ortamına aktarılması işlemlerinin yapılması
- Verilerin yedeklenmesi
- Kullanılan bilgisayara dair ayarların değiştirilmesine yönelik pratiklerin yapılması
- Microsoft Outlook kullanarak toplantılar planlama
- Kütüphaneye ait intranet wiki⁷ araçlarının kullanılarak bir sayfa oluşturma ya da var olan sayfalara yorum yapmaya yönelik pratik
- Kütüphane müzik veritabanını kullanarak müzik dinleme
- WordPress veya Blogger kullanarak bir blog sayfası oluşturma
- Oluşturulan blog sayfasında fotoğraf, metin veya bir video yayınlama
- Google Reader⁸ veya Bloglines⁹ kullanarak bir blogda üyelik oluşturma veya RSS¹⁰ kullanarak haber sayfasına abonelik oluşturma

⁵ Self-checkout: Kayıtlı kütüphane kullanıcılarının materyal dolaşım işlemlerini kütüphane personelinin yardımı olmadan, tekil barkod veya RFID etiketinin okunması ile işlemlerini gerçekleştirebildikleri otomatik dolaşım sistemidir (Reitz, 2017a)

⁶ Amazon Kindle: Üretimi Amazon.com tarafından yapılan, elektronik kitap okuma aracıdır (Amazon Kindle, 2016).

⁷ Wiki: Hawai dilinde çabuk anlamına gelen bir terim olup, kullanıcıların işbirliği ile geliştirilen, kullanıcılara içerik ekleme ve düzeltme imkanı veren bir web uygulamasıdır (Reitz, 2017b).

⁸ Google Reader: Google Reader, Google tarafından işletilen bir RSS yayın toplayıcıdır (Google Reader, 2017).

⁹ Bloglines: RSS ve Atom formatlarını kullanarak sendikasyon yayınları okumak için kullanılan web tabanlı bir haber toplayıcı web aracıdır (Bloglines, 2017).

¹⁰ RSS: RSS kullanıcıların çevrimiçi içeriklere yönelik güncellemelere erişimini sağlayan standart, bilgisayarda okunabilir formatta olan bir web beslemesi türüdür (RSS, 2017).

- Multimedya bölümünden bir dijital kamera, kayıt cihazı, dijital video kayıt cihazı veya tarayıcı rezerve ederek daha sonra bu cihazla bir ürün oluşturma
- Analog bir materyali dijital ortama dönüştürme
- Fotoğraf işleme programı kullanarak bir adet aile fotoğrafında düzenleme işlemi yapmak
- Multimedya laboratuvarında bir eğitim programına katılmak
- Skype vb. bir program kullanarak bir görüşme yapmak (Quinney, Smith ve Galbraith, 2010).

Konu başlıklarına baktığımızda, hepsinin günümüzde aktif olarak kullanılan teknolojiler olduğu düşünüldüğünde, kütüphane hizmetlerinin en son teknolojik bilgilerle donatılmış personel aracılığıyla verilmek istendiği görülmektedir. Ayrıca kütüphane yönetimi, bu program sayesinde çalışanların kendi ilgi alanları veya iş süreçleri ile ilgili konuları seçebilmesine fırsat vererek gelişim sürecinin çalışanlar için eğlenceli olmasını sağlamaktadır.

III.4.3. New York Kütüphane Derneği Sürekli Eğitim ve Gelişim Programı

New York Library Association'dan bahsedecek olursak dernek College of Saint Rose işbirliği ile kütüphanecilere yönelik çevrimiçi mesleki gelişim kursları düzenlemektedir. Daha nitelikli ve verimli hizmet verebilmek için yetiler kazandırılan kurslarda katılımcılara ayrıca öğretme teknikleri becerilerin de kazandırılması amaçlanmaktadır. Eğitim çevrimiçi bir şekilde ve bir anlatıcı ile etkileşimli olarak yapılmaktadır. Katılım sağlanan her oturum için kredilendirme sistemi mevcuttur.

Kütüphanecilik alanında kütüphanecilerin hem mesleki hem de yeni gelişmeler doğrultusunda belirli bir süre geçerliliği olan sertifika almalarını sağlayan bir programdır. Aynı zamanda alınan sertifikaların yenilenmesi de sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra kütüphaneciler almış oldukları sertifikaların durumunu bir arayüz vasıtasıyla izleyebilmektedirler. Halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik, New York

eyaleti eğitim departmanı tarafından sertifikalandırma işlemleri yürütülmektedir. Kütüphanecilerin eğitimlerde almış oldukları kredileri gösterir transkript belgeleri bu birime gönderilerek resmiyet kazanması sağlanmaktadır (New York Library Association, 2016). Ayrıca kütüphanecilere sağlanan bir arayüz vasıtasıyla almış oldukları sertifikaların durumu ve yeni eğitim programlarına yönelik duyuruların takibi sağlanabilmektedir (New York State Library, 2016).

III.4.4. “23Things” Gelişim Programı

Dönüşümsel öğrenme olarak “23 Şey”: Kütüphane Personel Mesleki Gelişim faaliyetleri aracılığıyla “Güven”, “Merak” ve “İletişim”in teşviki

“23 Şey”, web 2.0 ve diğer teknolojilerin eğitimi ve işyerinde rahatlıkla kullanımına dair kütüphane personelinin eğitimini amaçlayan bir mesleki gelişim programıdır. 2006 yılında, Helene Blowers ve mesleki eğitim ve gelişimden sorumlu olan diğer personel tarafından Amerika Birleşik Devletleri North Carolina eyaletindeki Charlotte and Mecklenberg Halk Kütüphanesi için oluşturulmuştur. “23Things” bir şablon program niteliğinde olup diğer ülkeler tarafından da gereksinimlere göre yerleştirilerek kullanılabilir niteliktedir.

Program, çalışanların blog hazırlama, web sayfalarında RSS beslemeleri aboneliği ve yeni web teknolojilerini keşfetmelerine ve bunların pratikte kullanılabilmelerine yönelik hazırlanmıştır. Birkaç haftalık çevrimiçi eğitim sonucunda çalışanlar, yeni teknolojiler konusunda deneyim kazandıktan sonra, kendilerine ait blog sayfaları hazırlayıp, öğrendikleri yeni bilgi ve becerileri yayımlamaları için teşvik edilmekteydi. Bu sayede personelin kendi gelişimi için yeni teknolojileri öğrenmesi, iş süreçlerinde deneyimlemesi ve gelişimini sürdürmesi amaçlanmıştır (Blowers, 2009; Stephens, 2012, s. 2).

Charlotte and Mecklenberg Halk Kütüphanesi bu programı, hem Amerika Birleşik Devletleri’ndeki hem de ülke dışındaki kütüphanecilik hizmeti veren diğer kurumların da bu deneyimleri yaşaması ve programı kendi gereksinimlerine göre düzenleyebilmeleri için paylaşmıştır. Nitekim Avustralya Yarra Plenty Bölge

Kütüphanesi Eylül 2006 tarihinde programı uygulayan, Amerika dışındaki ilk kütüphane olmuştur. Programın oluşturulmasından üç yıl sonra Blowers (2009) yaptığı araştırmayla, ulusal ve uluslararası yaklaşık 1000 kuruluşun bu programı ya olduğu gibi ya da kendi gereksinimlerine göre yerelleştirerek uyguladığını tespit etmiştir (Blowers, 2009; Stephens, 2012, s. 2).

Dokuz haftalık olacak şekilde devam ettirilen programla, katılımcıların çeşitli web kaynakları aracılığıyla, web 2.0 ve diğer yeni teknolojiler konusunda yapılacak 23 küçük keşfin deneyimlenmesi amaçlanmaktadır. Dokuz haftalık eğitim programının içeriği Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. “23Things” Programı 9 Haftalık Eğitim Programı (Kuhn, Morgan ve Collins, 2011, s. 2-3)

Temal başlık		Konu
1. Hafta: Giriş	1	Eğitim içeriğinin verildiği ilgili blog sayfasını inceleyerek ve program hakkında geri bildirimde bulunun.
	2	Yaşam boyu öğrenmeyi sürdüren kişilerden birkaç tüyo öğrenin ve bunu kendi yaşam boyu öğrenme sürecinizi besleyecek şekilde nasıl uygulayacağınızı öğrenin.
2. Hafta: Bloglama (Bloglama)	3	Kendinize ait bir blog sayfası oluşturun ve ilk yazınızı yayınlayın.
	4	Oluşturduğunuz blog sayfasını merkezi Charlotte Mecklenberg Halk Kütüphanesinin ilgili birimine kaydedin ve öğrenme 2.0 yolculuğuna başlayın.
3. Hafta: Fotoğraflar & Resimler	5	Flickr’ı ¹¹ keşfedin ve bu popüler resim barındırma sitesi hakkında bilgi edinin.
	6	Flickr üzerinden bazı takipçiler edinin ve Flickr’la entegre çalışan üçüncü parti birkaç site keşfedin.
	7	Bu hafta boyunca ilginizi çeken teknolojilerle ilgili bir blog yayını yapın.
4. Hafta: RSS Ve Haber Okuyucuları	8	RSS beslemeleri hakkında bilgi edinin ve blog sayfanız için kendi haber okuyucusu hesabı oluşturun.
	9	Kütüphanelerle ilgili birkaç blog sayfasından RSS beslemesi bulun.

¹¹ Flickr: 2004 yılında Ludicorp tarafından yaratılan ve 20 Mart 2005 tarihinde Yahoo tarafından satın alınan bir resim barındırma ve video hosting web sitesidir (Flickr, 2017).

5. Hafta: Oyun Haftası	10	Online bir imaj üretici program ile oynayın.
	11	LibraryThing web sayfasına bir göz atın ve en sevdiğiniz kitapların bazılarını burada kataloglayın.
	12	Rollyo ¹² programı ile kendin için bir arama aracı oluşturun.
6. Hafta: Etiketleme, Folksonomiler & Technorati	13	Etiketleme hakkında bilgi edinin ve Del.icio.us web sayfasını keşfedin.
	14	Technorati'yi ¹³ keşfedin ve etiketlerin blog gönderileri ile nasıl çalıştığını öğrenin.
	15	Web 2.0, Kütüphane 2.0 ve kütüphanelerin geleceği üzerine birkaç yaklaşımı inceleyin ve düşüncelerinizi blog sayfanızda yayınlayın.
7. Hafta: Wikiler	16	Wikiler hakkında bilgi edinin ve kütüphanelerin kullanmakta olduğu bazı yenilikçi yolları keşfedin.
	17	Öğrenme 2.0 SandBox wikisine bir girdi ekleyin
8. Hafta: Çevrimiçi Uygulamalar & Araçlar	18	Bazı çevrimiçi verimlilik araçlarına göz atın (Word, Excel vb.)
	19	Web 2.0 ödül listesinden herhangi bir web sitesini inceleyerek ve bulgular hakkında blog sayfanızda bir gönderi oluşturun.
9. Hafta: Podcastlar, Video & İndirilebilir Ses Dosyaları	20	Kullanıcılarına video yükleme ve paylaşma olanağı sunan Youtube vb. birkaç web sitesini inceleyin.
	21	Podcast bulmak için bazı yararlı arama araçlarını keşfedin.
	22	NetLibrary ¹⁴ web sitesi üzerinde mevcut olan başlıklara bir göz atın ve sesli kitapları nasıl indirebileceğinizi öğrenin.
	23	Bu programla ilgili blog sayfanızda kendi düşüncelerinizi özetleyin.

"23Things" programının kütüphaneler için yararları şu şekilde sıralanabilir:

- Eğitim ve gelişim çalışması iş ortamında, yani yerelde yapılabilir,
- Kurumsal ihtiyaçlara göre yerelleştirilebilir,
- Düşük maliyet,
- Kendi kendine öğrenme mantığı (kullanıcılar, öğrenilen şeylerin alabileceği zaman dilimini 10 dakika ile 2 saat arasında olabilecek şekilde ayarlayabilmektedirler),

¹² Rollyo: Kullanıcıların hesaplarını kaydetmesine ve kişiselleştirilmiş arama motorları oluşturmalarına olanak tanıyan Yahoo destekli bir arama motorudur (Rollyo, 2017).

¹³ Technorati: Technorati, İnternetteki blogları tarayan bir arama motorudur (Technorati, 2017).

¹⁴ NetLibrary: Sanat, işletme, beşeri bilimler, sosyal bilimler, yaşam ve fizik bilimleri ile bilgisayar konularında 14.000'den fazla materyalin full-text çevrimiçi olarak okunabilmesine ortam sağlayan bir web sayfasıdır (NetLibrary, 2017).

- Ekip ruhunu ve işbirliğini teşvik etmesi,
- Yansıtıcı öğrenmeyi desteklemesi (Kuhn, Morgan ve Collins, 2011, s.3-4).

III.5. Türkiye’de Halk Kütüphaneleri ve SMEG

Bu bölüm halk kütüphanelerinin mevcut durumunu ortaya koyabilmek, çalışanların gelişimini sağlamaya yönelik son uygulamaları göstermek ve ilişkili mevzuatın durumunu ortaya koymak için hazırlanmıştır.

Bilgiye yerel geçiş kapısı olan halk kütüphanesi, yaşam boyu öğrenme kapsamında bireylerin gelişmesi ve bağımsız karar vermesi için temel bir ortam sağlar (IFLA/UNESCO, 1994, s. 144).

Halk kütüphaneleri, kullanıcıları için her türlü bilgi ve enformasyonu hazır elde edilebilir hale getiren yerel enformasyon merkezleridir (IFLA/UNESCO, 1994). Çakın’a göre (2013, s. 10) halk kütüphaneleri, toplumun her kesiminden insanların bilgi gereksinimini maddi bir beklenti içinde olmadan, yaşam boyu karşılama sorumluluğunu taşıyan, bireye sunduğu hizmetlerle parçası olduğu toplumun eğitim, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimine yardımcı olan demokratik yaşamın öngördüğü kütüphane kurumlarıdır. Yılmaz ise (2008, s. 107), “bireylerin eğitim, kültür ve boş zamanlar ile ilgili bilgi gereksinimlerini hiçbir ayırım gözetmeksizin ve ücretsiz bir biçimde karşılayarak, bulunduğu yörenin toplumsal gelişimine katkıda bulunan demokratik kuruluştur” şeklinde ifade etmektedir. Halk kütüphaneleri bünyesinde, ayrıca “çocuk bölümü”, “görme engelliler” gibi birimler yer alabilmekte ve “gezici kütüphane” gibi hizmetler de sunulabilmektedir.

IFLA/UNESCO Halk Kütüphanesi Bildirgesi’nde (1994) halk kütüphanesinin görevleri 12 madde olarak belirlenmiştir. Enformasyon, okur-yazarlık, eğitim ve kültürle ilgili aşağıda verilen temel görevler halk kütüphanesi hizmetlerinin çekirdeğini oluşturmaktadır:

- Küçük yaştan başlayarak çocuklarda okuma alışkanlığı yaratma ve bunu güçlendirme;
- Bireysel ve kendi kendine eğitimin yanı sıra her düzeyde formal eğitimi destekleme;
- Kişisel yaratıcı gelişme için fırsatlar sağlama;
- Çocuk ve gençlerin imgelem ve yaratıcılığını teşvik etme;
- Kültürel miras konusunda farkındalığı; sanatta, bilimsel ve yenilikçiliğin gelişmesinde destek sağlama;
- Bütün sahne sanatlarının kültürel anlatımlarına erişim sağlama;
- Kültürlerarası diyalogu geliştirme ve kültürel çeşitliliği hoş görme;
- Sözlü geleneği destekleme;
- Tüm vatandaşların her tür yerel bilgiye erişimini garanti etme;
- Yerel girişimcilere, derneklere ve çıkar gruplarına uygun bilgi hizmetleri sağlama;
- Bilgi ve bilgisayar okur-yazarlığı becerilerinin geliştirilmesini kolaylaştırma;
- Tüm yaş grupları için edebi etkinlik ve programları destekleme, bunlara katılma ve gerekirse bu tür etkinlikleri başlatma.

Halk Kütüphanesi Hizmeti - Gelişim İçin IFLA/UNESCO İlkeleri Araştırması'nda ise halk kütüphanesi personelinde olması gereken temel özellikler ve beceriler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- “İnsanlarla olumlu bir biçimde anlaşabilme yeteneği
- Kullanıcıların gereksinimlerini anlama yeteneği
- Topluluktaki bireyler ve gruplarla işbirliği yapabilme yeteneği
- Kültürel çeşitlilik bilgisi ve anlayışı

- Kütüphanenin dermesini oluşturan materyal ve ona nasıl ulaşılacağı bilgisi
- Kütüphane hizmet ilkelerini anlama ve onlara sempati duyma
- Etkili bir kütüphane hizmeti sağlamada diğerleriyle çalışma yeteneği
- Değişiklikleri tanımlama ve yerine getirme esnekliği ile örgütsel beceriler
- Yeni fikirlere ve uygulamalara açık olma, hayal gücü ve hedef
- Yeni durumlarla karşılaşıldığında çalışma yöntemlerini değiştirmeye hazır olma
- Bilgi ve iletişim teknolojileri bilgisi” (Gill vd., 2001).

IFLA/UNESCO Halk Kütüphanesi Bildirgesi’nde kütüphanecinin; kütüphane kullanıcıları ile kütüphane kaynakları arasında etkin bir aracı olmasından dolayı, yeterli hizmet vermek için mesleki ve sürekli eğitiminin kaçınılmaz olduğu vurgulanmıştır (IFLA/UNESCO, 1994).

Yukarıdaki özellikler dikkate alındığında aslında kütüphanecinin ne kadar dinamik bir hizmet elemanı olduğu, toplumsal, teknolojik her türlü kültürel değişimin nasıl baskısı altında olduğu görülebilmektedir. Sahip olması gereken yetenekleri düşünüldüğünde kütüphanecinin kaynak ile kullanıcı arasındaki etkin rolüne gönderme yaparak nitelikli hizmet sunabilmesi için mesleki ve sürekli eğitimini yaşam boyu sürdürmesi doğal olarak bunun sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kütüphaneler devinimsiz yapılar olarak algılansa da bu fikri yıkmak için bu donanımına sahip kütüphaneleri deneyimlemek, yeni kütüphane algısında farkındalık yaratacaktır. Mesleki eğitim sonucunda bu farkındalığın oluşması kaçınılmazdır.

Türkiye’deki halk kütüphanelerinin yapısı ve personel politikasının ve bunların çalışanların mesleki gelişimlerine etkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için bu kütüphanelerin teşkilat yapısına bakmakta yarar vardır.

III.5.1. Teşkilat Yapısı

Türkiye'de halk kütüphaneleri idari olarak T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı – Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü'ne (KYGM) bağlı hizmet vermektedir. Ülkemizde halk kütüphanelerinin idaresi, Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü, Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği'nin 5.(1) maddesinde şu şekilde ifade edilmektedir:

“ İl merkezinde bulunan il halk kütüphanesi, ilçelerde bulunan ilçe halk kütüphanesi, semt, bucak, kasaba ve diğer yerleşim merkezlerinde açılan şube halk kütüphaneleri ile çocuk kütüphaneleri ve edebiyat müze kütüphaneleri gibi ihtisas kütüphanelerinin hizmetleriyle ilgili kural ve ilkelerle standartları belirlemek ve bunlara uygun hizmet üretimi için gerekli tedbirleri almak Genel Müdürlüğün sorumluluğundadır.” (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012).

Halk kütüphanelerine yönelik her türlü yasal mevzuat merkezi olarak düzenlenmektedir. Tabi olunan ve uygulanan her türlü ilgili yasa, yönetmelik, düzenleme vb. mevzuat, merkezi olarak oluşturulmaktadır. 2017 Ocak ayı istatistiklerine göre 81 il halk kütüphanesi, 741 ilçe halk kütüphanesi, 257 şube halk kütüphanesi (semt, bucak, kasaba, vb.), 51 çocuk kütüphanesi, 6 edebiyat ve müze kütüphanesi ve 1 derleme kütüphanesi olmak üzere toplam KYGM'nin taşra teşkilatında 1137 kütüphane bulunmaktadır. Bu kütüphanelerin 125 tanesi geçici kapalı ve 1013 tanesi aktif hizmet vermektedir (KYGM-Kütüphane Planlama Birimi, 2017).

III.5.2. Personel Politikası ve Personel Mesleki Eğitim ve Gelişim Politikası

31/01/2017 tarihi itibarıyla personel profilinden söz edecek olursak, ülkemizdeki halk kütüphanelerinde görevli 286 yöneticinin (müdür veya müdür yardımcısı) 161'i kütüphanecilik eğitimi almıştır. Bunun yanı sıra teknik hizmetler

kadrosunda 349 kütüphaneci çalışmaktadır. Ayrıca 1952 memur, şef (Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni (VHKİ), bilgi işlem sorumlusu, hizmetli vb. unvanlarla) ile 591 sözleşmeli işçi olmak üzere toplam 3178 personel çalışmaktadır. Kütüphaneci unvanıyla çalışan personelin toplam çalışan sayısına oranı % 10.98'dir. Yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) unvanıyla çalışanlar da eklendiğinde, kütüphanecilik bölümü mezunu personelin toplam çalışan sayısına oranı % 16.04'tür.

T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı – Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü, halk kütüphaneleri yönetmeliğinin 13.(1) maddesinde personele ilişkin ilke ve standartlar şu şekilde belirlenmiştir:

- a. “Her il ve ilçe halk kütüphanesinde bir müdür ile en az bir müdür yardımcısı bulunur.
- b. Her kütüphanede en az bir kütüphaneci bulunur. Kütüphanede görevlendirilecek kütüphaneci sayısı toplam personel sayısının 1/3’ü oranında olmalıdır.
- c. Her il halk kütüphanesinde en az iki memur, bir ambar memuru, bir teknisyen, bir kaloriferci, eğer gezici kütüphane aracı varsa bir şoför bulunur.
- d. Şube halk kütüphanelerinde her 10.000 kişi için bir kütüphaneci, iki memur, bir hizmetli görevlendirilir.
- e. Gezici kütüphanede en az bir kütüphaneci veya memur ile şoför bulunur.
- f. Yerel yönetimlerle işbirliği sonucu açılan kütüphanelerde, Bakanlıkça personel atanıncaya kadar yerel yönetimler tarafından tam zamanlı çalışan en az ortaöğretim mezunu bir personel görevlendirilir.” (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012).

Yönetmeliğin 13(1) maddesinin “a” bendinde ifade edilen durum ile halk kütüphanelerindeki mevcut uygulama karşılaştırıldığında, bu maddenin uygulanmadığını görülmektedir. 81 il halk kütüphanesi ve 741 ilçe halk kütüphanesinde KYGM İnsan Kaynakları Şubesi’nden (2017) alınan verilere göre 20.01.2017 tarihi itibarıyla toplamda 286 yönetici (müdür ve müdür yardımcısı) görev yapmaktadır.

İlgili maddenin “b” bendinde her kütüphanede en az bir kütüphanecinin bulunması gerektiği belirtilmiş olsa da mevcut durumda kütüphaneci kadrosu sayısının azlığı nedeniyle uygulanamamaktadır. Toplamda 1137 kütüphane düşünüldüğünde, her 3 kütüphaneye 1 tane kütüphaneci düşmektedir. Ayrıca bu kadroların çoğunluğu il halk kütüphanelerinde bulunmaktadır.

Kütüphanelerde çalışan kütüphaneci kadrosunun azlığı, kütüphanecilik mesleğinin çekirdek konuları olan bilgi kaynaklarının düzenlenmesi ve erişimi ile ilgili işlem ve hizmetler, dermenin nitelenmesi ve düzenlenmesine ilişkin teknik hizmetlerin yürütülmesinde bir anlamda çözüm getirirken, esas önemli olan kullanıcı hizmetleri ve yeni hizmet üretimini olumsuz yönde etkilemektedir. Halkla ilişkilerin, kütüphanecilik eğitimi almamış, meslekten olmayan kadrolar tarafından da yapılıyor olması verilen kütüphane hizmetlerinde uluslararası standartların yakalanmasını güçleştirmektedir.

Kütüphanecilik alanında akademik eğitim almış personel sayısının az olduğu, üç kütüphaneye bir kütüphanecinin düştüğü bir ortamda, mevcut kütüphaneci kadrolarının da genellikle il halk kütüphaneleri gibi merkezi kurumlarda yoğunlaşması verilen bilgi hizmetlerinin nitelik açısından bölgeden bölgeye farklılık göstermesine yol açmaktadır. İl ve ilçe halk kütüphanelerinde bulunan kütüphaneci kadroları, her ne kadar aynı akademik eğitimi almış olsalar da gerek il merkezlerindeki olanaklar, gerekse de hizmet verdikleri kitlenin sosyo-kültürel yapısındaki farklılıklar nedeniyle personelin gelişimi ve hizmet kalitesini de etkilemektedir. Ayrıca halk kütüphanelerinin dağınık teşkilat yapısı ve her ilde lisansüstü mesleki eğitime ulaşma olanağı bulunmaması gelişmeyi isteyen personeli olumsuz etkilemektedir.

Personel sayısı eksik olan halk kütüphanelerinde, çalışanın mezuniyet durumuna, gerekli mesleki ve teknik bilgisine bakılmaksızın, kurumdaki her türlü iş sürecinin var olan personel tarafından yürütülmesi istenmektedir. Bu durum kütüphanede verilmesi gereken hizmetler yerine envanter ve bina işletim işlemleri gibi rutin prosedürel işlerin üstesinden gelme çabasına dönüşmektedir. Tüm bunlar,

halk kütüphanelerinin varlık sebebi olan halka bilgi hizmeti sunma süreçlerini olumsuz etkilemekte, bilgi hizmeti vermekle yükümlü personelin bu hizmetleri istenilen düzeyde, olması gereken şekilde yerine getirememesine sebep olmaktadır.

Günümüzde tüm meslek dallarında olduğu gibi kütüphanecilikte de ilerleme ve gelişmelere hızlı bir şekilde ayak uydurma, yeni teknolojik araç ve gereçleri etkili şekilde kullanabilme ve değişen toplumsal çevreyle bütünleşebilme kendini dayatan bir gerçekliktir. Bunun için de iyi yetişmiş insan gücüne ihtiyaç vardır. Geniş halk kitlesine bilgi hizmeti veren halk kütüphanelerimizde hizmet planlaması yapılırken, bu gerçeklik göz önünde bulundurularak, personelin eğitim durumu ile bilgi ve iletişim teknolojileri konusundaki yapabilirliklerine önem verilmelidir. Bunun yanında personelin hizmet konusundaki bilgisini her zaman güncel tutabilmesi ve hizmet kalitesini artırmasına yardımcı olacak sürekli mesleki gelişim programları tasarlanmalıdır. Bu sayede çalışanların günceli yakalayabilmesi ve sorumlu olduğu iş süreçlerini daha çabuk kavraması ve uygulaması sağlanabilir.

III.5.3. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımına Dair Politika

Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği' nde bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili sınırlı bilgi bulunmaktadır. "Halk kütüphaneleri yönetmeliği" madde 32 (1)' de;

"Kütüphaneler, halkın internet üzerindeki kamuya açık bilgilere erişimini sağlamak ve bilgi teknolojileri ile bilgi okuryazarlığı becerilerini geliştirmek amacıyla internet erişim hizmeti sunar. Kütüphaneler, işlev ve görevlerini gerçekleştirmek ve sundukları hizmetlerin niteliğini yükseltmek amacıyla her türlü bilgi teknolojilerini kullanır." şeklinde belirtilmiştir (KYGM, 2016).

Kütüphanecilik hizmetlerinin artık zorunlu olarak merkezi otomasyon sistemi üzerinde yürütülmesi, artık her halk kütüphanesinin hem hizmetlerini duyurabilmesi hem de kütüphane kullanıcılarının daha interaktif hizmetler talep etmesi sonucu oluşturulan kütüphane web sitelerinin yönetimi, RFID¹⁵, barkod okuyucu, mobil uygulamalar vb. bilgi ve iletişim teknolojilerinin artık kütüphane hizmetlerinin

¹⁵ RFID: Radyo Frekansı ile Tanımlama (RFID) teknolojisi, radyo frekansı kullanarak nesneleri tekil ve otomatik olarak tanıma yöntemidir (RFID, 2016)

ayrılmaz bileşenleri olarak düşünüldüğünde bu durumun ilgili yönetmelikte daha kapsamlı ele alınması gerekliliği doğmaktadır. Ayrıca çalışmamızın 3.5.2 maddesinde ele aldığımız halk kütüphaneleri personel politikası mevcut uygulama durumunu düşündüğümüzde, bu yönde de bir iyileştirmeye gidilmesi gerekmektedir. Gerek Bakanlık gerekse KYGM, halk kütüphaneleri çalışanlarına yönelik bu yönde hizmetiçi eğitim yaklaşımıyla faaliyetler düzenlemekte olup bu programların tasarlanması ve yürütülmesine ilişkin yasal düzenlemeler 3.5.4 de ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

III.5.4. Halk Kütüphaneleri Sürekli Eğitim ve Gelişime Dair Mevzuat Durumu

Halk kütüphaneleri çalışanlarına yönelik eğitim faaliyetleri genellikle hizmetiçi eğitim yaklaşımıyla düzenlenmekte olup, Bakanlık ve KYGM tarafından bu yönde oluşturulmuş yasal mevzuat izleyen maddelerde ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

III.5.4.1. Kültür ve Turizm Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği

Kültür ve Turizm Bakanlığının bağlı bütün birimlerinin yararlanabileceği, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 214. Maddesi ile 29/04/2003 tarihli ve 4848 sayılı Kültür ve Turizm Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 13. maddesine dayanılarak hazırlanan “**Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği**” bulunmaktadır. Yönetmeliğin amacı “**Madde-1**”de;

“Bu Yönetmelik, Kültür ve Turizm Bakanlığında görevli personelin günün koşullarına uygun olarak yetişmelerini sağlamak, görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlara sahip tutum kazanmalarını sağlamak, etkinlik ve tutumluluk bilinci ile yetiştirilerek verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlanmaları için uygulanacak hizmet içi eğitimin hedeflerini, ilkelerini, planlama esaslarını ve değerlendirme usulleri ile diğer hususları belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.” (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003) şeklindedir.

Yönetmelik 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan Bakanlık personelinin kapsamaktadır.

Yönetmelik “**Madde-5**” de **hedefler**, şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Personelin bilgisini ve verimliliğini artırarak hizmet içinde yetişmesini sağlamak, daha üst seviyedeki görevlere hazırlamak, hizmete ilgisini en yüksek düzeye çıkarmak,
- b) Personeli ödevleri, görevleri, yetki ve sorumlulukları konusunda yetiştirmek,
- c) Yurt dışına gidecek personeli, yeni bilgilerin hızla arttığı Kurumun ve personelin gelişmesini sağlayacak alanlara yönlendirmek,
- ç) Yönetimde ve uygulamada verimlilik, tutumluluk ve etkinliğin artırılmasını sağlamak,
- d) Personelin değerlendirilmesinde hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemek,
- e) Bakanlığın bilimsel ve teknolojik olarak üst seviyeye taşımak,
- f) Bakanlık personelinin, bilimsel ve teknolojik alandaki yeni gelişmeler hakkında bilgilendirilmelerini sağlamak,
- g) Personel planlamasının uygulanmasında hizmet içi eğitimden en etkin biçimde yararlanmak (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003).

Madde 5’de ifade edilen hedeflere baktığımızda ölçülebilirlik ile ilgili bir yöntemin belirtilmediği görülmektedir. Yönetmelikte hizmetiçi eğitime dair **ilkeler** ise "Madde-6" şöyle sıralanmıştır:

- a) Bu Yönetmelik hükümlerine göre eğitim görevi verilecek eğitim görevlilerinin ve eğitime tabi tutulacak personelin eğitime katılmaktan sorumlu olması,
- b) Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikler esas alınarak tüm personelin belirlenen hizmet içi eğitim ihtiyacına göre eğitim etkinliklerine katılması,
- c) Gerektiğinde ilgili tüm kuruluşlarla eğitimde işbirliği yapılması, bilgi, belge, araç gereç ve eğitici değişiminin sağlanması,
- d) Eğitimin, milli kalkınma hedeflerine uygun plan ve programlarına dayalı olarak, Bakanlığın amaçları, görevleri, yetkileri ve sorumlulukları ve ihtiyaçları doğrultusunda ve bir plan dahilinde düzenlenmesi,
- e) Eğitimin, etkinlik, tutumluluk ve verimlilik ilkelerine uygun olarak yürütülmesi ve sürekli olması,
- f) Eğitim yapılacak ortamların, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi ve donatılması,
- g) Her amirin birimindeki personelin eğitiminden ve yetiştirilmesinden sorumlu olmasının sağlanması,

- h) Hizmet içi eğitim planı ve programı ile eğitim faaliyetlerinin Bakanlık birimlerinin asli görevlerini aksatmayacak biçimde düzenlenmesi,
- i) Eğitime tabi tutulan Bakanlık personelinin eğitimde kazandırılan niteliklere ve eğitime gönderilme amacına uygun görevlerde istihdam edilmeleri,
- j) Eğitimden beklenen sonuçlara ulaşp ulaşmadığının belirlenmesi için eğitim çalışmaları sırasında ve bitiminde değerlendirme yapılmasıdır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003).

Kültür ve Turizm Bakanlığın hizmet içi eğitim faaliyetleri; Bakanlığa bağlı birimler olan Eğitim Kurulu ve Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü (AREGEM) tarafından yürütülmektedir. Eğitim Kurulu, Bakanlığın hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin genel politikasını tespit etmek ve izlemek amacıyla, Bakanlık Müsteşarının veya görevlendireceği Müsteşar Yardımcısının başkanlığında; Bakanlığın ana, danışma ve denetim ile yardımcı hizmet birimlerinin en üst amirlerinden oluşmaktadır.

“Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği”nin ve diğer mevzuat hükümlerinin öngördüğü hizmet içi eğitim çalışmaları ile bu konuda gerekli koordinasyonun sağlanmasına ilişkin hizmetler ise AREGEM tarafından yürütülmektedir. Politika belirleme yetkisi olan Eğitim Kurulu’nun görevleri Yönetmelikte "Madde-9"da belirtilmiştir:

- a) Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi için izlenecek yol, yöntem ve eğitim politikasını saptamak,
- b) Hazırlanan yıllık eğitim plan ve programlarını değerlendirip son şeklini vererek, yıllık eğitim plan ve programlarının uygulanmasında idari, mali, hukuki ve teknik konularda ortaya çıkan aksaklıkları gidermek,
- c) Hizmet içi eğitim planı ve programları kapsamı içinde, yetiştirilmek amacıyla yurt içi ve yurt dışına gönderilecek personelin sayısını, sınıfını, yaptırılacak eğitim veya öğretimin konu ve süresini gönderilecek ülkenin adını saptamak,
- d) Eğitim ile ilgili yönetmelikleri ve bunlarda yapılacak değişiklikleri saptamak,
- d) Bir önceki yılda uygulanan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonuçlarını değerlendirerek yeni programda aksayan hususları göz önünde bulundurmak,
- e) Hizmet içi eğitim çalışmaları ve uygulamaya ilişkin öneri ve başvurular ile program yöneticilerinin getireceği önerileri incelemek ve karara bağlamak,

- f) Eğitim plan ve programlarının verimli, etkin ve tutumlu bir şekilde gerçekleşmesi amacıyla diğer kuruluşlarla, ayrıca yabancı ülkelerdeki benzer ve faydalı kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılarak, eğitim ve öğretim bakımından Bakanlığa yararlı olabilecek imkân ve kaynakları saptamak,
- g) Yurt içinde ve yurt dışında eğitim çalışmalarına katılanların verecekleri raporların değerlendirmesini yapmak,
- h) Her yıl yapılacak hizmet içi eğitim etkinliklerinin türü, süresi, konusu, katılacak personel sayısı ve eğitim görevlilerini saptamak,
- i) Yıllık olarak tüm personele uygulanacak hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamak,
- j) Gerçekleştirilen eğitim etkinliklerinin sonuçlarını değerlendirmek ile görevlidir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003).

İlgili politikanın hayata geçirilmesi ile görevli bir birim olan AREGEM'nin görevleri ise yönetmelik "Madde-10" da şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Bakanlığın hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin hizmetleri yürütmek,
- b) Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı, Kalkınma Planı tedbirleri ile birimlerden alınan önerilerin ışığı altında; Bakanlığın eğitim politikası ve amaçlarına uygun olarak, yıllık eğitim planı taslağını hazırlamak ve bu taslak ile eğitim faaliyetleri için gerekli harcamaları Eğitim Kuruluna sunmak,
- c) Eğitim Kurulunun sekreteryâ hizmetlerini yürütmek,
- d) Eğitim Kurulunun görüşü ve Bakanın onayı alındıktan sonra kesinleşen yıllık eğitim planına göre; uygulanacak hizmet içi eğitimin konuları, eğitilecek Bakanlık personeli, eğitim görevlileri, eğitim yerleri, eğitim tarihleri ve süreleri, başlangıç ve bitiş tarihleri eğitim araç ve gereçleri, eğitim ve metotları ile gerekli görülecek diğer konuları içeren eğitim programını hazırlamak,
- e) Hizmet içi eğitim plan ve programlarını, onayladıktan sonra ilgililere iletilmek üzere birimlere duyurmak,
- f) Eğitim programlarının amaca uygun yürütülebilmesi için, içerik oluşturulması, öğretim görevlilerinin belirlenmesi ve diğer konularla ilgili yazıları hazırlamak, gerektiğinde onaya sunmak,
- g) Eğitim Kurulunca saptanan; eğitimin konusu, seçilecek eğitim görevlileri ve ders programları ile ilgili yazıları Bakanın onayına sunmak,
- h) Eğitim görevlileri ile eğitim programına katılanların devam durumlarını kontrol edip bunlarla ilgili ders ücreti ve eğitim programına katılanların gündeliklerini ve puantajlarını tutmak,
- i) Hizmet içi eğitime katılanların başarı belgesi veya katılma belgesi listelerinin Personel Dairesi Başkanlığına, puantajların ve disiplin belgelerinin ilgili birimlere bildirilmesi,

- j) Eğitim programı ile ilgili araç, gereç ve sarf malzemelerini temin etmek,
- k) Hizmet içi eğitim programına ve tespit edilecek prensiplere göre yapılan etkinliklerin başarısı ve verimi ile ilgili izleme ve değerlendirme çalışmaları yapmak. Hazırlanan raporları değerlendirmek,
- l) Görevde Yükselme Eğitimi sonunda yapılacak sınav ile ilgili hazırlıkları yapmak veya yaptırmak,
- m) Her yıl hazırlanan yıllık eğitim planının iki örneğini mali yılbaşından önce, Ocak ve Temmuz aylarının sonunda da gerçekleştirilen hizmet içi eğitim çalışmalarını rapor halinde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığına göndermek,
- n) Eğitim ve öğretim için mevcut ve gerekli bina, araç ve gereçleri saptayarak eksikliklerin giderilmesi için plan ve program hazırlamak,
- o) Eğitimle ilgili plan, program, etüt, proje ve araştırmaların zamanında gerçekleştirilmesi için gerekli tedbirleri alarak, karşılaşılan güçlükleri yetkililerle koordinasyon sağlayarak gidermek,
- p) Göreve yeni başlayan personelin eğitim ihtiyaçlarını tespit ederek, gerekli eğitim uygulamalarının yapılmasını sağlamak,
- q) Her yılsonunda hizmet içi eğitim çalışmalarından alınan sonuçları rapor halinde Bakan'a sunmak,
- r) Hizmet içi eğitim sonuçlarını Eğitim Kuruluna sunmak,
- s) Kurumun hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili olarak araştırmalar yapmak, yerli ve yabancı yayınları izlemek,
- r) Her eğitim programı için Bakanın onayı ile program yöneticisini tespit etmektir. (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003)

Bu yönetmelik bağlamında düzenlenecek hizmetiçi eğitim faaliyetleri; aday memurluk süresi içerisinde verilen temel ve hazırlayıcı eğitim programları, memurluk süresi içinde bilgi tazeleme, güncelleme, değişikliklere uyum eğitimleri, eğitimcilere yönelik eğitim, üst görev kadrolarına hazırlık eğitimleri ve görevde yükselme ve unvan değişikliği eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır.

Bakanlık birimleri, personeline yönelik bir sonraki yıl düzenleyeceği hizmetiçi eğitim faaliyetlerini, hizmet içi eğitimin konusu, süresi, yeri, yöntemi, eğitim görevlileri, eğitim bütçesi ve gerekli diğer hususların planlamasının yapılması için, içinde bulunulan yılın Mayıs ayı sonuna kadar AREGEM'e bildirmek zorundadır. Bu durumun, yıl içerisinde anlık gereksinimlere göre ihtiyaç duyulan eğitim faaliyetlerinin sistematik bir şekilde planlanamamasına neden olacağı açıktır.

Eğitimde uygulanan yöntemler şu şekildedir: Kurs, seminer, konferans, panel, sempozyum, forum, tartışma, sergi, staj, araştırma, inceleme gibi metodlardan bir veya birkaçı birlikte uygulanmak suretiyle eğitim faaliyetleri yapılmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2003).

Önceki bölümlerde SMEG’e dair uygulama örneklerini ve SMEG’e yaklaşımlarını anlattığımız uluslararası kurum ve gelişmiş ülkelerdeki ulusal anlamda hizmet veren kuruluşları incelemiştik. Bu kurum ve kuruluşlar özellikle 2000’li yılların başından itibaren eğitim faaliyetlerini daha dinamik bir hale getirmek için SMEG yaklaşımını benimsemişler ve bu yönde yasal düzenlemeler yaparak gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerine paralel bir şekilde personel gelişim faaliyetlerini de bu yönde güncellemeye devam etmektedirler. Ülkemizde de halk kütüphaneleri çalışanlarına yönelik planlanan eğitim faaliyetlerinin ve ilgili mevzuatın, artık hizmetiçi eğitim yaklaşımından SMEG ‘e evrilecek şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir.

III.5.4.2 Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği

"**Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği**"ne bakacak olursak, yönetmelikte amaç “Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı halk, çocuk, ihtisas kütüphanelerinin kuruluş, görev, sorumluluk ve hizmetler ile yönetimine ilişkin esasları düzenlemektir.” şeklinde ifade edilmiştir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012).

Yönetmelikte kütüphanecinin yetki ve sorumluluğu “**Madde-9**”da 3 madde olarak belirtilmiştir:

- a) Kütüphaneci, müdür ve müdür yardımcısından sonra kütüphanenin yetkili ve sorumlu personelidir.
- b) Kütüphaneci, kütüphane hizmetlerine ilişkin mesleğinin gerektirdiği teknik iş ve işlemleri yürütür.
- c) Kütüphaneci, kütüphanecilik alanındaki mesleki gelişmeleri izler ve bunların hizmetlere yansıtılması konusunda öncülük eder (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012)

“a” bendinde kütüphanecinin yöneticilerden sonra kütüphanenin yetkili ve sorumlu personeli olduğu vurgulansa da, “yetki ve sorumluluk” olgularına dair herhangi bir açıklama bulunmamaktadır. Ayrıca “yetki ve sorumluluk” temel bazı yönetici eğitim ve gelişim faaliyetlerini gerektirmektedir. Bu yönde herhangi bir eğitim sürecinden geçmeden, önceden belirlenmiş ölçme ve değerlendirme kriterlerinin uygulanmaması, uzun vadede kütüphanecilik hizmetlerinde aksaklığa neden olacaktır.

İlgili maddenin “b” bendinde belirtilen “mesleğin gerektirdiği teknik iş ve işlemler” in detaylandırılmasında yarar vardır. “c” bendinde ise çağın gerektirdiği yeniliklerin izlemesi sorumluluğu kütüphaneciye bırakılmış durumdadır. Oysa bu sorumluluk hem kurumun hem de personelin ortak sorumluluğu olmalıdır.

Personel ilke ve standartları bölümünde her kütüphanede en az bir kütüphanecinin bulunması ve kütüphaneci sayısının, toplam personel sayısının 1/3’ü oranında olması gerekliliği vurgulanmış olmasına rağmen mevcut uygulamada kütüphaneci personel sayısının azlığı nedeniyle bu madde uygulanamamaktadır. Yönetmelikte, kütüphanecilerin sürekli mesleki eğitim ve gelişimine dair herhangi bir madde bulunmamaktadır. Sadece “Madde-39”da “Kütüphanede göreve yeni başlayan personele, Bakanlıkça merkezi olarak verilecek temel ve hazırlayıcı hizmet içi eğitimin yanı sıra, en yakın il halk kütüphanesi Müdürlüğünde en az on beş iş günü mesleki eğitim verilir.” (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012) ibaresi bulunmaktadır.

III.5.4.3 Kütüphane Hizmet Esasları Genelgesi

KYGM’nin Temmuz 2012 tarihli “Kütüphane Hizmet Esasları Genelgesi”nde hizmetiçi eğitim faaliyetlerine ilişkin sadece, Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği “Madde-39” ile bağlantılı olarak;

“Göreve yeni başlayan personele, bulunduğu ilin İl Halk Kütüphanesinde, on beş iş günü hizmetiçi eğitim verilir. Eğitim sonunda İl Halk Kütüphanesi yönetimi tarafından hazırlanan staj

raporu, personelin özlük dosyasına konulur. İl merkezi dışında (İlçe, kasaba vb.) ikamet eden personelin yol giderleri Genel Müdürlük tarafından karşılanır.” (KYGM, 2012, s.7),

ifadesi yer almaktadır. Bu maddenin devamı olarak, hizmetiçi eğitime dair;

“Kütüphane yönetimi hizmet yılına bakmaksızın personelin, hizmet kalitesini artırıcı panel, konferans, seminer gibi mesleki toplantılara katılım isteklerini olumlu karşılar ve uygun koşulları sağlar. Bağımsız Çocuk ve Gençlik Kütüphaneleri ile Bölümlerinde çalışan personelin, okul öncesi eğitim, pedagoji vb. konulardaki kişisel gelişim isteklerini destekler.” (KYGM, 2012, s. 7),

şeklinde kütüphanede hizmet kalitesinin artırılması amacıyla eğitim konularında personelin desteklenmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

III.5.4.4 Halk Kütüphaneleri Personeline Yönelik Yapılan Mesleki Eğitim Faaliyetleri

Ülkemizde kurumlarımızın bilgi teknolojilerinin getirdiği araçları, her türlü kurumsal süreçte kullanması ve her yeni teknolojiye adaptasyonun sağlanması gereksinimi kendini dayatan bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu zorunluluğu Şenel ve Gençoğlu (2003, s. 49) şöyle ifade etmektedir: kurum bünyesinde teknolojiye sahip olmaktan sadece araç ve gereçlere sahip olmak değil, bu teknoloji ile kullanıcı ihtiyacını karşılayan modern bir sistemi tanımlamak, tasarımılamak, geliştirmek, üretmek, test etmek, işletmek, bu sisteme lojistik destek vermek ve bütün bu süreci yönetmek için gereken bilgi ve becerilerin tümü anlaşılmalıdır.

Teknolojik gelişmelerin izlenmesi, teknolojiye sürdürülebilirliğin sağlanması ve kullanıcıların adaptasyonu ile ilgili hususlar kurumlar için önemli bir yatırım meselesidir. Kütüphane kurumları da her yıl bütçelerinin büyük bir payını kütüphane hizmetlerinde kullanmak ve teknolojik araç- gereçlerin temini için harcamaktadır. Ayrıca ellerindeki mevcut ve yeni temin edilen teknolojik ürünlere dair lisans, bakım-onarım ve sürdürülebilirlik için de bütçeler ayırmaktadırlar. Buradaki temel amaç, çağın gerisinde kalmamak ve hizmet süreçlerinin aksamadan sürdürülebilmesidir. Ancak, teknolojik donanımlara yatırım yapılmasına karşın,

mevcut duruma bakıldığında bu teknolojik araç ve gereçleri kullanacak olan insan kaynağına yönelik eğitim ve gelişim faaliyetlerinin hem nicel hem de nitelik olarak yetersiz olduğu görülmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerine sahip olmak kütüphane hizmetlerinin etkililiği ve verimliliği için yeterli değildir; çünkü teknoloji ancak tam kapasite ile kullanıldığında yatırım anlamlı hale gelmektedir.

Teknolojideki en hızlı değişim ve ilerleme bilgi ve iletişim teknolojilerinde olmaktadır. Bu değişime ayak uydurulamadığı, güncel bilgi takip edilip uygulanamadığı takdirde yeniliklerin gerisinde kalmak kaçınılmazdır. Bu teknolojileri en yenilikçi biçimlerde kullanan insan kaynağı, günümüz toplumlarının en önemli sermayesidir. Genelde eğitime özelde ise güncel bilgiye bağımlı olan insan sermayesi, bir ülkenin ekonomik ve kültürel gelişimi için en önemli alt yapı unsurlarından biridir.

Kurumlar, teknolojik altyapıya yatırım yaparken, bütçelerinin bir kısmını insan kaynaklarının gelişimine ayırmalı ve bu doğrultuda çalışanların eğitimi için yapıcı planlamaların yapılmasını da dikkate almalıdır. Yüksek bütçeler harcanarak temin edilen teknolojik araç ve gereçler, bir uyum eğitiminden geçmemiş personel tarafından verimli kullanılamayacağından iş süreçlerinde öngörülen verimliliğin sağlanamaması da olasıdır. Bunun yanı sıra bu teknolojik ürünler zamanından önce yıpranabilmektedir. Örneğin; öngörülmeyen bakım onarım masrafları ortaya çıkabilmekte veya ürünlerin yenilenmesi gerekebilmektedir. Bu durumda insan kaynağına yönelik eğitim faaliyetlerine gereken yatırımın yapılmaması, bir plan ve programın olmaması, kurumun hem iş süreçlerinde verimsizlik hem de ekonomik olumsuzluk yaşamasına neden olacaktır.

Halk kütüphanelerinin merkezi örgütünü temsil eden KYGM'nin insan kaynaklarının eğitim ve gelişimine yönelik plan ve faaliyetleri bulunmaktadır. Örneğin; hizmetiçi eğitim yaklaşımı çerçevesinde düzenli olarak gerçekleştirilen, 2017 yılının mayıs ayında 25. si düzenlenen Halk Kütüphaneleri Bölge Seminerleri, 2006 yılından bu yana Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü, Türk Kütüphaneciler Derneği, Goethe Enstitüsü ve Günışığı Kitaplığı işbirliği ile düzenlenmektedir. Bu seminerler aracılığıyla, Türkiye'de halk kütüphanecilerinin mesleki gelişme ve yenilikleri takip

edebilmeleri ve kütüphanecilerin mesleki niteliklerinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır (Yılmaz, 2013; bbyhaber.com, 2017).

Halk Kütüphaneleri Bölge Seminerleri dizisi bir hizmetiçi eğitim modeli olarak geliştirilmiş olup bu modelin özellikleri aşağıdaki gibidir:

- Bölgesel düzeyde/nitelikte olması.
- Kütüphanecileri kapsamaması.
- Resmi-sivil kuruluşların (Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü/KYGM-Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü/HÜBBY - Ankara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü-Türk Kütüphaneciler Derneği/TKD) işbirliğine dayanması.
- Ulusal ve uluslararası işbirliğini (KYGM-TKD-HÜBBY-Goethe Enstitüsü) hedeflemesi.
- Yerel inisiyatife (İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, İl/İlçe Halk Kütüphanesi vb.) olanak sağlaması.
- Kütüphaneciliğe yakın alanları da işbirliğine katması.
- Uygulamacı-akademisyen birlikteliğini sağlaması.
- Sunum, çalıştay, görsel malzeme (film, fotoğraf, slayt vb.) kullanımı, kütüphane inceleme gezisi, il/ilçe yöneticileri ile görüşmeler, yerel medyanın kullanımı ve sosyal etkinlik bütünlüğünde ele alınması (Yılmaz, 2013, s. 181-182).

Ayrıca 2012 ve 2013 yıllarında, seminer, toplantı, söyleşi ve atölye çalışmalarından oluşan “Halk Kütüphaneciliği Sempozyumları” düzenlenmiştir. Katılımın yoğun olduğu bu sempozyumlarda çalışanların mesleki gelişimleri için de önem arzeden, halk kütüphanesi politikaları, hizmetlerde yeni yönelimler, mevzuat, yenilikçi/yaratıcı hizmetler, yaşamboyu öğrenme ve bilgi okuryazarlığı, teknolojik gelişmeler, sosyal medya, okuma kültürü, halkla ilişkiler (KYGM-Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu, 2012), kütüphane mimarisi, mekan tasarımı (KYGM-Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu, 2013) gibi konular ele alınmıştır.

Bu faaliyetler haricinde, gerek hizmetiçi eğitim yaklaşımıyla yapılan gerekse bilgilendirici birçok etkinlik barındıran bazı diğer faaliyetler şu şekildedir:

- **KOHA Kütüphane Otomasyon Sistemine Yönelik Yapılan Eğitim Faaliyetleri:**

2014 yılı Şubat ayında, KYGM tarafından hizmete sunulan açık kaynak kodlu bir kütüphane otomasyon sistemi olan KOHA'ya geçilmiş ve sistem merkezi olarak kullanılmaya başlanmıştır. Öncesinde Sistemin kullanılmasına yönelik ilk hizmetiçi eğitim faaliyeti 2013 Ekim ayında **video konferans** aracılığıyla **uzaktan eğitim yöntemiyle** gerçekleştirilmiştir. 2015 yılı içerisinde yeni sürüme geçiş çalışmaları sonrasında, ikinci hizmetiçi eğitim faaliyeti aynı yılın Aralık ayında yine **video konferans** yoluyla **uzaktan eğitim yöntemiyle** yapılmıştır. Bu iki eğitim faaliyetinin uzaktan eğitim yöntemiyle yapılması, katılım oranının yüksek olmasını sağlamış, alınan geribildirimlerde bu yöndeki faaliyetlerin sürekliliğinin sağlanması talep edilmiştir.

KOHA Kütüphane Otomasyon Sistemi'nin kullanımına yönelik bir diğer eğitim faaliyeti, Nisan 2016 tarihinde Antalya'da yapılan bölge seminerleri kapsamında yapılmıştır. Eğitim faaliyeti uygulamalı bir şekilde yapılmamış olup sunum niteliğinde **yüz yüze eğitim yöntemiyle** gerçekleştirilmiştir. Bu bölge seminerleri kapsamında ayrıca yeni mevzuat değişiklikleri, mali işler, kütüphanecilik iş süreçleri vb. konular da ele alınmıştır.

2017 yılı Nisan ayında KYGM toplantı salonunda, Ankara ili sınırları içerisindeki halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik **yüz yüze eğitim yöntemiyle**, iki günlük uygulamalı KOHA eğitimi düzenlenmiştir. Eğitim sonunda uygulanan memnuniyet değerlendirmesinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun bu tarz eğitimlerin en az yılda iki defa düzenlenmesi konusunda değerlendirmede bulunduğu tespit edilmiştir.

- **Kütüphane Haftası Etkinlikleri:**

Vatandaşların kütüphaneleri yakından tanımaları ve kütüphanelerden daha çok yararlanmalarını teşvik etmek amacı ile her yıl Mart ayının son Pazartesi günü başlayan hafta, ülkemizde Kütüphane Haftası olarak kutlanmaktadır. İlki 1964 yılında başlayan Kütüphane Haftası kutlama etkinliklerinde, yurt çapında kütüphane ve kütüphanecilik konularını ele alan konferanslar, sempozyumlar, paneller, seminerler gerçekleştirilmekte, yeni yayınları okuyuculara tanıtıcı sergiler açılmakta, eğitici ve kültürel film ve slaytlar gösterilmekte, kütüphane ve kitapla ilgili çeşitli söyleşiler ve yarışmalar düzenlenmektedir (KYGM, 2017). Ayrıca bu etkinliklere katılım sağlayan kütüphane çalışanlarına yönelik bilgilendirici ve tanıtıcı etkinlikler ile güncel mesleki ve bilgi iletişim teknolojilerine dair bilgiler aktarılabilmektedir.

- **“Kütüphan-e Türkiye” Planlama ve Pilot Uygulama Projesi Kapsamında Yapılan Faaliyetler (1 Temmuz 2013-31 Ekim 2015):**

Bill ve Melinda Gates Vakfı’nın Küresel Kütüphaneler Girişimi’nden sağlanan hibe ile yürütülen “Kütüphan-e Türkiye” Planlama ve Pilot Uygulama Projesi, Cumhurbaşkanlığı himayesinde, Genel Müdürlüğümüz ve Hacettepe Teknokent-Teknoloji Transfer Merkezi (HT-TTM) ortaklığında yürütülen bir pilot uygulama projesidir.

Öncelikli olarak bu proje ile Bakanlığımıza bağlı halk kütüphanelerinde;

- “Bilgi teknolojilerine yönelik altyapı durumu ile personelin ve kütüphaneden yararlanan halkın eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- İhtiyaçlar doğrultusunda personele ve halka uzmanlar tarafından, yerinde ve uzaktan bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) okur-yazarlığı eğitimi verilmesi,
- Eğitici durumuna gelen personelin sürekli olarak halkı eğitmesi sağlanarak bilgi teknolojileri aracılığıyla halkın BİT kullanma kapasitesinin artırılması ve dolayısıyla da yaşam kalitesinin yükseltilmesi hedeflenmiştir.

Toplumsal hayat kalitesinin artırılması ve bireysel ve toplumsal refah düzeyinin yükseltilmesi ise projenin nihai hedefi olarak belirlenmiştir” (KYGM, 2015).

KYGM’ nin Kültür ve Turizm Bakanlığı “Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği” kapsamında, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğüne teklifte bulunduğu son iki yıla ait hizmetiçi eğitim faaliyetleri Tablo 4 ve Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 4. 2016 Yılı İçerisinde KYGM Tarafından AREGEM’e Yapılmasını Teklif Ettiği Hizmetiçi Eğitim Faaliyetleri (AREGEM, 2016)

2016 Yılı Hizmetiçi Eğitim Faaliyetleri					
	Eğitimin Konusu	Hedef Kitle	Amacı	Tarih	Süre
1	4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu ve Bu Konulara Bağlı İkincil Mevzuat	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	İhalede uyulacak esasların öğretilerek yapılacak ihalelerde görev alacak personelin yetiştirilmesi	Ocak 2016	1 Gün
2	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (Kamu Personeli Hakkında Disiplin Uygulamaları)	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Kanun hakkında personelin bilgilendirilmesi	Şubat 2016	1 Gün
3	Protokol Kuralları, Etkili İletişim, Beden Dili ve Görgü Kuralları, Halkla İlişkiler, Motivasyon, Kişisel Gelişim, İş Yaşamında İletişim Yöntemleri, Başarının Kuralları	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Bakanlık personelinin bilgilendirilmesi	Mart 2016	1 Gün
4	Resmi Yazışma Kuralları	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Bakanlık personelinin bilgilendirilmesi	Mayıs 2016	1 Gün
5	AB Proje Hazırlama Yönetimi	Bakanlık İlgili Personeli	Bakanlık Personelini bilgilendirilmesi	Haziran 2016	3 Gün
6	KOHA Kütüphane Programı, Yeni Gelişmeler Işığında Kütüphaneci Hizmetleri	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Kütüphane Müdürü, Kütüphaneci ve ilgili personel bilgilendirilmesi	Haziran 2016	1 Gün

7	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Kamu Çalışanlarına)	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Bakanlık personelinin kanun hakkında eğitilmesi	Yıl içerisinde belirlenecek	Yıl içerisinde belirlenecek
8	5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, Taşınır ve Taşınmaz Mal Yönetmeliği, Halkla İlişkiler, Protokol Kuralları, Mobbing, Etik Eğitimi	Muğla, İstanbul, Konya, Antalya, Nevşehir, Ankara, Zonguldak, Trabzon İl Kültür ve Turizm Müdürlükleri ve Müze Personeli	Bakanlık Taşra personelinin kanunlar hakkında bilgilendirilmesi	Yıl içerisinde belirlenecek	Her ilde 4 gün

Tablo 5. 2017 Yılı İçerisinde KYGM Tarafından AREGEM'e Yapılmasını Teklif Ettiği Hizmetiçi Eğitim Faaliyetleri (AREGEM, 2016)

2017 Yılı Hizmetiçi Eğitim Faaliyetleri					
	Eğitimin Konusu	Hedef Kitle	Amacı	Tarih	Süre
1	Yaratıcı Düşünme Teknikleri (Pozitif Düşüncenin Gücü)	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Bakanlık Personelinin pozitif düşünmesini sağlayarak iş verimini arttırmak	Ocak 2017	1 gün
2	Mobbing (Psikolojik Taciz)	Üst düzey dahil Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	İşyerlerinde psikolojik tacizin önlemesi ile ilgili 2011/2 sayılı Başbakanlık genelgesi hakkında personelin bilgilendirilmesi.	Şubat 2017	1 gün
3	Halkla İlişkiler, Kurumsal İletişim ve Protokol Kuralları	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Bireysel ve kamusal yaşamda beden dilinin, görgü ve protokol kurallarının önemini katılımcılarla paylaşmak.	Mart 2017	1 gün

4	Etkili Sunum Teknikleri Toplum Önünde Güzel Söz Söyleme Sanatı	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Katılımcılara sunum yaparken sözel/yazılı ifade, beden dilinin yerinde kullanılması, teknolojik görsel-işitsel araçların desteği ile izleyicilere kendinden emin konuyla ilgili etkin sunum gerçekleştirmenin yollarını öğretmek.	Nisan 2017	1 gün
5	Kültür ve Sanatın Üretiminde Telif Hakları: “Bireysel, Kurumsal ve Ekonomik Perspektif”	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Telif Hakları, kişisel olarak bilgi ve kültür ürünlerinin tüketiminde Bakanlığımızın görevleri kapsamında yürüttüğü kurumsal etkinliklerde, sahnelenen eserlerde ve yayınlarda her zaman karışımıza çıkar. Bu hakların, ihlali durumunda, gerek eser sahiplerinin hakları, gerekse bireysel ve kurumsal kullanıcılar bakımından ortaya çıkacak sorunlar hakkında öncelikle Bakanlığımız çalışanlarında bilincin ve farkındalığın artırılması amaçlanmaktadır.	Nisan 2017	1 gün
6	Öfke Kontrolü, Stres ve Zaman Yönetimi, İç Motivasyonu Canlandırma (Müzikli)	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Katılımcıların, çalışma yaşamında stresin olumsuz etkilerini azaltıp, öfkeyi kontrol altına alarak zamanı iyi değerlendirmeyi bilmesini sağlamak.	Mayıs 2017	1 gün
7	Resmi Yazışmalarda Uygulanacak Usul ve Esaslar	Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Bakanlık personelinin bilgilendirilmesi.	Mayıs 2017	1 gün
8	Bakanlık Birimlerinin Faaliyetlerine İlişkin Bilgilendirme ve Personele Birimlerin Tanıtılması	Birim Amirleri ve Bakanlık Merkez Birimleri Personeli	Bakanlık Birimlerinin görev tanımı ve yaptığı faaliyetlerle ilgili bilgilendirme.	Kasım 2017	1 gün

9 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, Taşınır ve Taşınmaz Mal Yönetmeliği, Halkla İlişkiler, Kurumsal İletişim ve Protokol Kuralları, 657 Sayılı DMK, Mobbing, Etik Eğitimi, Kurumsal Kimlik, Resmi Yazışma Kuralları, Bilişim Suçları, Arşiv Mevzuat Uygulaması, Standart Dosya Uygulaması, 5434 Sayı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 6245 Sayılı Harcırah Kanunu, Memur, 4/C ve İşçi Maaş Tahakkuk İşlemleri vb.	Balıkesir, Denizli, Diyarbakır, Bartın, Isparta, Çankırı, Kahramanmaraş, Düzce, Kastamonu, Erzurum, Kütahya, Eskişehir, Bilecik, Rize, Amasya İl Kültür ve Turizm Müdürlükleri ve Bağlı Birimleri ile Bakanlığımıza Bağlı Birimler Personeli.	Bakanlık taşra personelinin konular hakkında bilgilendirilmesi	Yıl içerisinde belirlenecek	Her ilde 5 gün
---	--	---	------------------------------------	-----------------------

Tablolardan da anlaşılabacağı üzere, KYGM’ nin Kültür ve Turizm Bakanlığı “Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği” kapsamında, Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğüne yapılması için teklifte bulunduğu eğitim faaliyetlerinin azlığı göze çarpmaktadır. Bir yıl önce planlaması yapılan bu faaliyetler genellikle merkez personeline yönelik olup, geniş bir taşra teşkilat yapılanması olan Bakanlığın taşra teşkilatı çalışanlarına yönelik faaliyetler ise içinde bulunulan yılın son aylarında paket eğitim faaliyeti şeklinde bölgesel olarak düzenlenmeye çalışılmaktadır.

Tablo 4 ve Tablo 5’deki faaliyet konularına baktığımızda, Halk kütüphaneleri çalışanlarına yönelik, kataloglama/sınıflama, kullanıcı işlemleri, referans hizmetleri, bilgi ve iletişim teknolojileri vb. kütüphane hizmet süreçlerinde beceri kazandırmaya yönelik herhangi bir konunun bulunmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca kütüphane otomasyon sistemine yönelik 2016 yılında tahsis edilen eğitim faaliyetinin de çeşitli nedenlerle iptal edildiği, 2017 yılı eğitim programında da telafisi için planlı bir çalışmanın yapılmadığı görülmektedir.

IV.BÖLÜM

SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM VE GELİŞİM KONUSUNDA HALK KÜTÜPHANELERİNDE ÇALIŞAN KÜTÜPHANECİLERİN EĞİLİMİ VE FARKINDALIĞI: ANKET UYGULAMASI, BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

IV.1. Giriş

Anketin Amacı: Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü (KYGM) bünyesinde çalışan mesleki personelin Sürekli Eğitim ve Mesleki Gelişim (SMEG) gereksinimi duyup duymadığını, daha çok hangi iletişim-öğrenme araçlarını tercih ettiğini ve öncelikle hangi konularda SMEG’e gereksinim duyduğunu saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda anketin uygulanmasından önce bir ön araştırma yapılarak KYGM’in kütüphane ve kütüphaneci çalışanlarına ilişkin mevcut durumunu ortaya koyan nicel veriler saptanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle, Kültür ve Turizm Bakanlığı Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğüne bağlı halk kütüphaneleri, çocuk kütüphaneleri ile edebiyat ve müze kütüphaneleri sayısı ve bu kütüphanelerde çalışan "Kütüphanecilik", "Arşivcilik" veya "Bilgi ve Belge Yönetimi" lisans mezunu “Kütüphaneci” ve “Yönetici personel sayısı saptanmıştır. KYGM Kütüphane Planlama Şubesi ve İnsan Kaynakları Şubesinden alınan veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur (KYGM, 2017).

Kültür ve Turizm Bakanlığı Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği’nde kütüphane türleri aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır;

- **“İl Halk Kütüphanesi:** İl merkezinde kurulan ve varsa şube halk, çocuk ile ihtisas kütüphanelerinin bağlı olduğu kütüphaneyi,
- **İlçe Halk Kütüphanesi:** İlçe merkezinde kurulan ve varsa şube halk, çocuk ile ihtisas kütüphanelerinin bağlı olduğu kütüphaneyi,

- **Şube Halk Kütüphanesi:** Semt, bucak, kasaba ve diğer yerleşim merkezlerinde il veya ilçe halk kütüphanesine bağlı olarak hizmet veren kütüphaneyi,
- **Çocuk Kütüphanesi:** İl veya ilçe halk kütüphanesine bağlı olarak ondört yaşına kadar olan çocuklara ayrı bir binada hizmet veren kütüphaneyi,
- **Edebiyat Müze Kütüphanesi:** İl veya ilçe halk kütüphanesine bağlı olarak hizmet veren edebiyat konulu özel dermeye sahip ihtisas kütüphaneyi,
- **Derleme Kütüphanesi:** 21/6/1934 tarihli ve 2527 sayılı Basma Yazı ve Eserleri Derleme Kanunu kapsamındaki kütüphaneyi ifade etmektedir” (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012).

Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği’nde tanımlanan kütüphane türlerinin mevcut durumu Tablo 6’ de verilmiştir.

Tablo 6. KYGM’ ye Bağlı Kütüphanelerin Mevcut Durumu

KYGM’ ye Bağlı Kütüphaneler			
Kütüphane türü	Aktif	Geçici kapalı	Toplam
İl Halk Kütüphanesi	81	0	81
İlçe Halk Kütüphanesi	691	50	741
Şube Halk Kütüphanesi (Semt, Bucak, Kasaba vb.)	188	69	257
Çocuk Kütüphanesi	45	6	51
Edebiyat Müze Kütüphanesi	6	0	6
Beyazıt Devlet Kütüphanesi (Derleme Kütüphanesi)	1	0	1
Genel Toplam	1012	125	1137

Tablo 6’da görüleceği üzere, KYGM’ ye bağlı toplam kütüphane sayısı 1137’ dir. Bu kütüphanelerin % 89,05’i (1013) aktif, %10,95’ i ise (125) geçici kapalı

konumdadır. Personelinin olmaması, bina yapısının uygun olmaması vb. nedenlerle geçici kapalı statüsünde olan kütüphaneler, aksaklıklar giderildikten sonra tekrar aktif olarak faaliyete geçirilmektedir.

Tablo 7’de ise KYGM’ ye bağlı halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneci ve yönetici kütüphaneci unvanlı personel ile diğer personele ilişkin sayısal istatistikler verilmiştir.

Tablo 7. KYGM’ ye Bağlı Kütüphanelerdeki Personel Durumu

Unvan	Sayı
Kütüphaneci	349
Kütüphane Müdürü (Kütüphaneci)	130
Kütüphane Müdürü Yardımcısı (Kütüphaneci)	31
Toplam Kütüphaneci	510
Kütüphane Müdürü (Diğer)	113
Kütüphane Müdürü Yardımcısı (Diğer)	12
Diğer (Memur, Şef, VHKİ, Bilgi İşlem, Hizmetli, vb.)	1952
İşçi	591
Toplam (Kütüphaneci olmayan)	2668
Genel Toplam	3178

Tablo 7’ den de anlaşılaçağı üzere, kütüphanelerde çalışan toplam personelin (Müdür ve Müdür Yardımcıları dahil) %16,04’ ünün kütüphaneci olduğı ve toplam kütüphanecilerin de %31,56’ sının yönetici konumda olduğı görölmektedir. Yöneticiler hariç kütüphaneci unvanlı personel oranı % 10.98’ dir.

Anket çalışmasının hedef kitlesi “Kütüphaneci, Kütüphane Müdürü (Kütüphaneci) ve Kütüphane Müdürü Yardımcısı (Kütüphaneci)” olarak belirlenmiştir. Anketin öntesti, “Survey Monkey” programı aracılığıyla Ankara Adnan Ötügen İl Halk Kütüphanesinden 10 “Kütüphaneci” unvanlı personele, 10.01.2017 tarihinde uygulanmıştır. Yapılan öntest sonucunda elde edilen geribildirimler doğrultusunda anket soruları tekrar gözden geçirilerek çalışmaya son hali verilmiştir.

Anket çalışmasının uygulanabilmesi ve duyurusunun KYGM Teknik Hizmetler Şubesi resmi e-posta hesabından yapılabilmesi için kurumdan gerekli izin alınmıştır. Daha sonra anket 1012 aktif kütüphaneye kurumsal e-posta aracılığıyla gönderilmiştir. Ankete sadece kütüphanecilerin yanıtlanması istendiğinden aşağıdaki açıklayıcı metin katılımcılara gönderilmiştir.

“Yapılmakta olan, "Halk Kütüphaneleri Otomasyon Sisteminde Personel İçin Sürekli Eğitim Modülü Model Önerisi" konulu Yüksek Lisans tezi için, "Kütüphanecilik", "Arşivcilik" veya "Bilgi ve Belge Yönetimi" lisans mezunu olup, halk kütüphanelerinde “Kütüphaneci ” ve “Yönetici” unvanı ile görev yapmakta olan personele yönelik anket çalışması uygulanması gerekmektedir. Genel Müdürlüğümüzce de uygun görülen anket sorularını online bir araştırma ortamı olan “Survey Monkey” uygulaması üzerinden cevaplayabilirsiniz.”

Anketi 380 kişi yanıtlamış, ancak anketin sadece demografik sorularını yanıtlayanlar (55 kişi) değerlendirmeye alınmamıştır. Toplamda **Kütüphanecilik, Arşivcilik veya Bilgi ve Belge Yönetimi lisans mezunu** “Kütüphaneci ” veya “Yönetici” ünvanı ile çalışan 325 kişinin yanıtladığı anket, likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu oran, hedef kitlenin % 64’ünü oluşturmaktadır.

IV.2. Ankete İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Anket çalışması dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, ankete katılan personelin yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik bilgilerinin belirlendiği sorulara, ikinci bölümde personelin sürekli mesleki eğitim ve gelişim deneyimleri ve deneyim sırasında yaşadıkları zorlukların belirlenmesine yönelik sorular ile sosyal medyanın mesleki gelişim açısından ne amaçla kullanıldığının belirlenmesine ilişkin soruya yer verilmiştir. Üçüncü bölümde personelin hangi konularda mesleki gelişime gereksinim duyduğunun belirlenmesine yönelik sorulara ve son olarak dördüncü bölümde sürekli mesleki eğitim ve gelişim için düzenlenecek faaliyetlerde personelin hangi yöntemleri/kanalları tercih ettiğini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

IV.2.1. Demografik Veriler

Anketin I. Bölümünde demografik verileri elde etmek amacıyla 9 soruya yer verilmiştir. Söz konusu verilere ilişkin ayrıntılar ve değerlendirmeler, izleyen tablolarda belirtilmiştir.

Anketi yanıtlayan personelin “yönetici kütüphaneci” ve “kütüphaneci” olma durumuna ve cinsiyetine göre dağılımları ile yüzdelik oranları Tablo 8’ de verilmiştir. Katılımcıların tamamı bu soruyu yanıtlamıştır. Elde edilen verilere göre yöneticilerin, yani müdür, müdür yardımcısı ve kütüphane sorumlularının (Müdürlük olmayan her kütüphanede, idari işlemlerin yürütülebilmesi için mutlaka bir kütüphane sorumlusu bulunmaktadır) oranı %64.9, kütüphanecilerin oranı ise %35.1’dir. Kütüphane yöneticilerinin %58.3’si erkek (123 kişi), %41.7’si kadın (88 kişi) olup, kütüphanecilerin de %54.4’ü kadın (62 kişi), %45.6’sı ise erkektir (52 kişi). Toplamda ise katılımcıların %53.8’i erkek, %46.2’si ise kadındır.

Tablo 8. Katılımcıların Unvan ve Cinsiyet Dağılımları

Katılımcı Personel	Cinsiyet		Toplam
	Kadın	Erkek	
Kütüphane yöneticisi	88 41.7%	123 58.3%	211 64.9%
Kütüphaneci	62 54.4%	52 45.6%	114 35.1%
Toplam	150 46.2%	175 53.8%	325 100.0%

Anket çalışmasının 2. ve 3. soruları katılımcıların yaş aralıkları ve eğitim derecelerine yönelik olarak sorulmuş olup, her iki soruya verilen yanıtlar Tablo 9’ da değerlendirilmiştir. Katılımcıların tamamı, yani 325’i (%100) de bu iki soruyu

yanıtlamıştır. En yüksek orana sahip yaş grubu 40-50 iken (%35.4), 50 yaş üstü olanların oranı %10.2'dir.

Tablo 9. Katılımcıların Yaş Aralığı ve Eğitim Durumu

Yaş Aralığı Ve Eğitim Durumu		Eğitim Drogramı			Toplam
		Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	
Yaş Aralığı	20-29	44	3	0	47
		93.6%	6.4%	0.0%	100.0%
	30-39	127	3	0	130
		97.7%	2.3%	0.0%	100.0%
	40-49	109	6	0	115
		94.8%	5.2%	0.0%	100.0%
	50+	30	3	0	33
		90.9%	9.1%	0.0%	100.0%
Toplam		310	15	0	325
		95.4%	4.6%	0.0%	100.0%

Tablodan da anlaşılabacağı gibi, katılımcıların %95.4'ü lisans mezunudur. Kütüphanecilerin %4,6'sı (15 kişi) yüksek lisans eğitimini tamamlamış olup doktora öğrenimini tamamlamış hiçbir katılımcı bulunmamaktadır. 211 kütüphanecinin kütüphane yöneticisi olarak çalıştığı göz önüne alındığında, yüksek lisans yapanların oranı oldukça düşük gözükmetedir. Ayrıca hiçbir katılımcının doktora düzeyinde eğitim almaması da dikkat çekicidir. Doktora eğitimi; bireylere bağımsız araştırma yapabilme ve yeni sentezlere ulaşabilme becerileri ile bilgi ve teknoloji üretmek üzere araştırma yapabilme yeteneği kazandırmayı hedefler. %64,9 oranında kütüphane yöneticisi olarak görev yapan kütüphanecilerin uygulama alanında çalışmalarına ve teknolojiye bağlı olarak değişen bir mesleğe sahip olmalarına rağmen, uygulamadaki çalışmaları teori ile buluşturabilecekleri doktora eğitimi konusunda eğilimlerinin olmaması dikkate değerdir. Bunun yanı sıra yüksek lisans eğitimi de genel olarak mezuniyet sonrasında değişen teknoloji ve gelişen hizmetlerden dolayı yeni bir bakış açısı kazandırması açısından önemlidir. Tablo 10'dan izleneceği üzere, personelin %28,6'sı (93 kişi) 20 yıl ve öncesinde lisans eğitimlerini tamamlamışlardır. Bu süre göz önüne alındığında geçen zaman içinde

gelişen teknoloji ile bilgi hizmetleri yeni boyutlar kazanmıştır. Kütüphanecilerin lisans eğitimlerini bir bakıma güncelleyecek yüksek lisans eğitimine de pek ilgi göstermedikleri anlaşılmaktadır. Bunda lisansüstü eğitim veren Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinin ülkedeki dağılımının da etkili olduğu söylenebilir.

Katılımcıların mezuniyet yıl aralığına göre dağılımı Tablo 10’da verilmiştir. Yıl aralığını beş yıllık dilimler olarak ele aldığımızda, oranların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Lisans mezuniyet yılı 20 yıl ve üzeri olan katılımcılar % 28.6 ile en yüksek orandadır. Bu oranı %22.8 (74 kişi) ile 1-5 yıl aralığında mezun olanlar takip etmektedir. Lisans düzeyinde alınan mesleki bilgilerin kısa bir süre içerisinde güncelliğini yitirdiği düşünüldüğünde, mezuniyet yılı beş yılın üzerinde olan toplamda %77.20’lik oranın güncel mesleki bilgiler konusunda eğitim gereksiniminin olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Mezuniyet Yıl Aralığı

Mezuniyet Yıl Aralığı	Oran	Katılım Sayısı
1-5 yıl arası	22.8%	74
6-10 yıl arası	16.0%	52
11-15 yıl arası	20.3%	66
16-20 yıl arası	12.3%	40
20 yıl +	28.6%	93
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların yabancı dil bilgilerinin dağılımı Tablo 11’de verilmiştir. Katılımcıların çoğunlukla yabancı dil olarak İngilizce bildiği tespit edilmiştir. İngilizce yabancı dil bilgisinin ise çoğunlukla “Orta” (%34.46) ve “Az” (%24.62) derecede olduğu, “İyi” (%4.92) ve “Çok iyi” (%0.92) derecede bilenlerin oranının ise düşük olduğu saptanmıştır. “Bilmiyorum” diyenlerin oranı %12.62’dir.

Tablo 11. Katılımcıların Yabancı Dil Bilgisi

Yabancı Dil Bilgisi	İngilizce		Almanca		Fransızca	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Çok iyi derecede	3	0.92%	0	0.00%	0	0.00%
İyi derecede	16	4.92%	1	0.31%	0	0.00%
Orta derecede	112	34.46%	3	0.92%	3	0.92%
Az derecede	80	24.62%	16	4.92%	3	0.92%
Çok az derecede	73	22.46%	28	8.62%	8	2.46%
Bilmiyorum	41	12.62%	277	85.23%	311	95.69%
Toplam Yanıt	325	100.00%	325	100.00%	325	100.00%

Almanca yabancı dilini, işaretleyenlerden “Çok iyi” derecede bilen olmazken “İyi” derecede bilen 1 kişi ve “Bilmiyorum” diyenlerin oranı ise % 85.3’tür.

Fransızca yabancı dil bilgisini işaretleyenlerden “İyi” ve “Çok iyi” derecede bilen katılımcı bulunmamaktadır. Bu dili değerlendirenlerin % 95.69’u “Bilmiyorum” olarak işaretlemiştir.

Ayrıca, bu dillerin haricinde “Diğer” seçeneğine bilinen diğer yabancı dillerin yazılması istenmiştir. Buna göre; 3 kişi Arapça’yı az derecede, 6 kişi ise iyi derecede, 2 kişi Kürtçe’yi iyi derecede, 2 kişi Rusça’yı az derecede, 5 kişi Osmanlıca’yı iyi derecede, 1 kişi Macarca’yı iyi derecede, 2 kişi Farsça’yı iyi derecede, 1 kişi Yunanca’yı başlangıç düzeyinde, 1 kişi Hollandaca’yı orta düzeyde ve 1 kişi de Bulgarca’yı iyi derecede bildiğini belirtmiştir.

Yabancı dil bilgisi özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaşayan bireyler açısından oldukça önem taşımaktadır. Mesleki anlamda da mesleki literatürü takip etmek, alanın uluslararası otorite kurum, kişi ve yayınlarını takip etmek, uluslararası platformlarda söz sahibi olabilmek ve işbirliği çalışmaları yürütmek açısından büyük öneme sahiptir. Ankara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü web sayfasında, Bilgi ve Belge yönetimi alanında çalışacak olan kişilerde bulunması gereken temel niteliklerden biri olarak “ Batı dillerinden birini, tercihen İngilizceyi

iyi bilmek” (Ankara Üniversitesi, 2017) maddesi yer almaktadır. Bununla birlikte Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü (2017) web sitesinde, lisans programında kısmen (%30) yabancı dilde (İngilizce) eğitim-öğretim yapıldığı bilgisi yer almaktadır.

BİT çağının getirdiği en büyük avantaj dünya vatandaşı olma şansını bireylere sunmasıdır. Ancak bu da dil öğrenmekle olur. Bunun için de bireysel farkındalık ve çaba gerekir. Anketi yanıtlayan katılımcıların bu yönde kişisel çabalarının eksik olduğunun kanıtlanması bakımından kütüphane türüne göre dağılımlarının verildiği Tablo 12’ ye göz atmakta yarar vardır. Katılımcıların KYGM bünyesindeki kütüphanelere dağılımını görmek amacıyla oluşturulan bu tablonun verilerinden anlaşılabileceği üzere katılımcıların % 47.08’i il halk kütüphanelerinde görev yapmaktadır. Toplamda 81 il halk kütüphanesi ve 879 ilçe halk kütüphanesi ile semt/ belde halk kütüphaneleri düşünüldüğünde, kütüphanecilik mezunlarının çoğunlukla il halk kütüphanelerinde çalıştıkları görülebilmektedir. İl halk kütüphanelerinin merkezi konumu yabancı dil öğrenimi açısından bir avantaj olarak değerlendirilebilir.

Tablo 12. Katılımcıların Çalıştıkları Kütüphane Türü

Kütüphane Türü	Katılım sayısı	Oran	KYGM - Toplam Aktif Kütüphane Sayısı
İl Halk Kütüphanesi	153	47.08%	81
İlçe Halk Kütüphanesi (Müdürlük)	97	29.85%	691
İlçe Halk Kütüphanesi (Memurluk)	58	17.85%	188
Çocuk Kütüphanesi	3	0.92%	45
Edebiyat Müze Kütüphanesi	2	0.62%	6
Kataloglama Merkezi (KYGM)	12	3.69%	1
Toplam	325	100.00%	1012

Katılımcıların halk kütüphanelerinde kaç yıldır görev yaptıkları Tablo 13'te verilmiştir. Her ne kadar 21 yıl ve üzeri seçeneğini işaretleyenlerin oranı en yüksek olarak görünse de, bu seçenek 5 yıllık zaman diliminden daha fazla bir yıl aralığını ifade etmektedir. Bu durumda son 5 yıllık zaman diliminde halk kütüphanelerinde istihdam edilen kütüphanecilerin % 27.1 ile diğer dilimlere göre daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Ayrıca halk kütüphanelerinde kütüphane müdürü olarak görev yapmak için en az 10 yıl çalışmış olma kriteri olduğu göz önüne alınırsa, tabloda belirtilen ilk iki yıl aralığını işaretleyenlerin arasında kütüphane müdürünün olmadığı, bu iki grupta olanların tamamının kütüphaneci unvanıyla görev yaptığı anlaşılmaktadır. Lisans süresince alınan mesleki bilgilerin mezun olduktan kısa bir süre sonra güncelliğini yitirdiği ve yeni teknolojilerin ortaya çıkması ve iş süreçlerinde kullanımı düşünüldüğünde, çalışanların bu durumda mesleki eğitim ve gelişim gereksinimlerinin olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Katılımcıların Çalışma Yıl Aralığı

Çalışma Yıl Aralığı	Oran	Katılım Sayısı
1 – 5 arası	27.1%	88
6 – 10 arası	21.5%	70
11 – 15 arası	13.8%	45
16 – 20 arası	8.6%	28
21 ve üzeri	28.9%	94
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların halk kütüphaneleri bünyesinde görev yaptıkları birim/birimler Tablo 14'te verilmiştir. Kütüphanelerde birimlerin ayrılmasında farklı organizasyon şemaları kullanılabildiği için bölümlerin tümü verilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların, gerekirse kütüphane yapılarına uygun olan birden fazla seçeneği işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Tabloya göre görme engelliler bölümünde görev yapanlar % 9.8 ile en düşük orandadır. Bunun nedeni her kütüphanede bu birimin mevcut olmamasıdır. Kataloglama % 68.6 ile en yüksek orandadır. Kütüphane yönetimi, yani müdür, müdür yardımcısı ve kütüphane sorumlusu

(Müdürlük olmayan her kütüphanede, idari işlemlerin yürütülebilmesi için mutlaka bir kütüphane sorumlusu bulunmaktadır) seçeneğini işaretleyenler % 64.9 ile ikinci en yüksek orandadır. Kütüphane yönetimi seçeneğini işaretleyen katılımcıların büyük çoğunluğu, özellikle de kütüphane sorumlusu olanlar diğer iş süreçlerinde de görev alabilmektedirler. Tabloda belirtilen her birimin her kütüphanede olmaması, örgütsel açıdan da bir standardın gözetilmediği şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda herhangi bir yer değişikliği durumunda, örneğin; bir ilçe halk kütüphanesinden bir il halk kütüphanesine tayin durumunda çalışanların eğitim gereksinimi kaçınılmaz olacaktır.

Tablo 14. Katılımcıların Görev Yaptıkları Birim ve İş Süreçleri

Çalışılan Birim Adı	Oran	Katılım Sayısı
Kütüphane Yönetimi	64.9%	211
Sağlama	44.9%	146
Kataloglama	68.6%	223
Sınıflama	59.4%	193
Ödünç Verme	62.5%	203
Sürelî Yayınlar	45.8%	149
Çocuk Bölümü	47.4%	154
Görme Engelliler Bölümü	9.8%	32
Bilgi Teknolojileri Birimi / Bilgi İşlem	23.4%	76
Referans / Okuyucu Hizmetleri	52.0%	169
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcılardan, listelenen birimler haricinde çalıştıkları başka birim ve iş süreçleri varsa “Diğer” seçeneğinde açık uçlu olarak yazmaları istenmiştir. Çalışılan diğer bölüm ve iş süreçleri şu şekildedir;

- İnternet salonu

- Etkinlik organizasyon ve planlama
- Muhasebe
- Yazışmalar
- Kültürel faaliyetler
- Yazma eserler bölümü
- Depo
- Derleme birimi
- Web içerik editörlüğü
- Kütüphane otomasyon sistemi işlemleri
- Proje koordinasyon işleri, ar-ge
- Halkla ilişkiler

Alınan formal eğitimin yanı sıra, katılımcıların “SMEG”i gereklilik olarak görüp görmediklerinin değerlendirilmesi yaş faktörü ile birlikte Tablo 15’ te verilmiştir. Bunun bir gereklilik olduğunu düşünen katılımcıların oranı % 88.62’ dir. Kısmen de olsa bir gereklilik olarak görenleri de (%10.15) düşünürsek bu oran daha da artmaktadır. SMEG’i bir gereklilik olarak görmeyenler %0.92 ve bu konuda fikrim yok diyenler ise %0.31 oranındadır.

Gereklilik olarak görenler en yüksek oranla (%37.8) 30-39 yaş aralığında olan katılımcılar iken en düşük oran olan %10.1 ile 50 yaş ve üstü katılımcılardır.

Tablo 15. Alınan Formal Eğitimin Yanı Sıra, Katılımcıların “SMEG”i Gerekliklik Olarak Görüp Görmediklerinin Değerlendirilmesi

Alınan formal eğitimin yanı sıra, katılımcıların “SMEG”i gerekliklik olarak görüp görmediklerinin değerlendirilmesi					
	Yaş aralığı				Total
	20-29	30-39	40-49	50+	
Evet	46	109	104	29	288
	16.0%	37.8%	36.1%	10.1%	88.62%
Kısmen	1	20	10	2	33
	3.0%	60.6%	30.3%	6.1%	10.15%
Hayır	0	1	1	1	3
	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.92%
Fikrim yok	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.31%
Toplam	47	130	115	33	325
	14.5%	40.0%	35.4%	10.2%	100.0%

Anket uygulaması sonucu elde edilen bilgiler ışığında katılımcıların demografik verilerine dair genel bir değerlendirme yapmak gerekirse;

- Erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek oranda olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların yaş grubu oranlarına baktığımızda, en yüksek oranın % 40' la 30-40 yaş aralığında olduğu, en düşük oranın ise % 10.2 ile 51 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların eğitim durumunu belirleyen verilere baktığımızda, % 95.4 oranında lisans mezunu oldukları, sadece % 4.6'sının yüksek lisans derecesine sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca hiçbir katılımcının doktora derecesini almamış olduğu görülmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 36'nın 9. Fıkrasında;

“Memurluğa girmeden önce veya memuriyetleri sırasında yüksek öğrenim üstü master derecesi almış olanlarla yüksek öğrenim kurumlarında en az bir yıl ilave öğrenim yaparak lisans üstü ihtisas sertifikası alanlara bir kademe ilerlemesi, tıpta uzmanlık belgesi alanlara, meslekleri ile ilgili öğrenim dallarında doktora yapanlara bir derece yükselmesi uygulanır. Master derecesini alıp bir kademe ilerlemesinden yararlanan

memura, mesleği ile ilgili öğrenim dalında doktora yaptığı takdir de iki kademe ilerlemesi uygulanır.” (Başbakanlık, 2017, s. 4190)

açıklaması bulunmaktadır. İlgili kanundaki bu hükümler dışında, KYGM tarafından, lisans mezunu personele yönelik, kendi alanlarında yüksek lisans ve doktora yapmaları için cazip fırsatlar sunulması ve özlük haklarının bu yönde iyileştirilmesi durumunda yüksek lisans ve doktora eğitimi alanların oranında yükselme olabilir. Bu durum, nitelikli iş gücünün geliştirilmesine önemli katkılar sunacaktır.

- Anket verilerine baktığımızda, katılımcılar oran olarak (% 35.56) en çok “orta derecede” İngilizce yabancı dilini işaretlemiştir. Elde edilen verilere göre, halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin yabancı dil bilgisinin genel olarak istenen düzeyde olmadığı görülmektedir. Çalışanların yabancı dil bilgisi konusundaki eksikliği, İngilizce içerikli mesleki yayınların takibini zorlaştıracak için mesleki gelişimlerini olumsuz etkileyebilir ve yabancı uyruklu üyelere yönelik hizmetlerin sunumunda aksaklıklara neden olabilir.
- Katılımcılar yüksek bir oranda (% 47.1) il halk kütüphanelerinde çalışmaktadır. Aktif olarak hizmet veren 1012 kütüphane düşünüldüğünde, kütüphaneci unvanlı personelin yarısına yakını il halk kütüphanelerinde (81 tane), geri kalanlar ise ilçe halk, semt, belde vb. diğer kütüphane türlerinde çalışmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği Madde-13-b fıkrasında;

“Her kütüphanede en az bir kütüphaneci bulunur. Kütüphanede görevlendirilecek kütüphaneci sayısı toplam personel sayısının 1/3’ü oranında olmalıdır.” (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012),

ibaresi bulunmaktadır. Tablo 7’deki kütüphaneci sayısına bakıldığında (Toplam 349 kütüphaneci) her kütüphaneye bir kütüphaneci bile düşmediği görülmektedir. Halk kütüphanelerindeki kütüphaneci sayısının artırılması ve her kütüphanede en az bir kütüphaneci unvanlı personelin istihdam edilmesi verilen hizmetlerin iyileştirilmesine yönelik olumlu bir adım olacaktır.

- Katılımcıların görev yaptıkları birim ve iş süreçlerine dair verilerin bulunduğu Tablo 14 incelendiğinde, azalan doğrultuda sırasıyla kataloglama,

kütüphane yönetimi, ödünç verme, sınıflama, çocuk bölümü ve sağlama birimi veya iş süreçleri olduğu görülmektedir. Halk kütüphanelerindeki kütüphaneci unvanlı personel yetersizliği ve kütüphane birimleri arası çalışanlara yönelik bir rotasyon durumu da göz önüne alındığında, bir personel birden fazla birim veya iş sürecinde görev yapabilmektedir. Ayrıca Tablo 15’te katılımcıların büyük bir oranı almış oldukları formal eğitimin yanı sıra sürekli mesleki eğitim ve gelişimi bir gereklilik olarak gördükleri için (% 88.62 gerekli, % 10.15 kısmen gerekli) ve birden fazla iş sürecinde çalışmak zorunda oldukları düşünüldüğünde çalışanların mesleki gelişim konusunda desteklenmesi gerekliliği doğmaktadır.

IV.2.2. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Deneyimleri ve Yaşanan Zorluklar

Anketin bu kısmında yer alan sorular aracılığıyla, kütüphanecilerin SMEG konusundaki deneyimleri ve yaşadıkları zorlukların neler olduğu sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Bu bölümde bilgilenme için hangi kanalları kullandıkları (sosyal medya, iletişim ve paylaşım platformları, sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri, literatür [soru 10- 12] kurum içi ve dışı hizmetiçi eğitim, sertifika vb programlar) ve kurum içi faaliyetlere yönelik değerlendirmeleri [soru 13-20] tespit edilmeye çalışılmıştır.

İlk olarak Tablo 16 ‘da görüleceği üzere, katılımcıların sosyal medya araçlarını ne amaçla kullandıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 16’ya dair soru, sosyal medya araçları geniş bir yelpaze oluşturduğu için hangi amaçla hangi araçları kullanma eğilimleri olduğunu saptamak amacıyla sorulmuştur. Bu soruda katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Katılımcıların daha çok sosyal ağları kullandıkları anlaşılmaktadır. “Diğer” seçeneğindeki yanıtlar da bu durumu desteklemektedir. Anket verilerine göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu sürekli mesleki eğitim ve gelişimlerine yönelik olarak sosyal medyayı meslektaşlarıyla iletişimde kalmak (%78.8), mesleki bilgi paylaşmak ve mesleki alanda bir gruba, kişiyi veya kişileri takip etmek (%69.2) için kullanmaktadırlar. Sosyal medyayı kullanmayanların oranı ise % 9.8 oranındadır.

Tablo 16. Sosyal Medyanın Mesleki Gelişim Açısından Ne Amaçla Kullanıldığının Belirlenmesi

Sosyal Medyanın Mesleki Gelişim Açısından Ne Amaçla Kullanıldığı	Oran	Katılım sayısı
Mesleki alanda bir grubu, kişi veya kişileri vb. takip etmek için,	69.2%	225
Meslektaşlarımla iletişimde kalmak ve mesleki bilgi paylaşımı için,	78.8%	256
Mesleki veya kişisel gelişimim için günlük tutmak, takip etmek veya paylaşmak için,	28.3%	92
Çevrimiçi mesleki, yabancı dil, Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) konularındaki ücretli/ücretsiz video/içerik takibi için,	17.5%	57
Sosyal medya araçlarını kullanmıyorum.	9.8%	32
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcılardan, listelenenler haricinde sosyal medyayı işle ilişkili başka hangi amaçlar için kullandıklarını “Diğer” seçeneğinde açık uçlu olarak yazmaları istenmiştir. Verilen bazı yanıtlar şu şekildedir;

- Kütüphaneye ait sosyal medya sayfalarının düzenlenmesi ve yönetimi için,
- Kütüphane ve hizmetleri ile ilgili etkinlik duyurusu yapmak için,
- Daha geniş kitlelere ulaşmak, onları mevcut kütüphane hizmetleri, ileriye dönük projeler ve yeni gelişmelerden haberdar etmek için,
- Üyeleri kütüphaneye yeni gelen yayınlar, zaman içinde oluşan değişiklikler konusunda bilgilendirmek için,
- Kütüphaneye gerçekleştirilen/gerçekleştirilecek kültürel etkinlikleri yerelde ve ulusalda duyurmak, kütüphaneyi tanıtmak için.

Mesleki derneklerin, haberleşme ve bilgi paylaşım platformlarının katılımcıların sürekli mesleki eğitim ve gelişimlerine ne oranda katkı sağladığının değerlendirilmesi Tablo 17’ de verilmiştir. Katılımcıların, tablodaki bütün dernek,

haberleşme ve bilgi paylaşım platformlarını değerlendirmeleri ve bu dernek ve platformlara üyeliklerinin olup olmadığının işaretlenmesi konusunda bir zorunluluk getirilmemiştir. Çünkü katılımcılar, bu dernek ve platformlara üyelikleri olmasa dahi, gerek yayınları gerekse etkinliklerini düzenli ya da düzensiz bir şekilde takip edebilecekleri düşünülerek, yine de katkı oranlarını işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Bu doğrultuda üyeliği olmayıp yine de katkı oranını değerlendirenlerin sayıları bilgi olarak Tablo 17’ de en son sütunda verilmiştir.

Tabloda verilen bütün dernek ve haberleşme ve bilgi paylaşım platformlarının katkı oranlarına baktığımızda, hepsinde “katkı sunmakta” seçeneğini işaretleyenlerin oranın diğer seçeneklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların, en yüksek katkı oranına sahip olarak düşündükleri seçenek “Halk Kütüphaneleri Platformu”, ikinci en yüksek katkı oranına sahip seçenek ise Türk Kütüphaneciler Derneği (TKD) olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Dernek, Haberleşme ve Bilgi Platformlarının Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişime Katkısının Değerlendirilmesi

Dernek, Haberleşme ve Bilgi Paylaşım Platformu	Çok katkı sunmakta	Katkı sunmakta	Az katkı sunmakta	Hiç katkı sunmamakta	Emin değilim	Üyelikim yok	Katılım sayısı	Üyeliği olmayıp yine de katkı oranını işaretleyenler
TKD (Türk Kütüphaneciler Derneği)	15.49% 46	31.31% 93	15.49% 46	3.37% 10	3.70% 11	30.64% 91	297	61
Avrasya Kütüphaneciler Derneği	7.20% 19	24.24% 64	13.64% 36	6.44% 17	9.47% 25	39.02% 103	264	41
Okul Kütüphanecileri Derneği	3.43% 8	13.73% 32	9.01% 21	6.01% 14	9.01% 21	58.80% 137	233	44
ANKOS (Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu)	5.70% 13	12.28% 28	5.26% 12	3.95% 9	9.65% 22	63.16% 144	228	40
ÜNAK (Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği)	5.56% 12	13.43% 29	5.09% 11	5.09% 11	8.80% 19	62.04% 134	216	34
Kutup-L haberleşme platformu (Elektronik)	17.72% 45	29.53% 75	15.35% 39	1.57% 4	7.09% 18	28.74% 73	254	14
Halk Kütüphaneleri Platformu	25.65% 69	40.15% 108	11.15% 30	1.12% 3	3.72% 10	18.22% 49	269	16
Mesleki bilgilerin paylaşıldığı diğer Yahoo, Gmail, Facebook vb. tartışma grupları	14.73% 38	33.33% 86	20.93% 54	1.16% 3	8.14% 21	21.71% 56	258	17
Yanıtlayan sayısı							325	

Katılımcılardan, listelenenler haricinde yararlandıkları başka dernek ve platformlar varsa “Diğer” seçeneğinde belirtmeleri istenmiştir. “Diğer” alanında belirtilen bazı platformlar şu şekildedir;

- www.HalkKutuphanem.com
- BByhaber

Katılımcılar tarafından takip edilen basılı veya elektronik yayınlar ve bunların sürekli mesleki eğitim ve gelişimleri üzerindeki etkileri Tablo 18’ de verilmiştir. Katılımcılardan 4 kişi bu soruya yanıt vermemiştir. Tablo 17’ de olduğu gibi katılımcıların, tablodaki bütün basılı ve elektronik yayınları değerlendirme ve bu yayınları düzenli takip edip etmedikleri konusunda işaretleme yapmalarına bir

zorunluluk getirilmemiştir. Ayrıca katılımcılar, bu yayınları düzenli olarak takip etmeseler dahi, düzensiz aralıklarla bu yayınlardan yararlanabilecekleri düşünülerek, yine de katkı oranlarını işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Bu doğrultuda düzenli olarak takip etmeyip yine de katkı oranını değerlendirenlerin sayıları bilgi olarak en son sütunda verilmiştir.

Tablo 17’ye benzer şekilde katılımcılar, verilen bütün basılı veya elektronik yayınları değerlendirirken, en yüksek oranla yine “katkı sunmakta” seçeneğini işaretlemişlerdir. En çok katkısı olduğu düşünülen yayın ise Türk Kütüphaneciliği Dergisi olmuştur.



Tablo 18. Takip Edilen Basılı ya da Elektronik Yayınlar ve Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişime Katkı Oranının Değerlendirilmesi

Basılı veya Elektronik Yayınlar	Çok katkı sunmakta	Katkı sunmakta	Az katkı sunmakta	Hiç katkı sunmamakta	Emin değilim	Düzenli olarak takip etmiyorum	Yanıt Sayısı	Düzenli takip etmeyip yine de katkı oranını işaretleyenler
Türk Kütüphaneciliği Dergisi (Basılı veya elektronik)	15.56% 47	37.75% 114	10.26% 31	1.66% 5	2.98% 9	31.79% 96	302	40
Bilgi Dünyası (elektronik)	8.37% 20	24.69% 59	9.21% 22	2.51% 6	5.86% 14	49.37% 118	239	25
IFLA mesleki yayınları (Basılı veya elektronik)	5.19% 12	17.32% 40	3.90% 9	2.60% 6	6.49% 15	64.50% 149	231	22
Bakanlık yayınları (Basılı veya elektronik)	9.09% 22	29.34% 71	14.05% 34	1.65% 4	8.68% 21	37.19% 90	242	21
Avrasya Bilgi Dergisi	7.73% 18	17.60% 41	8.15% 19	3.00% 7	8.15% 19	55.36% 129	233	22
ANKOS yayınları (Basılı veya elektronik)	3.14% 7	13.00% 29	5.38% 12	1.35% 3	9.87% 22	67.26% 150	223	23
ÜNAK yayınları (Basılı veya elektronik)	5.02% 11	14.16% 31	6.39% 14	1.83% 4	6.85% 15	65.75% 144	219	20
Halk Kütüphaneleri Platformu (Elektronik)	22.05% 58	39.54% 104	9.13% 24	0.76% 2	3.42% 9	25.10% 66	263	14
BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) basılı veya elektronik içerikler	6.85% 15	17.81% 39	9.13% 20	0.91% 2	11.42% 25	53.88% 118	219	21
Yanıtlayan sayısı							321	
Yanıtlamayan sayısı							4	

Katılımcıların hizmet sunma aşamasında ilgilendikleri konulara dair gelişmeleri izlemeye yaşadıkları zorluklar Tablo 19’da verilmiştir. Katılımcılar, sırasıyla “kataloglama”, “sınıflama” ve “Office programları” konularında en çok “hiç zorlanmıyorum” ve “zorlanmıyorum” seçeneklerini işaretlemişlerdir. Mevcut

uygulamada kütüphane materyallerine ilişkin kataloglama ve sınıflama işlemleri merkezi olarak (Bibliyografik künyeler, Ankara Adnan Ötüken İl Halk Kütüphanesi bünyesinde KYGM'ye bağlı hizmet veren “kataloglama merkezi” tarafından oluşturulmaktadır) oluşturulduğu için, halk kütüphanesi çalışanlarının bu konulardaki eğitimi bir gereksinim olarak görmedikleri düşünülebilir. “mesleki İngilizce” seçeneğinde zorlanma derecesinin diğer konulara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum daha önceki bölümde de belirtildiği üzere yabancı dil düzeylerinin yeterli olmadığı olgusunu destekler niteliktedir. Ayrıca “etkili sunum hazırlama teknikleri”, “sunum yazılım/donanım kullanımı” ve “otomasyon sisteminin tüm modülleriyle etkin kullanımı” seçeneklerinde kayda değer bir zorlanma oranının olduğu görülmektedir. Gerek göreve yeni başlayan personel için gerekse yenilikler doğrultusunda yenilenen ve eklenen yeni modüllerin öğrenimi düşünüldüğünde “otomasyon sisteminin tüm modülleriyle etkin kullanımı”na yönelik eğitim gereksinimindeki oranın yükselmesi kaçınılmaz olacaktır.

Tablo 19. Katılımcıların, İşlerini Yaparken İlgilendikleri Konulara Dair Gelişmeleri İzlemede Yaşadıkları Zorluğun Değerlendirilmesi

Konular	Hiç zorlanmıyorum	Zorlanmıyorum	Biraz zorlanıyorum	Zorlanıyorum	Çok zorlanıyorum	Katılım sayısı
Kataloglama	%51,21 148	%36,68 106	%7,27 21	%4,15 12	%0,69 2	289
Sınıflama	%49,46 138	%36,56 102	%8,96 25	%4,30 12	%0,72 2	279
Mesleki İngilizce	%11,28 30	%15,04 40	%28,20 75	%26,69 71	%18,80 50	266
Otomasyon sisteminin tüm modülleriyle etkin kullanımı	%23,26 67	%20,83 60	%35,07 101	%18,41 53	%2,43 7	288
RFID (Kütüphanede kullanmıyorsanız bu satırı işaretlemeyebilirsiniz)	%40,00 22	%38,18 21	%3,64 2	%10,91 6	%7,27 4	55
Bilgisayar işletim sistemi	%30,04 85	%32,86 93	%21,20 60	%11,31 32	%4,59 13	283
Office programları (Word, excel, power point vb.)	%40,15 110	%38,32 105	%14,96 41	%4,38 12	%2,19 6	274
Web 2.0 ve sosyal medya platformlarının etkin kullanımı	%25,00 64	%40,23 103	%21,88 56	%7,81 20	%5,08 13	256
Sunum yazılım/donanım kullanımı	%20,30 55	%32,10 87	%29,52 80	%11,44 31	%6,64 18	271
Etkili sunum hazırlama teknikleri	%19,50 55	%32,62 92	%29,43 83	%12,41 35	%6,03 17	282
Yanıtlayan sayısı						325

Katılımcıların Bakanlığın düzenlediği hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılım oranları Tablo 20’de verilmiştir. Katılımcıların büyük bir oranı bu etkinliklere bazen (%36.6) veya düzenli (%52.6) bir şekilde katılım sağladıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 20. Kültür ve Turizm Bakanlığı Tarafından Düzenlenen Hizmetiçi Eğitimlere Katılım

Seçenekler	Oran	Katılımcı sayısı
Evet	52.6%	171
Bazen	36.6%	119
Hayır	9.2%	30
Fikrim yok	1.5%	5
<i>Yanıt sayısı</i>		325

Bakanlık tarafından düzenlenen faaliyetlerin, katılımcıların sürekli eğitim ve gelişimlerine sunduğu katkı oranının değerlendirilmesi Tablo 21’de verilmiştir. Tabloya göre en çok katkı sağladığı düşünülen faaliyetler sırasıyla “kütüphane otomasyon sistemine dair eğitim faaliyetleri”, “mesleki toplantı ve söyleşiler”, “mesleki konferanslar, sempozyumlar” ve “Kütüphane Haftası etkinlikleri” dir. KYGM tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin nicelik olarak yeterli düzeyde olmamasına rağmen yine de düzenlenen az sayıdaki faaliyetin sürekli gelişim açısından yarar sağladığı görülmektedir.

Katılım sağlanan faaliyetlerde kullanılan yöntemlerin değerlendirilmesi Tablo 22’ de verilmiştir. Katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Tabloya göre yüz yüze eğitim % 61.2 ile en yüksek orandadır. Hemen ardından % 53.8 oranla projeksiyon, tablet vb. cihazlar ile % 56.6 oranla video konferans gelmektedir. Online sohbet platformları ve Web 2.0 uygulamaları (sosyal paylaşım siteleri, forumlar vb.) kullanılan yöntemler arasında en düşük oranlarda olduğu görülmektedir.

**Tablo 22. Kurumsal Olarak Katılım Sağlanan Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri
Esnasında Kullanılan Yöntemler**

Yöntemler	Oran	Katılım sayısı
Video konferans	56.6%	184
Telekonferans	28.9%	94
Online sohbet platformları	12.6%	41
Web 2.0 uygulamaları (sosyal paylaşım siteleri, forumlar vb.)	13.2%	43
Webinarlar (internet tabanlı seminer)	26.5%	86
Çevrimdışı sunum hazırlama programları (PowerPoint vb. programlar)	30.2%	98
Projeksiyon, tablet vb. cihazlar	53.8%	175
Yüz yüze eğitim (sınıf ortamında)	61.2%	199
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılım sağlanan kurumsal eğitim faaliyetleri sonunda geribildirim almak amacıyla anket uygulamasının yapılıp yapılmadığının değerlendirilmesi Tablo 23’te verilmiştir. Katılımcılardan sağlanan verilere göre anket uygulamasının “bazen” yapıldığını belirten katılımcıların oranı % 44.9 iken soruyu “hayır” olarak yanıtlayanların oranı ise % 27.7’ dir. Bu durumda, kurumsal olarak düzenlenen her eğitim faaliyeti sonucunda anket uygulamasının düzenli olarak yapılmadığı

söylenebilir. Oysa ki, verilen eğitimin daha sonraki düzenlenecek eğitim faaliyetleri için değerlendirilmesi açısından geribildirimlerin yer aldığı kısa anketlerin uygulanması önemli bir yaklaşımdır.

Tablo 23. Katılım Sağlanan Kurumsal Mesleki Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri Sonucunda Anket Uygulanma Durumu

Durum	Oran	Katılım sayısı
Evet	20.3%	66
Bazen	44.9%	146
Hayır	27.7%	90
Fikrim yok	7.1%	23
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların, kurumsal olarak düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetlerini yeterli bulup bulmadığı ile ilgili değerlendirmeleri Tablo 24’te verilmiştir. Yanıtlara göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu (% 67.1) kurumsal olarak düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetlerini yeterli bulmamaktadır. Tablo 21’de kurumsal olarak düzenlenen faaliyetlerin sürekli mesleki eğitim ve gelişime katkı oranının katılımcılarca değerlendirilmesine bakıldığında, faaliyetlerin nicelik olarak az olmasına rağmen yarar sağladığı, Tablo 24’te ise eğitim ve gelişim faaliyetlerinin nicelik olarak çoğaltılması yönünde bir eğilim olduğu gözlenmiştir.

Tablo 24. Kurumsal Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Yeterli Olup Olmama Durumu

Durum	Oran	Katılım sayısı
Evet	11.4%	37
Bazen	20.0%	65
Hayır	67.1%	218
Fikrim yok	1.5%	5
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların kurumsal hizmetiçi eğitim faaliyetlerine yönelik karşılaştıkları sorunlar Tablo 25’te değerlendirilmiştir. Katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Verilere göre katılımcılar en yüksek oranla (% 66.8) “eğitimlerin sürekliliğinin sağlanmaması” sorununu işaretlemişlerdir. Hemen ardından “eğitimlerin ağırlıklı teorik olması, uygulamalı eğitim faaliyetlerinin eksikliği” sorunu (% 46.5) gelmektedir. % 37.5 oranında “ulaşım ve konaklama” ile ilgili sorun işaretlenirken, “eğitim faaliyetlerine, eğitimin içeriği ile ilgisi olmayan çalışanların gönderilmesi” ni sorun olarak görenlerin oranı % 35.4’tür. “İlginin yetersizliği nedeniyle sık sık iptallerin yaşanması” sorunu % 11.1 ile en düşük orandadır.

Tablo 25. Kurumsal Hizmetiçi Faaliyetlerde Karşılaşılan Sorunlar

Karşılaşılan sorunlar	Oran	Katılım sayısı
İlginin yetersizliği nedeniyle sık sık iptallerin yaşanması	11.1%	36
Ulaşım ve konaklama sorunu	37.5%	122
İş yoğunluğu nedeniyle hedef kitleden yeterli katılımın olmaması	25.8%	84
Hizmetiçi eğitim faaliyetlerindeki içeriklerde akademik yetersizlik	21.8%	71
Hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılımdaki isteksizlik	29.8%	97
Eğitim faaliyetlerindeki içeriklerin sürdürülen iş süreçleri ile bağlantılı olmaması	26.5%	86
Eğitim faaliyetlerindeki içeriklerin güncel olmaması	8.6%	28
Eğitimcilerin bilgi yetersizliği	11.4%	37
Teknik aksaklıklar	20.6%	67
Bazı faaliyetlerdeki süre kısalığı	29.8%	97
Faaliyet mekânlarının toplu eğitim için elverişsiz olması	14.5%	47
Yeterli duyuru işlemlerinin yapılmaması	26.2%	85
Eğitimlerin sürekliliğinin sağlanmaması	66.8%	217
Eğitim faaliyetlerine, eğitimin içeriği ile ilgili olan personelin haricinde diğer çalışanların gönderilmesi	35.4%	115
Eğitimlerin ağırlıklı teorik olması, uygulamalı eğitim faaliyetlerinin eksikliği	46.5%	151
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların hizmetiçi faaliyetlerde karşılaşılan sorunlara ilişkin “Diğer” alanında açık uçlu olarak belirttikleri sorunlar ise şu şekildedir;

- İlçe halk kütüphanesi personelinin yapılan birçok etkinliğe davet edilmemesi,
- Amirlerin, personeli eğitime gönderme konusunda isteksiz davranmaları,

- Eğitim sonrası geri dönüşlerin olmaması ve eğitimle başlatılan sürecin izlenmemesi,
- Eğitimlere sürekli olarak aynı personelin gönderilmesi,
- Eğitime katılanların, eğitimin amacına dönük motivasyonlarının olmayışı,
- Eğitim faaliyetlerinin çok az olması,
- Belirlenen tarih ve şehirlerin uygun olmayışı,
- Eğitim faaliyetlerine sürekli olarak kütüphane yöneticilerinin katılması ve bu tür organizasyonların gezi olarak düşünülmesi.

Katılımcıların kurum dışında sürekli mesleki eğitim ve gelişimlerine yönelik faaliyetleri Tablo 26’da verilmiştir. Katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. “herhangi bir faaliyette bulunmuyorum.” seçeneğini işaretleyenler % 37.5 ile en yüksek orandadır. % 35.7 oranıyla “halkla ilişkilerde daha etkin olabilmek için kişisel gelişim kurslarına katılıyorum ya da yayınları takip ediyorum” seçeneği takip etmektedir. % 34.5’lik oranda katılımcı da “mesleki bilgileri içeren blog/günlük vb. çevrimiçi içerikleri derleyip paylaşıyorum” seçeneğini işaretlemiştir.

Tablo 26. Katılımcıların Kurum Dışında, Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişime Yönelik Faaliyetleri

Faaliyetler	Oran	Katılım sayısı
Alanla ilgili mesleki derneklerin faaliyetlerine katılıyorum.	20.9%	68
Mesleki bilgileri içeren blog/günlük vb. çevrimiçi içerikleri derleyip paylaşıyorum.	34.5%	112
Kütüphane hizmetleri ve kişisel gelişimim için BİT'e (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) yönelik kurslara katılıyorum.	6.8%	22
Mesleki yabancı literatürü takip edebilmek için yabancı dil öğreniyorum.	9.5%	31
Halkla ilişkilerde daha etkin olabilmek için kişisel gelişim kurslarına katılıyorum ya da yayınları takip ediyorum.	35.7%	116
Herhangi bir faaliyette bulunmuyorum.	37.5%	122
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcılardan, listedekiler dışında bulundukları faaliyetleri “Diğer” seçeneğinde açık uçlu olarak belirtmeleri istenmiştir. Verilen yanıtlar şu şekildedir;

- Okul öncesi eğitimi ve milli eğitim içerikli toplantılar ile drama çalışmaları.
- Kütüphane dermesine eklenebilecek yayınların tespiti için kütüphane dışında araştırmalar yapmak.
- Mesleki gelişime katkı sağlayacak yayınları okumak.

Anket çalışmasının ikinci bölümünde katılımcıların sürekli mesleki eğitim ve gelişim deneyimleri ve deneyim sırasında yaşadıkları zorlukların belirlenmesine yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölüme dair genel bir değerlendirme yapmak gerekirse;

- Katılımcıların % 90.2’ sinin sosyal medya uygulamalarını kullandığı, mesleki gelişimlerine yönelik çoğunlukla meslektaşlarıyla iletişimde kalmak ve

mesleki bilgi paylaşımı (% 78.8) ile mesleki alanda bir grubu, kişi veya kişileri vb. takip etmek (% 69.2) için kullandıkları tespit edilmiştir. Fakat kurumsal olarak düzenlenen eğitim faaliyetlerinde genellikle yüz yüze eğitim yönteminin kullanıldığı, sosyal medya vb. BİT tabanlı yöntem (webinar, diğer web 2.0 uygulamaları vb.) ve araçlardaki kullanımın az olduğu gözlemlenmiştir.

- Katılımcılara mesleki dernek, haberleşme ve bilgi platformları ile bu dernek ve platformların basılı ve elektronik yayınlarının sürekli mesleki eğitim ve gelişimlerine katkısının ne oranda olduğu sorulmuştur. Katılımcılara, üye olmasalar dahi Tablo 17’de listelenen derneklerin sürekli mesleki eğitim ve gelişimlerine katkı oranlarını değerlendirmelerine izin verilmiştir. Çünkü bu derneklerin düzenledikleri etkinliklere üye olunmasa dahi katılım sağlanabilmektedir. Aynı şekilde katılımcıların, Tablo 18’deki yayınları düzenli olarak takip etmeseler dahi katkı oranlarını işaretlemelerine izin verilmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu listelenen dernek, bilgi platformları ile bunlara ait basılı ve elektronik yayınların katkısının olduğunu düşünmektedirler.

IV.2.3. Personelin Mesleki Gelişim İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Değerlendirmeler

Katılımcıların sürekli mesleki eğitim ve gelişimlerine yönelik ulusal ve uluslararası literatürü hangi kanallarla takip ettiklerinin değerlendirilmesi Tablo 27’de verilmiştir. Katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Katılımcılar en yüksek oran olan % 73.8 ile sosyal medya ortamındaki mesleki platformları, % 72.0 ile Bakanlık internet sayfası ve basılı yayınlarını ve % 50.5’ i ise mesleki dergi ve bülten gibi yayınları seçmiştir. Uluslararası literatürün takibi ise % 7.7 ile en az orandadır. Uluslararası literatürün takibi ile ilgili oranın düşük olma nedeninin çalışmanın önceki kısımlarında bahsedilen yabancı dil yetersizliği ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu durum dikkate alındığında buradaki

yüksek olan oranların daha çok Türkçe içerikleri yansıttığı, IFLA ve ALA gibi kuruluşların takip edilme oranının düşük olması da yabancı dil bilgisindeki yetersizlikten kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 27. Sürekli Mesleki Gelişim İle İlgili Ulusal/Uluslararası Literatürdeki Gelişmeleri Takip Etme ve Alanla İlgili Yeniliklerden Haberdar Olma Kanalları

Kanallar	Oran	Katılım sayısı
Mesleki dergi ve bülten gibi yayınlardan	50.5%	164
Sosyal medya ortamındaki mesleki platformlardan	73.8%	240
Ulusal mesleki derneklerin sayfalarından	20.0%	65
IFLA, ALA vb. kuruluşların sayfalarından	7.7%	25
Bakanlık internet sayfası veya basılı yayınlarından	72.0%	234
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların sürekli mesleki gelişim için alanla ilgili literatürdeki takip etme konusunda karşılaştıkları zorluklar Tablo 28’de verilmiştir. Katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Katılımcılar, en yüksek oran ile (% 63.4) “kütüphane çalışanlarına yönelik mesleki gelişimin sürekliliğini sağlayacak bir politikanın olmayışı” seçeneğini işaretlemiştir. Diğer yüksek bir oran %58.5 ile “sürekli mesleki gelişim ile ilgili hizmetiçi eğitimlerin eksikliği” seçeneğinde görülmektedir. Ayrıca yabancı dil bilgisindeki eksikliğin, alanla ilgili yabancı literatürün takibini zorlaştırdığı görülmektedir (%43.7). Herhangi bir zorluk yaşamıyorum diyenlerin oranı % 3.7’ dir.

Tablo 28. Sürekli Mesleki Gelişim İçin Alanla İlgili Literatürü Takip Etmede Yaşanan Zorluklar

Yaşanan zorluklar	Oran	Katılım sayısı
Ulusal literatürde alanla ilgili yayınların eksikliği	24.3%	79
Uluslararası literatürün takibi ile ilgili yabancı dil eksikliği	43.7%	142
Bakanlığın bu konudaki basılı ve elektronik yayın eksikliği	40.0%	130
Sürekli mesleki gelişim ile ilgili hizmetiçi eğitimlerin eksikliği	58.5%	190
İş yoğunluğundan dolayı yeterli zaman ayıramama	36.6%	119
Kütüphane çalışanlarına yönelik mesleki gelişimin sürekliliğini sağlayacak bir politikanın olmayışı	63.4%	206
Literatüre (elektronik makale, veri tabanları vb.) erişim konusundaki kısıtlılıklar	11.7%	38
Halk kütüphanesi dermelerinde alanla ilgili güncel basılı ve elektronik kaynak eksikliği	41.8%	136
Sürekli mesleki gelişim ile ilgili literatürü takip etme konusunda herhangi bir zorluk yaşamıyorum	3.7%	12
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların kurum dışı sürekli mesleki eğitim faaliyetlerine katılımlarında karşılaştıkları engeller Tablo 29’da verilmiştir. Katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı sırasıyla “maddi yetersizlik (% 44.6)” ve “İş yoğunluğu nedeniyle zaman bulamama (% 43.4)” seçeneklerini işaretlemişlerdir. “herhangi bir engel ile karşılaşmıyorum” diyenlerin oranı % 9.5’ dir.

Tablo. 29. Mesleki Dergi ve Bülten Gibi Yayınlar Aracılığıyla Sürekli Mesleki Gelişim ile İlgili Literatürü Takip Eden Katılımcıların Karşılaştığı Zorluklar

<i>(Tablo 27’de "<u>Mesleki dergi ve bülten gibi yayınlardan (164 kişi)</u>" olarak yanıt verenler)</i>		
	Sayı	Oran
Ulusal literatürde alanla ilgili yayınların eksikliği	164 kişiden 58 ’i	35.37%
Uluslararası literatürün takibi ile ilgili yabancı dil eksikliği	164 kişiden 84 ’i	51.22%

Sürekli mesleki gelişim ile ilgili literatürdeki gelişmeleri takip etmeyi ve alanla ilgili yeniliklerden haberdar olmayı hangi kanallardan sağladıkları (Tablo 27) ve bu esnada karşılaştıkları zorlukların bulunduğu tablolar (Tablo 29) birlikte analiz edildiğinde, Sürekli mesleki gelişim ile ilgili literatürdeki gelişmeleri “mesleki dergi ve bülten gibi yayınlardan (164 kişi)” takip edenlerin % 51.22’si bu yöndeki uluslararası literatürü takip ederken yabancı dil bilgisi eksikliğinin sorun teşkil ettiğini belirtmektedir. Aynı şekilde literatürü “mesleki dergi ve bülten gibi yayınlardan (164 kişi)” takip edenlerin % 35.37’si ulusal literatürde alanla ilgili yayınların yeterli olmadığı konusunda görüş bildirmiştir.

Ayrıca Tablo 27’de “Bakanlık internet sayfası veya basılı yayınlarından” seçeneğini işaretleyen toplam 234 kişiden 95’i Tablo 24’te literatürü takip ederken karşılaştıkları zorluklardan “Bakanlığın bu konudaki basılı ve elektronik yayın eksikliği” seçeneğini işaretlemişlerdir.

Kurum dışı sürekli mesleki eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan engeller Tablo 30’da değerlendirilmiştir. Engeller arasında yer alan “maddi yetersizlik” %44.6’lık oranla en yüksek tercih edilen seçenek olarak karşımıza çıkmakta, bu seçeneği %43.4 ile “iş yoğunluğu nedeniyle zaman bulamama” seçeneği takip etmektedir.

Tablo 30. Kurum Dışı Sürekli Mesleki Eğitim Faaliyetlerine Katılımda Karşılaşılan Engeller

Engeller	Oran	Katılım sayısı
Maddi yetersizlik	44.6%	145
İş yoğunluğu nedeniyle zaman bulamama	43.4%	141
Online uzaktan eğitim programlarının eksikliği	34.5%	112
Eğitim zamanının uygun olmayışı	31.7%	103
Herhangi bir kredilendirme veya sertifikalandırmanın olmayışı	12.0%	39
Çalıştığım kurum tarafından eğitim içeriğinin önemsenmeyişi	24.3%	79
Ulaşım ve konaklama sorunları	35.4%	115
Herhangi bir engel ile karşılaşmıyorum	9.5%	31
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Ayrıca katılımcıların açık uçlu olarak belirttiği, kurum dışı sürekli mesleki eğitim faaliyetlerine katılımda karşılaştıkları “Diğer” engeller şu şekildedir;

- Yönetimin kurum dışı eğitimler için izin vermeyişi,
- Yöneticilerin bu eğitimleri gereksiz görmesi ve göndermemesi,
- Engelli olmamdan kaynaklı katılım sağlayamıyorum.

Katılımcıların web tabanlı eğitim uygulamalarından yararlanıp yararlanmadığı değerlendirmesi Tablo 31’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre “web tabanlı eğitim uygulamalarından yararlandım” diyenlerin oranı % 66.8’ dir.

Tablo 31. Web Tabanlı Eğitim Uygulamalarından Yararlanma Durumu

Durum	Oran	Katılım sayısı
Evet	66.8%	217
Hayır	26.2%	85
Fikrim yok	7.1%	23
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların yararlandıkları uygulamalara dair değerlendirme Tablo 32’de verilmiştir. Bu tabloda katılımcıların birden fazla seçeneği işaretleyebilmelerine izin verilmiştir. Anket çalışmasının 31. sorusu olan “Web tabanlı uygulamalardan bir kütüphaneci olarak yararlandınız mı?” sorusuna “evet” yanıtını veren 217 katılımcıya hangi web tabanlı uygulamaları kullandıkları sorulmuş ve elde edilen veriler, Tablo 32’de değerlendirilmiştir. Verilere göre en çok deneyimlenen uygulama % 60.7 ile video konferans uygulaması olmuştur. Bu uygulamayı takiben % 40.5 ile webinar gelmektedir. Sohbet (Chat) uygulamaları ise deneyimlenen en düşük oranlı uygulama türü olmuştur.

Tablo 32. Yararlanılan Web Tabanlı Uygulamalar

Uygulamalar	Oran	Katılım sayısı
Video konferans	61.75%	134
Telekonferans	33.18%	72
Sohbet (chat)	12.44%	27
Web 2.0 uygulamaları (sosyal paylaşım siteleri, forumlar vb.)	22.58%	49
Webinar (internet tabanlı seminer)	42.86%	93
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		217
<i>Yanıtlamayan sayısı</i>		108

Kurumsal olarak düzenlenen ve uzaktan eğitim yönteminin kullanıldığı faaliyetler ile bunların sürekli mesleki eğitim ve gelişime yönelik katılımcılara sunduğu yarar derecesinin değerlendirilmesi Tablo 33’te verilmiştir. Katılımcılar tarafından en çok yanıtlanan ve yarar derecesinin en yüksek olduğu seçenek “kütüphane otomasyon sistemine yönelik eğitim faaliyetleri” olmuştur. Listelenen faaliyetlere bir bütün olarak baktığımızda genel yaklaşım, faaliyetlerin yararlı olduğu yönündedir. Hizmetiçi eğitim yaklaşımı ile düzenlenen bu faaliyetlerdeki sayının düşük olmasına rağmen, katılımcılardaki yüksek orandaki memnuniyet oranı eğitimin daha çok çalışana ulaşması gerekliliğini göstermektedir.



Katılımcıların sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetleri konusunda merkezi yönetime talepte bulunup bulunmadıklarına dair değerlendirme Tablo 34’te verilmiştir. Verilere göre katılımcıların % 70.2’ si bu faaliyetlerin yapılması, iyileştirilmesi vb. konularda bir talepte bulunmadıkları görülmektedir.

Tablo 34. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Faaliyetlerinin Yapılması, İyileştirilmesi vb. Konularda Merkezi Yönetime Talepte Bulunma Durumu

Durum	Oran	Katılım sayısı
Evet	24.9%	81
Hayır	70.2%	228
Fikrim yok	4.9%	16
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Merkezi yönetim tarafından eğitim planlaması yapılırken, çalışanların önerilerine başvurulmasına yönelik katılımcıların değerlendirmeleri Tablo 35’te verilmiştir. Katılımcılar % 77.8 oranında merkezi yönetimlerce kendi önerilerine başvurulmadığını düşünmektedir.

Tablo 35. Hizmetiçi Eğitim Planlaması Yapılırken Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Talepleriniz Konusunda Katılımcıların Önerilerine Başvurulma Durumu

Durum	Oran	Katılım sayısı
Evet	9.8%	32
Hayır	77.8%	253
Fikrim yok	12.3%	40
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Sürekli mesleki eğitim ve gelişime yönelik gereksinim duyulan konuların katılımcılarca değerlendirilmesi Tablo 36’da verilmiştir. Tabloda verilen yanıtlara göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu eğitim ve gelişim faaliyetlerinin yapılmasını bir gereksinim olarak görmektedir. “çok ihtiyaç duymaktayım”, “ihtiyaç duymaktayım” ve “ biraz ihtiyaç duymaktayım” seçeneklerinin toplam oranı olan “toplam ihtiyaç oranı” sütununa bakıldığında, eğitim ihtiyacı duyulan listelenen konuların tümünde oran %50’yi geçmektedir.



Tablo 36. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Konusunda İhtiyaç Duyulan Konuların Değerlendirilmesi

Konular	Çok ihtiyaç duymaktayım	İhtiyaç duymaktayım	Biraz ihtiyaç duymaktayım	Toplam ihtiyaç oranı	İhtiyaç duymamaktayım	Emin değilim	Katılım sayısı
Otomasyon sisteminin tüm modülleriyle etkin kullanımı ve güncel gelişmelerin takibi	40	111	82	80.07%	51	7	291
Kataloglama ve sınıflama bilgisi ve güncel gelişmeleri	29	73	92	72.66%	63	10	267
MARC (Machine Readeble Cataloging - Makinece Okunabilir Kataloglama)	39	79	67	71.71%	49	24	258
RDA (Resource Description and Access - Kaynak Tanımlama ve Erişim)	38	85	43	68.03%	32	46	244
RFID sistemlerinin etkin kullanımı (RFID-Radio Frequency Identification-Radyo Frekanslı Tanıma)	55	89	38	71.94%	33	38	253
İletişim yetileri	33	81	66	71.43%	50	22	252
Bilgi ve iletişim çözümleri	38	91	74	80.56%	33	16	252
Kütüphane Web sayfası içerik hazırlama ve aktif kullanımı ile ilgili eğitim faaliyetleri	94	106	54	89.75%	19	10	283
Kütüphane hizmetlerinde BİT (Bilgi ve iletişim teknolojileri) kullanımına yönelik eğitim faaliyetleri	71	116	55	88.32%	19	13	274
Kütüphane referans/danışma hizmetlerine yönelik eğitim faaliyetleri	31	82	71	71.32%	57	17	258
Proje yönetimi	64	117	51	84.06%	29	15	276
Kütüphane planlama	55	94	59	77.90%	44	15	267
Kullanıcı hizmetleri	36	63	70	66.27%	72	14	255
Kütüphane hizmetlerinde sosyal medya ve Web 2.0 teknolojilerinin kullanımına yönelik eğitim faaliyetleri	46	107	59	81.54%	37	11	260
Etkili sunum hazırlama teknikleri	52	97	67	78.55%	47	12	275
Yabancı dil öğrenimi	98	104	37	88.85%	15	15	269
İşletim sistemi eğitimi ve Office programları eğitimi	36	80	67	71.21%	59	15	257
Kütüphane idari ve mali konuları	73	107	61	86.07%	28	11	280
Bina ve kullanıcı güvenliği, ışıklandırma, iklimlendirme vb. sistemlerin eğitimi	47	82	69	76.45%	46	15	259
	Yanıtlayan sayısı						325

Katılımcıların kütüphane otomasyon sistemini kullanım durum değerlendirmesi Tablo 37’de verilmiştir. Katılımcıların % 98.5’inin kütüphane otomasyon sistemini kullandıkları görülmektedir.

Tablo 37. Kütüphane Otomasyon Sistemini Kullanma Durumu

Durum	Oran	Katılım sayısı
Evet	98.5%	320
Hayır	1.5%	5
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların kütüphane otomasyon sisteminin kullanımına dair soru ve önerilerini hangi yollarla yaptıklarının belirlenmesi için kendilerine yöneltilen soruya ilişkin değerlendirmeler Tablo 38’de verilmiştir. Bu soruda katılımcıların birden fazla seçeneği işaretlemesine izin verilmiştir.

Kütüphane otomasyon sistemini kullanmayanlara bu soruyu geçebilecekleri önerilmiştir. Fakat sistemi kullanmayıp, çalışanlarının taleplerini merkezi yönetime iletebilecek yöneticiler olabileceği için, otomasyon sistemini kullanmayan bazı yöneticilerin bu soruyu da değerlendirme ihtimali göz önünde bulundurulmuştur.

Katılımcılar, kütüphane otomasyon sistemi ile ilgili soru ve önerilerini iletmek için en yüksek oranla (% 85.1) e-posta yolunu tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca % 73.1’ lik oranla “telefon” seçeneğini tercih etmişlerdir. Bakanlık personelinin kullanabileceği intranet sayfasında online sohbet arayüzü ve WhatsApp vb. mobil sohbet programları olmasına rağmen “online sohbet programları”nın çok fazla tercih edilmediği (% 5.4) görülmektedir.

Tablo 38. Kütüphane Otomasyon Sisteminin Kullanımına Dair Soru ve Önerilerin İlgili Birime İletilme Yöntemleri

İletişim yolu	Oran	Katılım sayısı
Telefon	73.1%	231
E-posta yoluyla	85.1%	269
Resmi yazı ile	20.6%	65
Online sohbet programları ile	5.4%	17
Hepsi	8.2%	26
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		316
<i>Yanıtlamayan sayısı</i>		9

Mevcut kütüphane otomasyon sisteminde (KOHA) var olan modül ve iş süreçleri ile bunlara yönelik katılımcıların eğitim ihtiyacı değerlendirmesi Tablo 39’da verilmiştir. Otomasyon sisteminde listelenen bu modül ve iş süreçlerinin sistemi oluşturan temel öğeler olduğu düşünüldüğünde, katılımcıların çoğunluğunun otomasyon sisteminin daha etkin kullanılabilmesine dair bir eğitim ihtiyacının olduğu görülmektedir. “çok ihtiyaç duymaktayım”, “ihtiyaç duymaktayım” ve “biraz ihtiyaç duymaktayım” seçeneklerinin toplam oranına “toplam ihtiyaç oranı” sütununda bakıldığında eğitim ihtiyacı duyulan konuların büyük bir çoğunluğunda oran %50’yi geçmektedir.

Tablo 39. Kütüphane Otomasyon Sisteminin Aktif Kullanımı Konusunda Eğitim İhtiyacı Duyulan Konuların Değerlendirilmesi

Konular	Çok ihtiyaç duymaktayım	İhtiyaç duymaktayım	Biraz ihtiyaç duymaktayım	Toplam ihtiyaç oranı	İhtiyaç duymamaktayım	Emin değilim	Katılım sayısı
Temel MARC bilgisi	28	61	82	69.51%	61	14	246
RDA bilgisi (Resource Description and Access - Kaynak Tanımlama ve Erişim)	38	65	54	65.69%	47	35	239
Kataloglama	12	29	77	46.64%	129	6	253
Sınıflama	14	35	73	47.47%	129	6	257
Katalog talebi oluşturma (Ön kataloglama)	13	47	64	48.25%	128	5	257
Materyal ekleme/silme/düzeltilme/ başka künyeye aktarma işlemleri	10	32	52	37.15%	151	8	253
Derme sayım işlemleri	23	66	63	59.61%	96	7	255
Otomasyon sistemi ve RFID entegre işlemleri (RFID-Radio Frequency Identification-Radyo Frekanslı Tanıma)	53	67	63	73.49%	41	25	249
Materyal düşüm işlemleri (Tek tek veya toplu düşüm)	28	76	65	64.50%	90	3	262
Yayın önerisi yapma ve yayın önerilerinin yönetimi	16	64	78	64.49%	77	10	245
SMS, e-posta ve mektup işlemleri ve raporlamaları	13	45	65	50.62%	110	10	243
Duyuru işlemleri	10	50	64	51.03%	102	17	243
Otomasyon sistemine entegre Web 2.0 araçlarının kullanımı	29	68	76	70.04%	58	16	247
Materyal ayırtma işlemleri	7	38	68	46.89%	118	10	241
OPAC arayüz kullanımı (OPAC-Online Public Access Catalog)	19	53	64	56.43%	94	11	241
OPAC sepet kullanımı	14	42	75	55.74%	86	18	235
OPAC sanal raf oluşturma	15	43	74	56.65%	84	17	233
KBS'den TİF (Taşınır İşlem Fişi) aktarımı (KBS-Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi)	57	75	67	76.25%	51	11	261
Intranet ve OPAC etkin arama, tarama kriterleri	17	53	64	56.30%	94	10	238
İstatistik ve raporlama	15	54	59	50.39%	120	6	254
Kullanıcı ekleme, silme, düzeltilme, yetkilendirme, başka kütüphaneye aktarma ve MERNİS işlemleri.	8	25	51	35.00%	149	7	240

Toplu materyal modifikasyonu	21	60	76	62.30%	72	23	252
Toplu üye modifikasyonu	24	54	74	62.04%	68	25	245
İçeri/Dışarı veri aktarımı	16	50	69	55.79%	97	10	242
Sürelî yayınların yönetimi	21	46	78	58.94%	86	15	246
Yazar ve konu otoritesi oluşturma	13	40	75	53.78%	97	13	238
Araçlar menüsünün kullanımı	8	29	68	44.68%	120	10	235
Basım modülleri	12	35	69	48.33%	112	12	240
Gelişmiş katalog ve materyal arama arayüzleri	7	37	57	42.08%	130	9	240
Dolaşım işlemleri (Ödünç-iade işlemleri)	6	27	46	33.33%	152	6	237
Çevrimdışı dolaşım işlemleri	10	37	63	45.64%	121	10	241
Ceza işlemleri	11	32	53	40.00%	128	16	240
Personel yetkilendirme işlemleri	11	43	59	46.50%	121	9	243
Log işlemleri (Sistem günlüğü görüntüleyici)	24	69	61	61.35%	79	18	251
	Yanıtlayan sayısı						325

IV.2.3’de anketin personelin mesleki gelişim gereksinimini belirlemeye yönelik kısmını genel olarak değerlendirirsek;

- Mesleki literatürü takip etmede yaşanan zorluklarda ön plana çıkan konular “uluslararası literatürü takip ile ilgili yabancı dil eksikliği”, “ulusal literatürde alanla ilgili yayınların eksikliği”, “Bakanlığın bu konudaki basılı ve elektronik yayın eksikliği”, “halk kütüphanesi dermelerinde alanla ilgili güncel basılı ve elektronik kaynak eksikliği” ve “literatüre (elektronik makale, veri tabanları vb.) erişim konusundaki kısıtlılıklar” gibidir.
- Kurum dışı sürekli mesleki eğitim faaliyetlerine katılımda karşılaşılan engeller incelendiğinde, “maddi yetersizlik” ve “iş yoğunluğu nedeniyle zaman bulamama” seçenekleri ön plana çıkmaktadır. “ulaşım ve konaklama sorunları” da bu engelleri izlemektedir. Bu durum, Bakanlığın kurum dışı eğitim faaliyetlerine daha fazla destek olması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

- Katılımcıların %66.8 oranında web tabanlı uygulamalardan (Tablo 31) yararlandığı ortaya çıkmış, bu uygulamalardan da çoğunlukla video konferans ve webinar kullandıkları tespit edilmiştir.
- Kurumsal olarak düzenlenen ve uzaktan eğitim yönteminin kullanıldığı faaliyetler ile bunların sürekli mesleki eğitim ve gelişime yönelik katılımcılara sunduğu yararlar incelendiğinde ise “kütüphane otomasyon sistemine yönelik eğitim faaliyetleri”nin en yüksek oranda yarar sağladığı görülmektedir (Tablo 33). Mevcut faaliyetlere bir bütün olarak bakıldığında genel yaklaşım, faaliyetlerin yararlı olduğu yönündedir. Bu durum mevcut faaliyetlere olan olumlu bakış açısının göstergesi olarak kabul edilebilir.
- Eğitim planlaması yapılırken, merkezi yönetim tarafından kütüphanecilerin önerilerine başvurulmadığı tespit edilen durumlardan biri olmuştur (Tablo 35). Oysa ki, eğitim faaliyetleri onlardan yararlanacak kitleye görüşleri ve önerileri alınarak verilirse daha faydalı sonuçlar doğurabilir.
- Katılımcıların büyük bir çoğunluğu eğitim ve gelişim faaliyetlerinin yapılmasını bir ihtiyaç olarak görmektedir (Tablo 36). Sadece ulaşılan bu sonuç bile bu yönde bir talebin olduğunu gözler önüne sermesi açısından önemlidir.
- Katılımcıların % 98.5’inin kütüphane otomasyon sistemini kullandıkları görülmektedir (Tablo 37). Araştırmamız kapsamında modül geliştirmeyi hedeflediğimiz kütüphane otomasyon sisteminin kütüphaneciler tarafından yüksek oranda kullanıldığının görülmesi önemlidir.
- Katılımcıların çoğunluğunun otomasyon sistemine ve mevcut modüllere dair bir eğitim gereksiniminin olduğu görülmektedir (Tablo 39).

IV.2.4. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim İçin Tespit Edilen Konulara Yönelik Faaliyetlerin Hangi Yöntemler/Kanallarla Alınmak İstendiğinin Değerlendirilmesi

Kurumsal olarak düzenlenen eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılımı hangi yöntemlerin yararlı olacağına dair değerlendirme Tablo 40’da verilmiştir. Verilen

yanıtlara göre en çok yarar sağlayacağı düşünülen ilk üç yöntem sırasıyla “kurumsal yüz yüze hizmetiçi eğitim yöntemi” (186 kişi), “kütüphane otomasyon sistemine entegre, talep edilen mesleki bilgilerin bulunabileceği bir modül” (126 kişi), “kongre, konferans, toplantı ve seminerlere katılım” (119 kişi) yöntemleridir. Bunların dışındaki diğer tüm yöntemlerin de çoğunlukla yararlı olacağı düşünülmektedir.

Tablo 40. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim İçin Kurumsal Olarak Katılım Sağlanan Faaliyetlerde Yararlı Olacağı Düşünülen Yöntemler

Yöntemler	Çok katkısı olur	Katkısı olur	Biraz katkısı olur	Toplam katkı oranı	Hiç katkısı olmaz	Emin değilim	Katılım sayısı
Kurumsal yüz yüze hizmetiçi eğitim yöntemi	186	113	8	97,46%	1	7	315
Kütüphane Otomasyon Sistemine entegre, talep edilen mesleki bilgilerin bulunabileceği bir modül	126	137	15	97,20%	2	6	286
Uzaktan eğitim	52	116	73	90,94%	17	7	265
E-öğrenme/Çevrimiçi öğrenme/Ağ tabanlı öğrenme	45	110	64	90,50%	12	11	242
Kongre, konferans, toplantı ve seminerlere katılım	119	128	30	97,54%	1	6	284
Kurum dışı geliştirici kurslar	87	114	40	93,41%	4	13	258
Mesleki yayınların takibi	58	142	48	95,02%	5	8	261
Çevrimiçi web kaynaklarının takibi	50	135	47	94,31%	1	13	246
Açık erişim ortamları	47	139	47	93,20%	2	15	250
Mesleki derneklere ve tartışma listelerine üyelikler	54	115	60	91,24%	5	17	251
Rehberlik (Mentörlük)	64	104	47	89,58%	1	24	240
	Yanıtlayan sayısı						325

Katılımcıların sürekli eğitim ve gelişim faaliyetlerinin hangi araçlarla yapılmasını tercih ettiklerine ilişkin değerlendirmeler Tablo 41’de verilmiştir. Katılımcıların birden fazla seçeneği işaretlemelerine izin verilmiştir. Verilen

yanıtlara göre %70.5 oranında “belirlenmiş fiziksel bir ortamda yüz yüze eğitim” ve % 66.2 oranında “kütüphane otomasyon sistemine entegre online (çevrimiçi) bir eğitim modülüyle” seçenekleri tercih edilmiştir. “e-posta ile eğitim”, “sosyal ağlar aracılığı ile eğitim” ve “workshoplar” ise düşük oranda tercih edilen seçenekler olmuştur.

Tablo 41. Sürekli Eğitim ve Gelişim Faaliyetlerinde Kullanılabilecek Araçlar

Araçlar	Oran	Katılım sayısı
Çevrimiçi uzaktan eğitim	42,5%	138
Belirlenmiş fiziksel bir ortamda yüz yüze eğitim	70,5%	229
Kütüphane Otomasyon Sistemine entegre online (çevrimiçi) bir eğitim modülüyle	66,2%	215
E-posta ile eğitim	12,6%	41
Sosyal ağlar aracılığı ile eğitim (blog, facebook, twitter vb.)	21,2%	69
Video Konferans	39,1%	127
Webinarlar	21,5%	70
Workshoplar	12,9%	42
Telekonferans	20,3%	66
Sohbet (Chat)	8,0%	26
Mekânsal turlar (oryantasyon)	39,4%	128
Danışma hizmeti olarak yüz yüze eğitim	45,5%	148
Programlı eğitim (bir programa dökülmüş eğitim)	37,8%	123
Kişisel ya da grup isteği olarak gelen kullanıcı eğitimini	28,3%	92
Web sayfası üzerinden sunulan bilgi içerikli dokümanlar	28,0%	91
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Eğitim ve gelişime yönelik güncel konuların duyurusunun hangi yollarla yapılabileceğinin değerlendirmesi Tablo 42’de verilmiştir. Katılımcıların birden fazla seçeneği işaretlemesine izin verilmiştir. “e-posta” en yüksek oranda (% 80.0) tercih edilmiştir. Hemen ardından “kütüphane otomasyon sistemi intranet veya OPAC duyuru arayüzleri üzerinden” % 72.9 ile ikinci sırada tercih edilen seçenek olmuştur. Genele baktığımızda, listelenen bütün seçeneklerin tercih oranları % 50’nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 42. Sürekli Eğitime ve Gelişime Yönelik Güncel Duyuruların Yapılma Yöntemi

Duyuru Şekli	Oran	Katılım sayısı
E-Posta yoluyla	80,0%	260
Sosyal medya platformlarından	42,8%	139
Bakanlık web sitesi duyuru sayfası üzerinden	65,2%	212
Kütüphane Otomasyon Sistemi intranet veya OPAC duyuru arayüzleri üzerinden	72,9%	237
Resmi gelen yazılarla	56,9%	185
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Katılımcıların “Diğer” alanında açık uçlu olarak belirttikleri bir diğer yöntem de “merkezi SMS sistemi” yoludur.

Sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetlerinin daha planlı ve sistematik bir şekilde yürütülmesi için “merkezi bir birim” in oluşturulmasına yönelik katılımcıların değerlendirmesi Tablo 43’te verilmiştir. Katılımcıların % 94.2’ si, bu çalışmaların daha planlı yapılabilmesi için merkezi bir birimin oluşturulması gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 43. Merkezi Birim Kurulması Gerekliliği

Durum	Oran	Katılım sayısı
Evet	94,2%	306
Hayır	2,8%	9
Fikrim yok	3,1%	10
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

“Merkezi bir birim” oluşturulması durumunda, eğitim ve gelişim planlaması için, araştırma ve içerik oluşturulması aşamasında katkı sunup sunmayacaklarına dair katılımcıların görüşlerine Tablo 44’te yer verilmiştir. Yanıtlara göre katılımcıların %68’i katkı sunabileceklerini belirtmişler, %23.7’si ise “Fikrim yok” seçeneğini işaretlemişlerdir.

Tablo 44. Merkezi Birim Oluşturulma Durumunda, Eğitim ve Gelişime Dair Araştırma ve İçerik Oluşturmada Katılımcıların Katkı Sunma Durumu

Durum	Oran	Katılım sayısı
Evet	68,0%	221
Hayır	8,3%	27
Fikrim yok	23,7%	77
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik oluşturulacak sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetlerinin, kütüphane üyelerine/kullanıcılarına yönelik hizmetlere nasıl bir etkisi olabileceği konusunda katılımcıların değerlendirmesi Tablo 45’te verilmiştir. “çok katkısı olur” diyen katılımcıların oranı %65.8, “katkısı olur” diyenlerin oranı ise %30.5’ dir. Bu durumda kütüphanecilerin kendilerine yapılacak

eğitim yatırımlarının kullanıcılara da olumlu yönde yansıtacağını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 45. Kütüphanecilere Yönelik Oluşturulacak Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Faaliyetlerinin Kütüphane Kullanıcılarına Yönelik Hizmetlere Etkisi

Durum	Oran	Katılım sayısı
Çok katkısı olur	65,8%	214
Katkısı olur	30,5%	99
Biraz katkısı olur	2,5%	8
Hiç katkısı olmaz	0,3%	1
Emin değilim	0,9%	3
<i>Yanıtlayan sayısı</i>		325

Anket çalışmasının son sorusu olarak, ankette belirtilenlerin haricinde, katılımcılardan sürekli mesleki eğitim ve gelişimlerine olumlu katkı sunacağı düşünülen konular varsa açık uçlu olarak yazmaları söylenmiştir. Katılımcılardan 50 kişi bu soruya yorum yazmıştır. Çalışmamıza katkı sunacağı düşünüldüğünden bu yorumların bazılarını yer verilmiştir.

Yorumların bazıları şu şekildedir;

- “Çalışanları motive edecek bir sistem geliştirilmeli ve bir ödüllendirme mekanizması geliştirilmelidir.”
- “Sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetleri, dünyadaki alanla ilgili ve bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri yakından takip eden yöneticilerle yapılmalıdır.”
- “Kütüphanelerde çalışan “kütüphaneci” kadrolarının artırılması gerekmektedir. Bu sayede kütüphanecilerin sürekli mesleki eğitim ve gelişime yönelik talepler artmaya başlayacaktır. Şu andaki personel azlığı ve

iş yoğunluğu dolayısıyla bu tarz taleplerin yapılmasına zaman kalmamaktadır.“

- “Kütüphanedeki hizmetlerin aksamaması için kütüphaneci olmayan diğer personele yönelik de eğitim çalışmaları yapılmalıdır.”
- “Sürekli eğitim ve gelişim planlaması ve eğitim içeriklerinin oluşturulması konunun uzmanları ve mesleğin içinde olan kişiler tarafından yapılmalıdır.”
- “Personel politikasının değişmesi gerekmektedir. Bu çalışmalar, vizyon sahibi idareci ve inovatif bakış açısı gerektirmektedir.”
- “Kütüphane çalışanlarının yapılacak faaliyetlerle bilimsel çalışmalara yönlendirilmesi sağlanmalıdır.”
- “Yüz yüze eğitimlerin yılda en az 2 defa yapılması sağlanmalıdır.”
- “İşe yeni başlayan, ya da başka bir kütüphaneye yönetici olarak atanan personele, elektronik var olan iş süreçleri ve idarecilik ile ilgili paket eğitimler verilmelidir. Bu sayede işe adaptasyon daha çabuk olacaktır.”
- “Kurumsal olarak teknolojik imkanlardan faydalanmak gerekmektedir. Yüzlerce personeli bir mekana toplamaktansa elektronik ortamda oluşturulacak bir sistem (otomasyon sistemi üzerinden olabilir) daha yararlı ve cazip olacaktır.”
- “Eğitim hazırlayıcıları ile çalışanlar işbirliği içinde olmalıdır. Faaliyetler hazırlanırken çalışanların görüşleri alınırsa bu eğitimlere katılıma ilgi daha fazla olacak ve çalışanların eğitimlere odaklanma konusunda olumlu etki yaratacaktır.”
- “Kütüphaneler ve yapılacak faaliyetler konusunda basının ve kamuoyunun görmesi için farkındalığı arttırıcı girişimlerde bulunulmalıdır.”
- “Çalışanların kurum dışı kurslara katılımları desteklenmelidir.”
- “Başka ülkelerdeki kütüphanelerin ve hizmetlerinin birebir görülmesi ve deneyimlenmesi için çalışmalar yapılmalıdır.”
- “Mesleki derneklerin daha ilgili ve bütün meslektaşlarına ulaşip onlarla iletişim halinde olması gerekmektedir. Fakat bu konuda derneklerimiz bir kaç şehir dışında diğer şehirdeki meslektaşlarını unutmuş durumdalar.”
- “Göreve başladığım andan itibaren eğitim verilmeyen uygulamaları kullanmak durumunda bırakıldık. Kütüphaneci olarak herşeyi bilmemiz

beklenen ve bildiğimiz durumlarda da işi bilmeyenlerin uygulamalarıyla pasifleştirildik. Kütüphane otomasyonunda bile, yanlış olduğunu bile bile kabul etmek durumunda bırakıldığımız tasnif ve kataloglama işlemleri varken, benim için katkı sağlayacak bir şey olacağını düşünmüyorum. Eğitim verilse bile, bu eğitime katılım konusunda öncelik hep idareciler ya da seçilecek özel isimlerde olacağı için ya da özel özellikler aranacağından bu güne kadar olduğu gibi”

- “Kütüphanelerde işini gerçekten seven kütüphaneciler çalıştırılmalıdır.”
- “Kütüphaneciler için sunulacak olan sürekli, zamanlı ve sistemli bir eğitim sürecinin hem kütüphaneye hem kullanıcıya hem de kütüphaneciye etkisinin olumlu olacağı kanaatindeyim.”
- “Avrupa Birliği vb. organizasyonlara proje verebilmek için proje hazırlama faaliyetleri düzenlenebilir.”
- “Bu faaliyetlere etkili iletişim ve psikoloji konuları da dahil edilebilir.”
- “Halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneci sayısı yetersizdir. Kütüphanecilerin dışında çalışan kütüphane personeline mesleki yönden yetersiz, kurum dışından gelen personel olduğu için ve belli bir yaşın üstünde oldukları için maalesef öğrenmeye kapalıdır. Açıkça emekliliklerini bekleyen çok personel var. Bu durumda biz kütüphanecilere iş yükü oluşturmakta ve kütüphanecisi olmayan kütüphanelerde hizmet kalitesini etkilemektedir. Biz kütüphaneciler bu bilgi çağında kendi fiziksel kütüphanemizin dışına çıkarak kullanıcılarımıza yardımcı olmaya çalışıyoruz. Son yıllarda gelişen teknolojik alt yapı kütüphaneleri fiziksel ortamından çıkartıp sanal ortama taşımıştır. Kütüphane personelinin işi gerçekten zorlaşmıştır. Bu yüzden kütüphanelerde çalışan personelin özenle seçilmesi gerekmektedir. Maalesef lisans eğitimi alan personel sayısı çok az ve kütüphanelerdeki hizmet kalitesini etkilemektedir. Genelde kütüphanelerde işler bir kişiye bağlıdır. Kütüphanelerde hem yönetim hem de personelde mutlaka rotasyon uygulanmalı. Kütüphanecilere yönelik oluşturulacak sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetleri kütüphaneciler için çok önemlidir ancak öncelikli olarak kütüphanelerdeki kütüphaneci sayısını arttırmak ve halk kütüphanelerinde istekli çalışacak personelin istihdam edilmesi

gerekmektedir. Maalesef kütüphaneci dışında çalışan kadrolara baktığımızda genel olarak yetersiz ve isteksiz personel göze çarpmaktadır. İl kültür ve Turizm Müdürlükleri kütüphaneci olmayan personeli kütüphanelere gönderirken özen göstermelidir. İl kültür ve Turizm Müdürlüklerinin kütüphanelerin isteklerine ve taleplerine yeterli ilgiyi göstermemektedirler.”

- “Halkla ilişkiler konusuna önem verilmelidir.”

IV.2.4 numaralı kısmın genel olarak bir değerlendirilmesini yapmak istersek; sürekli mesleki gelişim ve eğitim faaliyetlerinde iki farklı tabloda katılımcıların “kurumsal yüz yüze hizmetiçi eğitim yöntemi” (Tablo 40) ile “belirlenmiş fiziksel bir ortamda yüz yüze eğitim”i (Tablo 41) tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Bu durumun geçmiş eğitim tarzlarına olan yatkınlıklar nedeniyle olabileceği düşünülmektedir. Belirli bir yaş ve eğitim düzeyine kadar yüz yüze eğitim seçeneği ile eğitim almış bireyler bu duruma daha yatkın olabilmektedirler.

Halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik sürekli eğitim ve gelişim faaliyetlerinin daha planlı ve sistematik şekilde yürütülmesi için merkezi bir kurum kurulması gerekliliği görüşü katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu tarafından olumlu karşılanmıştır (Tablo 43). Ayrıca kütüphanecilerin sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetleri sonucunda bu durumun kullanıcılara hizmet geliştirme yönünde olumlu yansımada bulunacağını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

V.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz bilgi çağında sürekli olarak yeni bilgiler ortaya çıkmakta ve var olan bilgiler de değişim ve dönüşüme uğramaktadır. Söz konusu değişimleri yakalamak ve dönüşümü gerçekleştirmek ise gelişmenin zorunlu adımları olarak düşünülmekte ve bu durum ülkeleri bu gelişmeleri takip etmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda gelişmiş ülkeler, bilgi ve iletişim teknolojilerinin tetiklediği değişimin etkisiyle istihdam alanlarını dönüştürmeye, yalnız çalışma ortamlarını ve iş yapma biçimlerini değil iş gücünü de yeniliklere uyarlamaya çalışmakta ve iş gücünün sürekli gelişiminin sağlanmasını teşvik etmektedirler. Dolayısıyla küresel anlamda rekabet edebilmek ve var olabilmek için yenilikleri takip eden, uyarlayan, en son gelişmeleri yakalayan ve bu doğrultuda SMEG'in öneminin farkında olarak bu alana yatırım yapan ülkeler ancak sistematik bir ekonomik, sosyal ve kültürel gelişim ve ilerleme sağlayabileceklerdir.

Nitekim yeni birtakım işlerin ortaya çıkıyor olması ve bazı var olan işlerin yok olmasının yanı sıra iş yapma yöntemlerinin değişiyor olmasının da etkisiyle son zamanlarda “sürekli eğitim” ile “sürekli mesleki eğitim ve gelişim” kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke, sürekli mesleki eğitim ve gelişimi, hem yaşam boyu öğrenmenin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmekte hem de sosyal hayatın gelişimine, işgücünün geliştirilmesi ve ilerletilmesine ve ekonomik gelişmeye pozitif katkı sunabilecek bir süreç olarak görmektedir.

Bu bağlamda, çalışanların mesleki gelişimlerine ve bunun sonucunda kurumsal ilerlemeye önem veren, özellikle Kuzey Batı Avrupa ve Kuzey Amerika gibi bölgelerdeki gelişmiş ülkelerde hizmet sunan kurum, kuruluş, dernek ve birlik gibi yapılar, bireylerin almış oldukları formal eğitimin var olan iş süreçlerinin icrasında yetersiz kaldığını düşünerek bu yönde adımlar atmaktadırlar. Ayrıca AB, UNESCO, ILO, OECD ve UNIDO gibi bölgesel veya uluslararası birlik ve

topluluklar da bu yönde çeşitli tespitler yaparak sürekli eğitim konusundaki farkındalığın artırılması için kongre, konferans, zamanlı programlar vb. birçok etkinlik düzenleyerek bu durumun sürekliliği yönünde yasal düzenlemeler yapmakta ve böylece ekonomik kalkınmanın hızlandırılmasını amaçlamaktadırlar.

Kütüphanecilik mesleğinde sürekli olarak artan talepleri karşılayabilmek için, yaşam boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde kütüphanecilerin, içeriği yapıcı bir politikaya göre planlı olarak oluşturulmuş, tutarlı sürekli mesleki eğitim ve gelişim programlarından geçmeleri artık zorunlu hale gelmiştir.

Çalışmanın amacı anket yolu ile elde edilen verilerden yararlanarak KYGM için SMEG'e yönelik oluşturulacak politika ve planlama ile program içeriğini hazırlamaya rehberlik edecek temel ilkeleri, yöntem ve araçları belirlemek, bu çerçevede faaliyetlerin sistematik yürütülmesi ve sürekliliğinin sağlanması için öneriler getirmektir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında mevcut durumu tespit edebilmek için KYGM'ye bağlı kütüphanelerde çalışan kütüphanecilere anket uygulanmış ve mesleki personelin SEMG' e gereksinim duyup duymadığı, daha çok hangi iletişim-öğrenme araçlarını tercih ettiği ve öncelikle hangi konularda SEMG'e gereksinim duyulduğu saptamaya çalışılmıştır.

Yapılan anket sonucunda KYGM'nin kendine bağlı kütüphanelerdeki, çalışanları için SMEG'e yönelik bir politikasının olmadığı, yapılmakta olan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin ise çoğunlukla yararlı olduğu fakat yetersiz kaldığı saptanmıştır.

Anket uygulaması sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde öne çıkanlar aşağıda sıralanmıştır;

- Bakanlığın yürüttüğü hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin yetersizliği ortaya çıkmıştır. Kütüphanecilerin Bakanlığın düzenlediği hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılım oranlarına bakıldığında bu etkinliklere “bazen” (%36.6) veya “düzenli” (%52.6) bir şekilde katılım sağlandığı görülse de kütüphanecilerin büyük bir çoğunluğu (%67.1) kurumsal olarak düzenlenen bu hizmetiçi eğitim faaliyetlerini yeterli bulmamaktadır.

- Kurumsal olarak düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin yararlı olduğu fakat gerek katılımda gerek eğitim içeriklerinde (Tablo 25) gerekse de kullanılan yöntem ve araçlarda sorunlar yaşandığı dile getirilmiştir. Karşılaşılan sorunlar: eğitim faaliyetlerinin sürekliliğinin sağlanamaması (%66.8); uygulamalı eğitim faaliyetlerinde eksiklik (%46.5); ulaşım-konaklama ile ilgili sorunlar (%37.5); eğitim faaliyetlerine, eğitimin içeriği ile ilgili olan personelin haricinde diğer çalışanların gönderilmesi (%35.4) gibi durumlar sorun olarak bildirilmiştir. Burada belirtilen sorunlar düşünüldüğünde, çok daha fazla kişinin katılımının sağlanabildiği, uygulamaların görsel bir şekilde anlatıldığı, uzaktan 7/24 erişim sağlanabilecek bir eğitim modülü gereksinimi ortaya çıkmaktadır (Tablo 41).
- Katılım sağlanan kurumsal eğitim faaliyetlerinde geribildirim almak ileride yapılacak olan eğitimlerin daha nitelikli ve verimli olmasını sağlar. Anket bulgularına göre geribildirim alma durumunda bir süreklilik olmadığı saptanmıştır. Buna göre “Bazen” geribildirim yapıldığını belirten katılımcıların oranı %44.9 iken soruyu “Hayır” olarak yanıtlayanların oranı ise %27.7’dir. Oysa ki, verilen eğitimin daha sonraki düzenlenecek eğitim faaliyetleri için değerlendirilmesi açısından geribildirimlerin yer aldığı kısa anketlerin uygulanması önemli bir yaklaşımdır.
- Kurumsal olarak düzenlenen faaliyetlerin SMEG’e katkı oranının değerlendirilmesi yapıldığında, sırasıyla “kütüphane otomasyon sistemine dair eğitim faaliyetleri”, “mesleki toplantı ve söyleşiler”, “mesleki konferanslar, sempozyumlar” ve kütüphane haftası etkinlikleri” nin ön plana çıktığı görülmektedir. Kurumsal olarak düzenlenen bu faaliyetlerin SMEG’e katkı oranına bakıldığında ise, faaliyetlerin nicelik olarak az olmasına rağmen yarar sunduğu, eğitim ve gelişim faaliyetlerinin nicelik olarak çoğaltılarak katılım oranının artırılması düşüncesinin olduğu gözlenmiştir.

- Yabancı dil, kütüphane çalışanlarının alanları ile ilgili uluslararası literatürü izleyebilmeleri, toplantıları takip edebilmeleri, meslektaşlarıyla tartışma platformlarında bir araya gelebilmeleri, iletişim kurabilme ve paylaşımda bulunabilmeleri açısından önemli bir araçtır. Bu bağlamda halk kütüphanesi çalışanlarına, bildikleri yabancı diller ve seviyelerine yönelik soru yöneltilmiş (Tablo 11), ancak yabancı dil konusunda yetersiz oldukları tespit edilmiştir. Kütüphanecilerin % 35.56'sı “orta derecede” İngilizce bildiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, “mesleki İngilizce” seçeneğinde zorlanma derecesinin diğer konulara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu oran, halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin yabancı dil bilgisinin genel olarak istenen düzeyde olmadığını göstermektedir.
- Kütüphanecilerin sosyal medya araçlarını kullanım oranları yüksek düzeydedir. Sosyal medyayı kullanmayanların oranı ise % 9.8'dir. Kütüphanecilerin büyük bir çoğunluğu sürekli mesleki eğitim ve gelişimlerine yönelik olarak sosyal medyayı meslektaşlarıyla iletişimde kalmak (%78.8), mesleki bilgi paylaşmak ve mesleki alanda bir gruba, kişiyi veya kişileri takip etmek (%69.2) için kullanmaktadırlar.
- Katılımcıların kurum dışı SMEG'e yönelik yaptıkları faaliyetler halkla ilişkilerde daha etkin olabilmek için kişisel gelişim kurslarına katılmak ya da yayınları takip etmek (%35.7), mesleki bilgileri içeren blog/günlük vb. çevrimiçi içerikleri derleyip paylaşmak (%34.5), alanla ilgili mesleki derneklerin faaliyetlerine katılmak (%20.9) şeklinde tespit edilmiştir.
- Kurum dışı sürekli mesleki eğitim faaliyetlerine katılımda karşılaşılan zorlukların başlıcaları; maddi yetersizlik (%44.6), iş yoğunluğu nedeniyle zaman bulamama (%43.4), ulaşım ve konaklama sorunları (%35.4), online uzaktan eğitim programlarının eksikliği (%34.5) ve eğitim zamanının uygun olmayışı (%31.7) gibidir. KYGM'nin bu konuda personelin kurum dışı eğitim ve gelişim faaliyetlerinden

yararlanabilmesi için destekleyici ve özendirici çalışmalar yapmasında yarar vardır.

- Elde edilen verilere göre web tabanlı eğitim uygulamalarından yararlanan kütüphanecilerin oranının yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Tablo 31). Ayrıca kütüphanecilerin yararlandıkları uygulamalara bakıldığında, en çok deneyimlenen uygulamaların video konferans ve webinar olduğu da tespit edilenler arasındadır (Tablo 32). Bu durum göstermektedir ki, kütüphanecilerin büyük çoğunluğu web tabanlı eğitim uygulamalarını deneyimlemişlerdir ve bu tarz eğitim modeline yatkındırlar.
- Kurumsal olarak düzenlenen ve uzaktan eğitim yönteminin kullanıldığı faaliyetler ile bunların SMEG'e yönelik olarak kütüphanecilere sunduğu yarar derecesi değerlendirildiğinde ise kütüphaneciler en çok kütüphane otomasyon sistemine yönelik eğitim faaliyetlerini yararlı buldukları, (Tablo 33) fakat bu eğitim faaliyetlerinin sürekliliğinin sağlanamadığı görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Çalışmanın III.5.4.4 bölümünde de belirtildiği gibi, kütüphane otomasyon sistemine yönelik yapılan dört eğitim faaliyetinden ikisi video konferans yoluyla uzaktan eğitim yöntemiyle geniş katılımlı bir şekilde düzenlenmiştir.
- Kütüphanecilerin büyük bir çoğunluğu eğitim ve gelişim faaliyetlerinin yapılmasını (Tablo 36) ve sürekliliğinin sağlanmasını (Tablo 25) bir gereksinim olarak görmektedir. SMEG'e yönelik gereksinim duyulan konular değerlendirilip eğitim planlaması yapılırken bu durumun göz önünde bulundurulmasında yarar vardır.
- Kütüphanecilerin neredeyse tamamının (% 98.5) kütüphane otomasyon sistemini kullandıkları tespit edilmiştir (Tablo 37). Katılımcıların çoğunluğunun otomasyon sistemine dair bir eğitim gereksiniminin olduğu da tespit edilen veriler arasındadır (Tablo 39). Mevcut durum düşünüldüğünde kütüphane otomasyon sistemine entegre bir eğitim modülü ile tüm kütüphanecilere ulaşımın

sağlanabilmesi ve eğitim gereksinimlerinin bu yolla giderilmesi gerçekleştirilebilir.

- Kütüphanecilerin, SMEG için kurumsal olarak katılım sağlanan faaliyetlerde en fazla yararlı olacağını düşündükleri yöntemler “kurumsal yüz yüze hizmetiçi eğitim yöntemi”, “kütüphane otomasyon sistemine entegre, talep edilen mesleki bilgilerin bulunabileceği bir modül”, “kongre, konferans, toplantı ve seminerlere katılım” yöntemleridir (Tablo 40). Geçmiş deneyimler de göz önüne alındığında, yüz yüze eğitim yöntemine yatkınlık, elde edilen verilerde de kendini göstermektedir. Bunların dışındaki belirtilen diğer tüm yöntemlerin de yararlı olacağı düşünülmektedir.
- Ayrıca elde edilen verilere göre, kütüphaneciler sürekli eğitim ve gelişim faaliyetlerinin belirlenmiş fiziksel bir ortamda yüz yüze eğitim ve kütüphane otomasyon sistemine entegre online (çevrimiçi) bir eğitim modülüyle eğitim seçeneklerini tercih ettikleri (Tablo 41) tespit edilmiştir. “e-posta ile eğitim”, “sosyal ağlar aracılığı ile eğitim” ve “workshoplar” ise düşük oranda tercih edilen seçenekler olmuştur. Kütüphanecilerin tercih ettikleri eğitim araçları ya da yöntemleri göz önünde bulundurularak KYGM’nin bu araçları kullanması eğitim programlarının başarıya ulaşması açısından önem taşımaktadır.
- Elde edilen verilere göre katılımcıların neredeyse tamamı (% 94.2) SMEG faaliyetlerinin daha planlı ve sistematik bir şekilde yürütülmesi için merkezi bir birimin oluşturulmasını istemektedirler (Tablo 43). Ayrıca buna ek olarak mesleki bir birim oluşturulması durumunda kütüphanecilerin büyük çoğunluğu katkı verebileceklerini belirtmişlerdir (Tablo 44).
- Kütüphaneciler kendilerine yönelik oluşturulacak sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetlerinin, kütüphane üyelerine/kullanıcılarına yönelik hizmetlere büyük bir oranda olumlu yansıtacağını düşünmektedirler (Tablo 45). Kütüphanelerin 5 unsurundan biri olan kullanıcılarına en iyi hizmeti vermeleri ilkesinden hareketle, öncelikle

bunu sağlayacak kütüphanecilerin eğitimine önem verilmesi, idare tarafından göz önünde bulundurulması gereken önemli bir konudur.

Anket sonucunda elde edilen veriler, “KYGM’nin halk kütüphanecilerine yönelik kapsayıcı, gereksinimleri karşılayan, sistematik ve planlı yürütülen, sürekliliği sağlanmış, BİT olanaklarının kullanıldığı, çağdaş kavrayışı yansıtan sürekli eğitim faaliyetleri bulunmamaktadır.” şeklinde oluşturduğumuz hipotezimizi doğrulamaktadır.

Araştırmamız kapsamında elde edilen bulgular ışığında **önerilerimiz** ise şunlardır:

- Öncelikle çalışma kapsamında uygulanan kapsamlı anket, konunun muhatapları tarafından değerlendirilmelidir. Anket bulguları değerlendirildiğinde mevcut kütüphanecilerin sürekli mesleki eğitim ve gelişimine ilişkin detaylı veriler ortaya çıktığı görülmektedir. Sadece mevcut durumun ortaya çıkarılması bile sorunların tespiti ve atılacak adımlar açısından önem taşımaktadır.
- Halk kütüphanelerindeki mevcut personel profili gereği bir sürekli eğitim programı elzemdir. Ayrıca bu kütüphanelerde BİT konusunda yetkin kütüphaneci ve teknik personel eksikliği, var olan teknik personelin de bu konularda kendini güncelleyememesi veya idare tarafından bir eğitim ortamının oluşturulamaması, personele dair bir SMEG çalışmasının önemini pekiştirmektedir.
- Bu çalışmayla KYGM’nin, halk kütüphaneleri çalışanlarının SMEG ihtiyacının karşılanmasına yönelik, yasal mevzuatla desteklenmiş yazılı bir **SMEG politikasının** oluşturması önerilmektedir. Oluşturulacak olan bu politika ile AREGEM’in uygulama sorumluluğunda olan “Hizmetiçi eğitim Yönetmeliği” nin halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik uygulamasındaki eksikliklerin telafi edilmesi ve çalışanların yeni gelişmelere paralel olarak eğitim ve gelişim gereksinimlerinin giderilmesi amaçlanmaktadır. Tasarlanacak olan SMEG politikasının anket sonuçları göz önüne alınarak

yapılmasında yarar vardır. Bunların gerçekleştirilmesi aynı zamanda araştırmanın amacına ulaşmasına da katkı sağlayacaktır.

- Ülkenin dört bir yanına dağılmış bir teşkilat yapısıyla hizmet veren halk kütüphanesi çalışanlarının bir konuda eğitim gereksinimi duymaları durumunda, bir araya getirilebilmeleri, eğitim için bir mekanın tahsis edilebilmesi ve konaklama olgusu hem zaman hem de ekonomik olarak bir sorun haline gelebilmektedir. Aslında farklı halk kütüphanelerinde çalışan, birbirine benzer deneyimler sonucunda ortak sorunlarla karşılaşan kütüphane çalışanlarının aynı ortamda etkileşimli olarak eğitim almaları önemli olsa da, bu durum dağınık teşkilat yapısından dolayı çoğu zaman olanaklı olamamaktadır. Bu durumda KYGM'nin, anket çalışmamızda eğitim ve gelişim faaliyetlerinde katılımcılarca yüksek oranda tercih edilen kanallardan olan “çevrimiçi uzaktan eğitim” ve “kütüphane otomasyon sistemine entegre online (çevrimiçi) bir eğitim modülü” seçeneklerinin birlikte değerlendirilerek, 7/24 ulaşılabilir olan BİT destekli bir SMEG ortamı oluşturmada yarar vardır.
- Sewdass (2009, s. 8), halk kütüphanelerinin kendine has doğasından kaynaklı, daha yapısal ve kuruma özel bir eğitim yönteminin gerekli olduğunu dile getirmektedir. Böyle bir ortamda önerilecek en iyi yöntem, anket çalışmasında elde edilen verilerden de anlaşılabilceği gibi, mevcut kütüphane otomasyon sistemine entegre edilecek bir SMEG ortamının tasarlanmasıdır. Bu sayede personelin SMEG ihtiyacının karşılanması için yeni bir mekan, yeni bir internet ağı veya donanımına gerek kalmadan, çalışanlar kendi mekanlarında, kendi iş veya kişisel bilgisayarları ile kendilerine tanımlanmış yetkilendirme ile kütüphane otomasyon sistemine giriş yaparak her türlü bilgi gereksinimlerini karşılayabileceklerdir. Kütüphane otomasyon sistemi personel girişi yetki dahilinde olduğu için personel isterse mesai saatleri haricinde kurum dışından da kendisine tanımlanmış kullanıcı adı ve şifresi ile bu içeriklere erişebilecektir.
- Oluşturulacak olan SMEG modülü, merkezi olarak yönetilen halk kütüphanelerinin teşkilat yapısına özgü bir model olacaktır. İdari olarak merkezilik ve düşünülen SMEG modülüne ortam sağlayacak olan kütüphane

otomasyon sisteminin de merkezi olarak hizmet vermesi, sunulacak olan eğitim modülü için bir avantaj niteliğindedir. Yani tasarlanacak olan eğitim paketleri sisteme entegre edildiğinde veya herhangi bir içerik güncellemesi yapıldığında eş zamanlı olarak kütüphane otomasyon sistemini kullanma yetkisi olan bütün çalışanlar tarafından görülebilecek ve kullanılabilir.

- Otomasyon sistemi üzerinden sunulacak olan SMEG modülünün en büyük avantajlarından biri sistemin web tabanlı olmasıdır. İnternetin hayatımıza getirdiği değişiklikler herkes için aşıkardır. Sonsuz kapasitesi, geniş kapsama alanı, alternatif ve özelleştirilebilir nitelikleri ile internet iş hayatımızı, yaşama bakışımızı, eğlence ve öğrenim yöntemlerimizin yanı sıra uzun bir süredir sürdürdüğümüz geleneksel alışkanlıklarımızı da dönüştürmektedir (Song, 2005, s. 37). İnternet sayesinde SMEG süreçlerinde daha nitelikli ve daha kısa sürede verimli sonuçlar sağlanabilecektir. Kütüphane personeline yönelik olan bu modül sayesinde, personelde internetin verimli bir şekilde kullanımı farkındalığı da sağlanacaktır.
- Kurum teşkilat yapısında verilen bilgilerden anlaşılacağı üzere çalışan personel profili çeşitlilik göstermektedir. Halk kütüphaneleri personel profilindeki eğitim ve meslek durumu çeşitliliği ile kütüphane hizmetlerinde iyileştirme sağlamak için, çalışanlar oluşturulacak olan SMEG programı ile desteklenmelidir. Örneğin, personel sayısı eksik olan halk kütüphanelerinde, çalışanın eğitim durumuna, gerekli mesleki ve teknik bilgisine bakılmaksızın, kurumdaki her türlü iş sürecinin var olan insan kaynağı tarafından yürütülmesi talep edilebilmektedir.
- Oluşturulacak olan eğitim içeriği kütüphane çalışanlarının mezuniyet durumları ve sorumlu oldukları iş süreçlerine göre kategorize edilebilecektir. Örneğin; personele yönelik verimsiz olabilecek yoğun bilgi yüklemesi yerine, kendisinin seçerek yönetebileceği içerikler sunulabilecektir. Bu sayede çalışanlar, mesleki birikimlerini güncel tutma, yeni gelişmeleri takip etme böylece ülkemizdeki kütüphaneciliğin gelişimine katkı sunabilme olanağı elde edebileceklerdir.
- Bu **modülde** kütüphane personeline yönelik tasarlanacak olan eğitim kaynakları içerik olarak şunları kapsayabilir;

- Kütüphanecilik bilimi, BİT, ağ teknolojileri ile ilgili mesleki olarak gereksinim duyulan her türlü bilgi,
 - Kütüphane otomasyon sisteminin ideal bir şekilde kullanımına yönelik rehber kaynaklar, videolar, webinarlar, sunumlar vb. kaynaklar,
 - Günlük rutin iş süreçlerinin verimli bir şekilde yerine getirilmesine yönelik eğitim kaynakları ve alıştıırma uygulamaları,
 - Yeni faaliyetlerin tanıtımı, eğitim içeriklerinin duyurusu vb. etkinlikler için oluşturulacak modülün sosyal medya araçları ile entegre bir şekilde çalışması olanağı,
 - Personelden alınan geribildirimler kullanılarak, gereksinim duydukları yeni konulardan oluşan eğitim paketleri,
 - Eğitimcilerle çevrimiçi bir şekilde birebir eğitim olanağı,
 - Halk kütüphanesi çalışanları arasında bilgi paylaşımı için bir iletişim platformu,
 - Yabancı dil öğrenimine yönelik interaktif platformlara erişim olanağı,
 - Ayrıca, yapılacak araştırmalar doğrultusunda, personelin kişisel gelişimini destekleyici, yaşam boyu öğrenme sürecini besleyici güncel eğitim paketleri,
- SMEG modülünün yönetimi için, anket çalışmasında katılımcıların da olumlu bulunduğu bir “**SMEG Birimi**”nin KYGM bünyesinde kurulması, önerilerimiz arasındadır. Oluşturulacak olan bu birim sayesinde;
 - SMEG faaliyetlerinin oluşturulan SMEG politikası ve diğer yasal mevzuata göre yürütülmesi,
 - SMEG faaliyetlerine yönelik gereksinim duyulan içeriğin interdisipliner olarak oluşturulması ve iş süreçlerine göre kategorize edilebilmesi,
 - İnteraktif SMEG faaliyetleri için eğitimci sağlanması ve işbirliği yapılacak diğer eğitim kurumları ile ilişkilerin yürütülmesi,

- Eğitim ve gelişim faaliyetlerine dair müfredatın geliştirilmesine için, gerek kurum içerisindeki birimlerin sorumluları ile gerekse kurum dışındaki işbirliği yapılacak oluşumlarla yuvarlak masa çalışmalarının yürütülmesi,
- SMEG faaliyetleri sonucunda anket çalışmaları yapılarak mevcut durumun değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler sonucunda mevcut durumda gereksinim duyulan iyileştirme ve güncelleme çalışmalarının yapılması veya yeni içeriklerin oluşturulması sağlanacaktır.

Bu modül için oluşturulacak eğitim içerikleri, farklı eğitim almış veya aynı eğitimi farklı zaman dilimleri içerisinde almış, ama aynı iş süreçlerinde hizmet veren çalışanlar arasındaki bilgi uçurumunun daraltılmasına katkıda bulunacaktır. Verilecek olan eğitim içeriği otomasyon sistemi üzerinden ve dijital kaynaklarla verileceği için, çalışanlar, iş süreçleri ile ilgili eksikliklerini tamamlayacağı gibi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ve yönetimi konusunda da ilerleme kaydedecektir. Personelin, eğitim içeriğini oluşturan dijital kaynaklarla sürekli etkileşim içerisinde olması, elektronik kaynaklara karşı var olan kullanım fobisini de yenmeye yardımcı olacağından bu kaynakların verimli kullanılmasına yönelik bir özgüven oluşacaktır. SMEG faaliyetleri ile desteklenecek kütüphaneciler sayesinde bilgi hizmetlerinde sağlanacak çeşitlilik vasıtasıyla kullanıcı memnuniyetinde ilerleme sağlanacaktır. Ayrıca bu faaliyetler aracılığıyla, çalışanların kütüphanecilik mesleğine yönelik sahiplenme ve savunuculuğuna yönelik farkındalık oluşturma istekleri artacaktır.

Sistemi kullanacak olan çalışanlar, SMEG'in iş yaşamlarında kolaylıklar sağlayacağı, kişisel gelişimleri ve kurum için artı değerler yaratacağı bilinci ve sorumluluğunda olmalıdırlar. Bu bakımdan eğitim içeriklerinin verimli olup olmaması, iş yaşamına ya da bireysel yaşamına olumlu-olumsuz etkilerinin hem çalışan hem de kurum tarafından ölçülebiliyor olması gerekmektedir. Eğitim faaliyetleri sonunda katılımcıların gelişimlerinin ölçülebilmesi, sertifika ve belgelendirme işlemlerinin belirlenecek gerçekçi kriterlere göre değerlendirilmesi, çalışanları daha da motive edecek ve SMEG yaklaşımının kurumsal olarak sürdürülebilirliğini destekleyecektir. Bu sayede yaşam boyu öğrenme ve yenilikçi

yaklaşımlarla yeni hizmetler üretebilme bilinci kazanmış kütüphaneciler, hem çalıştıkları kurum düzeyinde hem de ülkemizdeki kütüphaneciliğin ilerlemesine yönelik yeni adımlar atabileceklerdir.

Sürekli eğitim sadece çalışan için değil aynı zamanda bir bütün olarak kurum ve ülke için de çok büyük önem arz etmektedir (Sewdass, 2009, s. 9). Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi SMEG'e verilen önemin ülkemizde de bilinç düzeyine çıkarılması gerekmektedir. Bu çalışma kapsamında geliştirilecek SMEG modülü, hem kütüphanecilik alanında SMEG faaliyetlerinin bir otomasyon sistemi aracılığıyla verilmesi açısından bir ilk olması hem de diğer türlerdeki bilgi merkezlerine de örnek oluşturabilmesi açısından önemlidir.



KAYNAKÇA

- Aguinis, H. ve Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
- ALA. (2016). *About ALA*. 10.06.2016 tarihinde <http://www.ala.org/aboutala/> adresinden erişilmiştir.
- ALA-LearningRT. (2016). *ALA-LearningRT Mission*. 15.06.2016 tarihinde <http://www.ala.org/learnrt/> adresinden erişilmiştir.
- ALA-Online Learning. (2016). *ALA Online Learning*. 15.06.2016 tarihinde <http://www.ala.org/onlinelearning/> adresinden erişilmiştir.
- Alemna, A.A. (2001). Perception of Continuing Education for Librarianship in Ghana. *Library World*, 102, 2001:44-47.
- Ankara Üniversitesi. (2017). *Bilgi ve Belge Yönetimi-Genel Bilgiler*. 20.02.2017 tarihinde <http://bilgibelge.humanity.ankara.edu.tr/hakkimizda/genel-bilgiler/> adresinden erişilmiştir.
- Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez ve Rapor Yazım Yönergesi. (2013). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 12.03.2017 tarihinde <http://sosbilens.ankara.edu.tr/files/2013/02/tezyazimyonergesi.pdf> adresinden erişilmiştir.
- ANKOS. (2017). *ANKOS'un amacı*. 10.01.2017 tarihinde <http://www.ankos.gen.tr/web/index.php/ankoshakkinda/genelbilgi> adresinden erişilmiştir.
- Amazon Kindle. (2016). *Wikipedia* içerisinde. 21.04.2017 tarihinde https://en.wikipedia.org/wiki/Amazon_Kindle adresinden erişilmiştir.
- American Psychological Association [APA]. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association*. Washington, DC: APA.
- APA Style. (2015). <http://www.apastyle.org/> adresinden erişilmiştir.

- Arat, T. (2011). *İletişim teknolojilerinin yükseköğrenim kurumlarında öğretim amaçlı kullanımı: Selçuk Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya. 20.10.2016 tarihinde <http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2229/280968.pdf?sequence=1> adresinden erişilmiştir.
- AREGEM. (2016). *Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma Eğitim Genel Müdürlüğü 2016 yılı “Hizmetiçi eğitim planı”*. 18.12.2016 tarihinde <http://aregem.kulturturizm.gov.tr/TR,154035/2016-yili-hizmet-ici-egitim-plani.html> adresinden erişilmiştir.
- AREGEM. (2017). *Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma Eğitim Genel Müdürlüğü 2017 yılı “Hizmetiçi eğitim planı”*. 20.01.2016 tarihinde <http://aregem.kulturturizm.gov.tr/TR,170751/2017-yili-hizmet-ici-egitim-plani.html> adresinden erişilmiştir.
- Ayhan, S. (2005). Düünden Bugüne Yaşam Boyu Öğrenme. *Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyumu* içinde (ss. 2-14). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Aytekin, Ç. ve Rüzgar, N. S. (2004). MPEG ile Web Tabanlı Eğitim. M. Yalvaç ve S. Gülseçen (Yay. Haz.), *First international conference on innovations in learning for the future: e-Learning: 26-27 October 2004* içinde (ss. 587-598). İstanbul: İstanbul University.
- Bağcı, Ş. E. (2015). Türkiye’de Yaşam Boyu Öğrenme: Piyasacı ve Muhafazakâr. *Mülkiye Dergisi*, 39 (3), 211-244. Jarvis P (2004). *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice*. 3rd Edition. London & New York: RoutledgeFalmer.
- Banerjee, P., Gupta, R. ve Bates, R. (2016). Influence of Organizational Learning Culture on Knowledge Worker’s Motivation to Transfer Training: Testing Moderating Effects of Learning Transfer Climate. *Current Psychology*, 1-12.
- Başbakanlık. (2017). *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu*, 28.03.2017 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> adresinden erişilmiştir.

- BBYhaber. (2017). *Halk Kütüphaneleri Bölge Seminerleri*. 15.06.2017 tarihinde <http://www.bbyhaber.com/bby/tag/halk-kutuphaneleri-bolge-seminerleri> adresinden erişilmiştir.
- Blog. (2017). *Oxford Dictionaries* içinde. 10.05.2017 tarihinde <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/blog> adresinden erişilmiştir.
- Bloglines. (2017). *Wikipedia* içerisinde. 21.04.2017 tarihinde <https://en.wikipedia.org/wiki/Bloglines> adresinden erişilmiştir.
- Blowers, H. (2009). WJ hosts 23 Things summit. *LibraryBytes*. 11.06.2016 tarihinde <http://www.librarybytes.com/2009/02/wj-hosts-23-things-summit.html> adresinden erişilmiştir.
- Boehmer, S. J. (2010). Librarian instruction-delivery modality preferences for professional continuing education. *Journal of the Medical Library Association*, 98 (1), 57.
- Bolin, M. K. (2013). *Open Access Web Resources for Library Continuing Education and Training*. Faculty Publications, UNL Libraries. Paper 307.
- Çakın, İ. (2013). *Halk Kütüphaneleri Çalışanları İçin: Kütüphanecilik Felsefesi*. 10.04.2016 tarihinde <http://uzem.kutuphaneturkiye.org.tr/mod/url/view.php?id=873> adresinden erişilmiştir.
- Chandrashekara, M. (2015). Use of web OPAC of Mysore university library by students and research scholars: a study. *Asian Journal Of Library and Information Science*, 6(1-2), 39-44.
- Çelik, A. (1998). Uzaktan Eğitim ve Kütüphanecilik. *Türk Kütüphaneciliği*, 12 (2), 104-109.
- Cooke, N. A. (2012). Professional development 2.0 for librarians: developing an online personal learning network (PLN). *Library Hi Tech News*, 29 (3), 1-9.

- Dalkıran, Ö. (2014). Hizmet İçi Eğitimde Türk Kütüphaneciler Derneği'nin (TKD) Rolü. *Türk Kütüphaneciliği*, 28 (2), 189-200.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dinevski, D. ve Dinevski, I. V. (2004). The concepts of university lifelong learning provision in Europe. *Transition Studies Review*, 11(3), 227-235.
- DPT. (2006). *Bilgi Toplumu Stratejisi Sosyal Dönüşüm Mevcut Durum Tespiti Nihai Rapor*. 18.05.2015 tarihinde <http://www.bilgitoplumu.gov.tr/btstrateji/BTS%20-%20MDT%20-%20Sosyal%20Donusum%20-%20Nihai.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Durrance, Joan C. (1980). Continuing Education. *Journal of Education for Librarianship*. 21 (2): 172 – 176.
- Eğitim Bilgisi. (2016). *Eğitim ve öğrenme ilişkisi*. 05.08.2016 tarihinde http://egitimbilgisi.tr.gg/egitim_ogrenme_iliskisi.htm adresinden erişilmiştir.
- ERIC Institute of Education Sciences (Thesaurus). (2016). *ERIC Thesaurus - Education Resources Information Center, "Education, learning, development, technology, innovation," terms*. 20.12.2016 tarihinde <https://eric.ed.gov/> adresinden erişilmiştir.
- European Commission. (2002). *European Report on quality indicators of lifelong learning*. Bruxelas: União Europeia. 07.06.2016 tarihinde http://www.aic.lv/bologna/Bologna/contrib/EU/report_qual%20LLL.pdf adresinden erişilmiştir.
- Feather, J. ve Sturges, P. (2003). *International Encyclopedia of Information Science*. London: Routledge.
- Flickr. (2017). *Wikipedia* içerisinde. 25.04.2017 tarihinde <https://en.wikipedia.org/wiki/Flickr> adresinden erişilmiştir.
- Fretwell, D. H. ve Colombano, J. E. (2000). *Adult Continuing Education: An Integral Part of Lifelong Learning*. Emerging Policies and Programs for the 21st

- Haycock, K. (2001). *Continuing professional education: towards evidence-based practice*. IFLA publications, 98, 1-8.
- Hill C.E. ve Lent R.W. (2006). A narrative and meta-analytic review of helping skills training: time to revive adormant area of inquiry. *Psychother. Theory Res. Pract.* 43:154–72.
- Holt, İ. ve Kızılaslan, D. (2004). *Kütüphanecilikte sürekli eğitim uygulamaları ve Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi örneği*. 20.08.2016 tarihinde <http://eprints.rclis.org/5874/1/SurekliEgitim.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Horton, W. K. (2000). *Designing web based training: How to teach anyone anywhere anytime*. New York: John&Wiley Sons.
- IFLA. (2009). *About Continuing Professional Development and Workplace Learning Section- CPDWL*. 15.05.2016 tarihinde <http://www.ifla.org/about-cpdwl> adresinden erişilmiştir.
- IFLA. (2014). *Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. 20 Mart 2016 tarihinde <http://www.ifla.org/publications/continuing-professional-development-principles-and-best-practices?og=82> adresinden alındı.
- IFLA. (2016). *Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. 12.12.2016 tarihinde <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> adresinden erişilmiştir.
- IFLA-CPDWL. (2016). *Continuing Professional Development and Workplace Learning*. 11.08.2016 tarihinde <http://www.ifla.org/cpdwl> adresinden erişilmiştir.
- IFLA/UNESCO. (1994). *IFLA/UNESCO Public Library Manifesto 1994*. 20 Mart 2015 tarihinde <http://www.ifla.org/publications/iflaunesco-public-library-manifesto-1994> adresinden erişilmiştir.
- IFLA/UNESCO. (1995). UNESCO halk kütüphanesi bildirgesi.. Çev. Yaşar Tonta. *Türk Kütüphaneciliği*. 9 (2). 144–147.

- Ireland Ministry of Education and Science. (2000). *Learning for Life: White Paper on Adult Education*. 20.01.2015 tarihinde http://www.irishtimes.com/newspaper/special/2000/whitepaper/adult_educ.pdf adresinden erişilmiştir.
- Işık, D. (2013). Üniversite Kütüphanelerinde Web 2.0 Teknolojilerinin Kullanımı ve Web Tabanlı Kullanıcı Eğitimi İçin Öneriler. *Türk Kütüphaneciliği*, 27 (1), 100-116.
- Jurow, S. (1992). Preparing academic and research library staff for the 1990's and beyond. *Journal of Library Administration*, 17(1), 5-17.
- Kaptan, S. (2000). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Bilim yayınları.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, H. E. (2014). Lifelong Learning and Turkey. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 47(1), 81-102.
- Kuhn, I., Morgan, P. ve Collins, A. (2011). *Adapting the 23Things programme for health librarian professional education*. 11.06.2016 tarihinde https://www.repository.cam.ac.uk/bitstream/handle/1810/238960/eahil2011_23thingskuhn.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden erişilmiştir.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2003). *Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği*. 15.01.2017 tarihinde <http://teftis.kulturturizm.gov.tr/TR,14582/hizmet-ici-egitim-yonetmeliği.html> adresinden erişilmiştir.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2012). *Halk Kütüphaneleri Yönetmeliği*. 15.02.2017 tarihinde <http://teftis.kulturturizm.gov.tr/TR,14656/halk-kutuphaneleri-yonetmeliği.html> adresinden erişilmiştir.
- KYGM. (2012). *Bilgiye Erişimde Engelli Değilsiniz (BİLED)*. 20.02.2017 tarihinde <http://www.kygm.gov.tr/yazdir?91B9E031FCF52540047B1DCEEF4C01C2> adresinden erişilmiştir.

- KYGM. (2012). *Kütüphane Hizmet Esasları*. 05.01.2017 tarihinde <http://teftis.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/4857,ek-kutuphane-hizmet-esaslari.pdf?1> adresinden erişilmiştir.
- KYGM. (2015). “*Kütüphan-e Türkiye*” *Planlama ve Pilot Uygulama Projesi (1 Temmuz 2013-31 Ekim 2015)*. 11.08.2017 tarihinde <http://www.kygm.gov.tr/TR,110138/kutuphan-e-turkiye-planlama-ve-pilot-uygulama-projesi-1-.html> adresinden erişilmiştir
- KYGM. (2016). *Halk kütüphaneleri verileri*. 10.06.2016 tarihinde <http://www.kygm.gov.tr/TR,134508/halk-kutuphaneleri-verileri.html> adresinden erişilmiştir.
- KYGM. (2017). *Kütüphane Haftası*. 10.06.2017 tarihinde <http://www.kygm.gov.tr/TR,1105/kutuphane-haftasi---library-week.html> adresinden erişilmiştir.
- KYGM-Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu. (2012). 2. *Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu: Değişen Dünyada Halk Kütüphaneleri*. 9-12 Mayıs 2012, Bodrum. Bildiriler, Posterler ve Çalıştay Raporları kitabı.
- KYGM-Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu. (2013). 3. *Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu: Kütüphanelerde Mekan Tasarımı*. 08-10 Mayıs 2013, Bodrum. Bildiriler, Kütüphane Sunumları, Posterler kitabı.
- KYGM-Kütüphane Planlama Birimi. (2017). *Kütüphane İstatistikleri*.
- Learning. (2016). *Oxford Online Dictionary* içinde. 02.08.2016 tarihinde <https://en.oxforddictionaries.com/definition/learning> adresinden erişilmiştir.
- Lee, N. ve Kawasaki, Y. (2005). Continuing Professional Education for Librarians: International Trends (Lifelong and Continuing Education in Libraries). *Lifelong Education and Libraries*, 5, 25-35.
- Mantar, E. (2003). *Kütüphanecilikte sürekli eğitim: Ankara’da bulunan üniversite kütüphaneleri üzerine bir inceleme*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2008). Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği. 05.06.2016 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080920-12.htm> adresinden erişilmiştir.

NetLibrary. (2017). *NetLibrary*. 21.06.2017 tarihinde <https://sctcc.ims.mnscu.edu/shared/LibraryResearchOrientation/D2LUnit5NetLibrary.htm> adresinden erişilmiştir.

New York Library Association. (2016). *New York State Public Librarian Certification*. New York Library Association, 08.08.2016 tarihinde <http://www.nysl.nysed.gov/libdev/cert/index.html> adresinden erişilmiştir.

New York State Library. (2016). *NYS Certified Public Librarian Search*. 08.08.2016 tarihinde <http://www.nysl.nysed.gov/libdev/cert/search.htm> adresinden erişilmiştir.

Nordstrom, N. M. (2008). *Top 10 benefits of lifelong learning*. 18.01.2017 tarihinde http://www.selfgrowth.com/articles/Top_10_Benefits_of_Lifelong_Learning.html adresinden erişilmiştir.

Óhidy, A. (2008). *Lifelong Learning: Interpretations of an Education Policy in Europe* (E. Györffy, C. Kober-Tomasek, M. Eickhoff, K. Wedekamper & A. Óhidy, Trans.). *Wies-baden*: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Olaniyan, D. A. ve Ojo, L. B. (2008). Staff training and development: A vital tool for organisational effectiveness. *European Journal of Scientific Research*, 24(3), 326-331.

Podcast. (2017). *Business Dictionary* içinde. 20.05.2017 tarihinde <http://www.businessdictionary.com/definition/podcast.html> adresinden erişilmiştir.

Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants Part 1. *On the Horizon*, Vol. 9 Iss 5 pp. 1 – 6.

Prytherch, R. J. (2000). *Harrod's Librarians' Glossary and Reference Book: A Directory of Over 9,600 Terms, Organizations, Projects, and Acronyms in the*

Areas of Information Management, Library Science, Publishing, and Archive Management. Aldershot, Hants: Gower.

Quinney, K. L., Smith, S. D. ve Galbraith, Q. (2010). Bridging the gap: Self-directed staff technology training. *Information Technology and Libraries*, 29(4), 205.

Ramalho J. (2014) Mentoring in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 46 Iss: 4, pp.177 – 181.

Reitz, J. M. (2016). *Online Dictionary for Library and Information Science*. 15.05.2016 tarihinde http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_1.aspx adresinden erişilmiştir.

Reitz, J. M. (2017b). *Online Dictionary for Library and Information Science - Wiki*. 11.04.2017 tarihinde http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_1.aspx adresinden erişilmiştir.

Reitz, J. M. (2017a). *Online Dictionary for Library and Information Science-Self-checkout*. 11.04.2017 tarihinde http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_1.aspx adresinden erişilmiştir.

RFID. (2016). *Wikipedia* içerisinde. 20.12.2016 tarihinde <https://tr.wikipedia.org/wiki/RFID> adresinden erişilmiştir.

Robinson, T. E. (2013). Professional Development Opportunities Provided by Consortia: What We Can Learn from this Model. *Revolutionizing the Development of Library and Information Professionals: Planning for the Future*, 209.

Rollyo. (2017). *Wikipedia* içerisinde. 25.04.2017 tarihinde <https://en.wikipedia.org/wiki/Rollyo> adresinden erişilmiştir.

Rose, L. L. (1988). Profesional development. In D. C. Neal (Ed.), *Consortia and interinstutional cooperation* (pp. 47-59). New York: American Council on Education.

RSS. (2017). *Wikipedia* içerisinde. 25.04.2017 tarihinde <https://en.wikipedia.org/wiki/RSS> adresinden erişilmiştir.

- Sabuncuoğlu, Z. (1991). *Personel yönetimi*. 4. bs. İstanbul: Teknografik Yay.
- Satterfield, J.M. ve Hughes, E. (2007). Emotion skills training for medical students: a systematic review. *Medical Education*.41: 935–41
- Seefeldt, J. ve Syré, L. (2007). *Geçmişe ve geleceğe açılan kapı: Almanya’da kütüphaneler* (M. Arun, Çev.). Hildesheim: Alman Kütüphane Birlikleri Federal Topluluğu.
- Sewdass, N. (2009). The need for continuous (competency-based) training and development of library staff in a public library (Doctoral dissertation). 12.09.2016 tarihinde <http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/1213/00dissertation.pdf?sequence=2> adresinden erişilmiştir.
- Sezer, S. (2005). Sayın Semra Sezer’in konuşması. Sayılan, F., Yıldız, A. (Yay. Haz.), “Yaşam boyu öğrenme: sempozyum bildirileri ve tartışmalar”: *I. Yaşam boyu öğrenme sempozyumu* 9-10 Aralık 2004 Ankara içinde (ss. 2-14). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Pagem Yayıncılık.
- Simmonds, P. (2003). Continuing professional development and workplace learning 2: CPD and you–how CILIP is meeting the continuing professional development needs of its members. *Library Management*, 24(3), 169-170.
- Smith, I.W. (2002). Staff development and continuing professional education: policy and practice in Australian academic and research libraries, *Continuing professional education for the information society*. ed. Patricia Layzell Ward. München: K.G.Saur. s. 34).
- Song, Y. (2005). On E-Learning & Continuing Education for LIS Staff (Lifelong and Continuing Education in Libraries). *Lifelong Education and Libraries*, 5, 37-45.
- Stephens, M. (2012). “23 Things” as Transformative Learning: Promoting Confidence, Curiosity and Communication via Library Staff Professional Development. 11.06.2016 tarihinde <http://www.ifla.org/past-wlic/2012/150-stephens-en.pdf> adresinden erişilmiştir.

- Stilwell, C. (1997). First professional, In-Service and Continuing Education and Training: Provincial Library Staff Perceptions. *South Africa Journal of Library and Information Science*, 65, sayı 4, 1997:207-218.
- Stone, E. W. (1993). *Continuing professional education and IFLA: vision for the future. In Continuing Professional Education and IFLA: Past, Present, and a Vision for the Future. Papers from the IFLA CPERT Second World Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Science Professions*. Munchen, KG Saur.
- Sümbüloğlu, V. ve Sümbüloğlu, K. (2000). *Sağlık Bilimlerinde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Şenel, A. ve Gençoğlu, S. (2003). Küreselleşen dünyada teknoloji eğitimi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(12), 45-65.
- Takcı, H. ve Soğukpınar, İ. (2001). Kütüphane otomasyon sistemleri ve bir uygulama. *INET-TR2001 Türkiye'de Internet Konferansları*, 7, 1-3. 10.06.2016 tarihinde <http://www.academia.edu/download/11167005/28.doc> adresinden erişilmiştir.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2015). *2015-2018 Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı*. Ankara: Bilgi Toplumu Dairesi Başkanlığı. 10.06.2016 tarihinde <http://www.bilgitoplumustratejisi.org/tr> adresinden erişilmiştir.
- Technorati. (2017). *Wikipedia* içerisinde. 25.04.2017 tarihinde <https://en.wikipedia.org/wiki/Technorati> adresinden erişilmiştir.
- Titmus, C.J. (1996). Adult Education: Concepts and Principles, in *Albert C. Tunijnman* ed. (1996). *International Encyclopedia of Adult Education and Training*. New York: Pergamon.
- TKD. (2017). *TKD – Misyonumuz, Vizyonumuz*. 15.01.2017 tarihinde <http://kutuphaneci.org.tr/hakkimizda/misyonumuz-vizyonumuz/> adresinden erişilmiştir.
- Thomas, D. ve Brown, J. S. (2011). *A new culture of learning: Cultivating the imagination for a world of constant change*. Lexington, Ky: CreateSpace.

- Toprak, M. ve Erdoğan, A. (2012). Yaşamboyu öğrenme: Kavram, politika, araçlar ve uygulama. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(2), 69-91.
- Toronto Public Library. (2016a). *Computer & Library Training brochures*. January to June 2016.
- Toronto Public Library. (2016b). *Staff Training Calender*. January to March 2016.
- Toronto Public Library. (2016c). *Staff Training Calender*. April to June 2016.
- TÜBA. (2016). *Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü*. 10.05.2016 tarihinde <http://www.tubaterim.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- TÜİK. (2016). 2016 Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması. 20.05.2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21779> adresinden erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. (2016a). Türk Dil Kurumu Terimler Sözlüğü-Eğitim. 28.04.2016 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. (2016b). Türk Dil Kurumu Terimler Sözlüğü-Gelişim. 10.05.2016 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. (2016c). Türk Dil Kurumu Terimler Sözlüğü-Öğrenme. 12.05.2016 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. (2017). Türk Dil Kurumu Terimler Sözlüğü-Teknoloji. 02.02.2017 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Uçak, N. Ö. (1995). Kütüphanecilikte sürekli eğitim. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2): 208.
- UNESCO. (1970). Records of the General Conference Sixteenth Session Paris, 12 October to 14 November 1970 - Volume I- Resolutions. 15.01.2017 tarihinde <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/114046E.pdf> adresinden erişilmiştir.
- UNESCO. (2016). *UNESCO-Institute for Lifelong Learning*. 25.12.2016 tarihinde <http://www.uil.unesco.org/literacy-and-basic-skills/community->

[engagement/community-based-learning-sustainable-development](http://www.unak.org.tr/tr/hakkinda/amac-misyon-vizyon) adresinden erişilmiştir.

ÜNAK. (2016). *ÜNAK Amaç, Misyon / Vizyon*. 10.12.2016 tarihinde <http://www.unak.org.tr/tr/hakkinda/amac-misyon-vizyon> adresinden erişilmiştir.

Weingand, D. E. (2000). Describing the elephant: what is continuing professional education?. *IFLA Journal*, 26(3), 198-202.

Yılmaz, B. (2008). Türkiye’de halk kütüphaneleri bölge seminerleri:“İyi uygulama örneği” olarak bir deneyimin değerlendirilmesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 22 (1), 107-128.

Yılmaz, B. (2013). Halk Kütüphaneleri Bölge Seminerleri 2006-2012: Türkiye’de bir hizmetiçi eğitim modelinin değerlendirilmesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 27 (1), 180-185.

Zheng J. (2003). Discussion on opening modes for continuing education. *Exploration*, Vol. 3, 2003.

EKLER

1.Ek: Anket Formu:

YÜKSEK LİSANS TEZİ ANKET ÇALIŞMASI

“Sayın Meslektaşım,

Bu anket, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü’nde yapmakta olduğum **"Halk Kütüphaneleri Otomasyon Sisteminde Personel İçin Sürekli Eğitim Modülü Model Önerisi"** konulu yüksek lisans çalışması için hazırlanmıştır. Elde edilecek veriler, isminiz geçirilmeden tez çalışmasında kullanılacaktır.

Anket sorularına vereceğiniz yanıtlar, halk kütüphaneleri çalışanları için planlanan bir sürekli eğitim modülü model önerisinin oluşturulmasına katkıda bulunacaktır.

Katkılarınız ve zaman ayırdığınız için **teşekkür ederim.**

Recep IŞIK”

I. Demografik Veriler:

1. Cinsiyetiniz nedir?

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaş aralığınız nedir?

☐ 20 – 29 ☐ 30 – 35 ☐ 36 – 40 ☐ 40 – 50 ☐ 51+

3. En son bitirdiğiniz eğitim programı hangisidir?

☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

4. En son bitirdiğiniz eğitim programı için mezun olduğunuz tarih aralığını seçiniz?

☐ 1-5 yıl arası
 ☐ 6-10 yıl arası
 ☐ 11-15 yıl arası
☐ 16-20 yıl arası
 ☐ 20 yıl +

5. Aşağıdaki bildiğiniz yabancı dilleri ve derecelerini işaretleyiniz?

DİL	Çok iyi derecede	İyi derecede	Orta derecede	Az derecede	Bilmiyorum
İngilizce	☐	☐	☐	☐	☐
Almanca	☐	☐	☐	☐	☐
Fransızca	☐	☐	☐	☐	☐
Diğer:	☐	☐	☐	☐	☐

Çalışma bilgileri:

6. Çalıştığınız kütüphane türünü belirtiniz?

☐ İl Halk Kütüphanesi
☐ İlçe Halk Kütüphanesi (Müdürlük)
☐ İlçe Halk Kütüphanesi (Memurluk)
☐ Çocuk Kütüphanesi
☐ Edebiyat Müze Kütüphanesi
☐ Genel Müdürlük (KYGM)
☐ Belde Kütüphanesi
☐ Gezici Kütüphane

7. Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı kütüphanelerde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

☐ 1 – 5
 ☐ 6 – 10
 ☐ 11 – 15
 ☐ 16 – 20
 ☐ 21 ve üzeri

8. Kütüphanede hangi birim(ler)de veya hangi iş süreçlerinde çalışmaktasınız? (Kütüphanelerde birimlerin ayrılmasında farklı organizasyon şemaları kullanılabildiği için bölümlerin tümü verilmeye çalışılmıştır. Kütüphaneniz fiziksel olarak aşağıdaki birimlere ayrılmamış olsa dahi aşağıdaki iş süreçlerinden yerine getirdiğiniz, size uygun olan birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- ☐ Kütüphane yönetimi
☐ Sağlama
☐ Kataloglama
☐ Sınıflama
☐ Ödünç verme
☐ Süreli yayınlar
☐ Çocuk bölümü
☐ Görme engelliler bölümü
☐ Bilgi teknolojileri birimi / Bilgi işlem
☐ Referans / Okuyucu hizmetleri
☐ Diğer:

9. Almış olduğunuz formal eğitimin yanı sıra “sürekli mesleki eğitim ve gelişimi” bir gereklilik olarak görüyor musunuz?

- ☐ Evet ☐ Kısmen ☐ Hayır ☐ Fikrim yok

II. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Deneyimleri ve Yaşanan Zorluklar:

10. Sosyal medya araçlarını kullanıyorsanız, mesleki gelişiminiz açısından ne amaçla kullandığınızı belirtiniz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Mesleki alanda bir grubu, kişi veya kişileri vb. takip etmek için,
☐ Meslektaşlarımla iletişimde kalmak ve mesleki bilgi paylaşımı için,
☐ Mesleki veya kişisel gelişimim için günlük tutmak, takip etmek veya paylaşmak için,
☐ Çevrimiçi mesleki, yabancı dil, Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) konularındaki ücretli/ücretsiz video/içerik takibi için,
☐ Sosyal medya araçlarını kullanmıyorum.
☐ Diğer:

- 11. Üyesi olduğunuz mesleki örgütler ile haberleşme ve bilgi paylaşım platformlarının, sürekli mesleki eğitim ve gelişiminize ne oranda katkı sağladığını belirtiniz?**

(Üyeliğiniz yoksa dahi “Üyelikim yok” ögesini işaretleyip yine de katkı oranını işaretleyebilirsiniz.)

[illegible]

12. Sürekli mesleki eğitim ve gelişiminiz için düzenli olarak takip ettiğiniz basılı ya da elektronik yayın(ları) ve sürekli mesleki eğitim ve gelişiminize ne oranda katkı sağladığını belirtiniz?

(Üyeliğiniz yoksa dahi “Üyeliğim yok” ögesini işaretleyip yine de katkı oranını işaretleyebilirsiniz.)

[illegible]

veya elektronik)						
Bilgi Dünyası (elektronik)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
IFLA mesleki yayınları (Basılı veya elektronik)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bakanlık yayınları (Basılı veya elektronik)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avrasya Bilgi Dergisi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ANKOS yayınları (Basılı veya elektronik)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ÜNAK yayınları (Basılı veya elektronik)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Halk Kütüphaneleri Platformu (Elektronik)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) basılı veya elektronik içerikler	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diğer:	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13. İşinizi yaparken aşağıdaki hangi konularda gelişmeleri izlemeye zorlanıyorsunuz?

Konular	Zorlanma düzeyi				
	Hiç zorlanmıyorum	Zorlanıyorum	Biraz zorlanıyorum	Zorlanıyorum	Çok zorlanıyorum
Kataloglama	☐	☐	☐	☐	☐
Sınıflama	☐	☐	☐	☐	☐
Mesleki İngilizce	☐	☐	☐	☐	☐
Otomasyon sisteminin tüm modülleriyle etkin kullanımı	☐	☐	☐	☐	☐
RFID (Kütüphanede kullanmıyorsanız bu satırı işaretlemeyebilirsiniz)	☐	☐	☐	☐	☐
Bilgisayar işletim sistemi	☐	☐	☐	☐	☐
Office programları (Word, excel, power point vb.)	☐	☐	☐	☐	☐
Web 2.0 ve sosyal medya platformlarının etkin kullanımı	☐	☐	☐	☐	☐
Sunum yazılım/donanım kullanımı	☐	☐	☐	☐	☐

Etkili sunum hazırlama teknikleri	☐	☐	☐	☐	☐
Diğer:	☐	☐	☐	☐	☐

14. Bakanlık tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitimlere katılım sağlıyor musunuz?

☐ Evet

☐ Bazen

☐ Hayır

☐ Fikrim yok

15. Kurumsal olarak düzenlenen aşağıdaki faaliyetlerin sürekli mesleki eğitim ve gelişiminize ne oranda katkı sağladığını belirtiniz?

[illegible]

16. Kurumsal olarak katılım sağladığınız eğitim ve gelişim faaliyetleri esnasında hangi yöntemler kullanılmaktadır.

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- ☐ Video konferans
- ☐ Telekonferans
- ☐ Online sohbet platformları
- ☐ Web 2.0 olanakları (sosyal paylaşım siteleri, forumlar vb.)
- ☐ Webinarlar (internet tabanlı seminer)
- ☐ Çevrimdışı sunum hazırlama programları (PowerPoint vb. programlar)
- ☐ Projeksiyon, tablet vb. cihazlar
- ☐ Yüz yüze eğitim (sınıf ortamında)
- ☐ Diğer:

17. Katılım sağladığınız kurumsal mesleki eğitim ve gelişim faaliyetleri sonucunda anket uygulaması yapılıyor mu?

- ☐ Evet
- ☐ Bazen
- ☐ Hayır
- ☐ Fikrim yok

18. Kurumsal hizmetiçi eğitim faaliyetlerini yeterli buluyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Bazen
- ☐ Hayır
- ☐ Fikrim yok

19. Sizce kurumsal hizmetiçi faaliyetlerde karşılaşılan sorunlar nelerdir?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- ☐ İlginin yetersizliği nedeniyle sık sık iptallerin yaşanması
- ☐ Ulaşım ve konaklama sorunu
- ☐ İş yoğunluğu nedeniyle hedef kitleden yeterli katılımın olmaması
- ☐ Hizmetiçi eğitim faaliyetlerindeki içeriklerde akademik yetersizlik
- ☐ Hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılımdaki isteksizlik
- ☐ Eğitim faaliyetlerindeki içeriklerin sürdürülen iş süreçleri ile bağlantılı olmaması
- ☐ Eğitim faaliyetlerindeki içeriklerin güncel olmaması
- ☐ Eğitimcilerin bilgi yetersizliği
- ☐ Teknik aksaklıklar
- ☐ Bazı faaliyetlerdeki süre kısalığı
- ☐ Faaliyet mekânlarının toplu eğitim için elverişsiz olması
- ☐ Yeterli duyuru işlemlerinin yapılmaması
- ☐ Eğitimlerin sürekliliğinin sağlanmaması
- ☐ Eğitim faaliyetlerine, eğitimin içeriği ile ilgili olan personelin haricinde diğer çalışanların gönderilmesi
- ☐ Eğitimlerin ağırlıklı teorik olması, uygulamalı eğitimlerin eksikliği

☐ Diğer:

20. Kurum dışında, sürekli mesleki eğitim ve gelişiminize yönelik ne tür faaliyetlerde bulunuyorsunuz?

(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- ☐ Alanla ilgili mesleki derneklerin faaliyetlerine katılıyorum.
- ☐ Mesleki bilgileri içeren blog/günlük vb. çevrimiçi içerikleri derleyip paylaşıyorum.
- ☐ Kütüphane hizmetleri ve kişisel gelişimim için BİT'e (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) yönelik kurslara katılıyorum.
- ☐ Mesleki yabancı literatürü takip edebilmek için yabancı dil öğreniyorum.
- ☐ Halkla ilişkilerde daha etkin olabilmek için kişisel gelişim kurslarına katılıyorum ya da yayınları takip ediyorum.
- ☐ Herhangi bir faaliyette bulunmuyorum.
- ☐ Diğer:

III. Personelin mesleki gelişim ihtiyacının olduğu konuların belirlenmesine yönelik değerlendirmeler:

21. Sürekli mesleki gelişiminiz ile ilgili ulusal/uluslararası literatürdeki gelişmeleri takip etmeyi ve alanla ilgili yeniliklerden haberdar olmayı hangi yollarla sağlıyorsunuz?

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Mesleki dergi ve bülten gibi yayınlardan
- ☐ Sosyal medya ortamındaki mesleki platformlardan
- ☐ Ulusal mesleki derneklerin sayfalarından
- ☐ IFLA, ALA vb. kuruluşların sayfalarından
- ☐ Bakanlık internet sayfası veya basılı yayınlarından
- ☐ Diğer:

22. Sürekli mesleki gelişiminiz için alanla ilgili literatürü takip etme konusunda yaşadığınız zorlukları belirtiniz.

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Ulusal literatürde alanla ilgili yayınların eksikliği
- ☐ Uluslararası literatürün takibi ile ilgili yabancı dil eksikliği

- ☐ Bakanlığın bu konudaki basılı ve elektronik yayın eksikliği
- ☐ Sürekli mesleki gelişim ile ilgili hizmetiçi eğitimlerin eksikliği
- ☐ İş yoğunluğundan dolayı yeterli zaman ayıramama
- ☐ Kütüphane çalışanlarına yönelik mesleki gelişimin sürekliliğini sağlayacak bir politikanın olmayışı
- ☐ Literatüre (elektronik makale, veri tabanları vb.) erişim konusundaki kısıtlılıklar
- ☐ Halk kütüphanesi dermelerinde alanla ilgili güncel basılı ve elektronik kaynak eksikliği
- ☐ Sürekli mesleki gelişim ile ilgili literatürü takip etme konusunda herhangi bir zorluk yaşamıyorum
- ☐ Diğer:

23. Kurum dışı sürekli mesleki eğitim faaliyetlerine katılımda karşılaştığınız engel(ler) nelerdir?

(Çalışılan kurum haricindeki eğitim faaliyetleri. Kamu kurumu veya özel kuruluş, dernek, birlik vb. yapıların düzenledikleri, mesleki gelişiminizi destekleyen her türlü ücretli-ücretsiz eğitim, öğrenim ve kurs faaliyeti.)
(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Maddi yetersizlik
- ☐ İş yoğunluğu nedeniyle zaman bulamama
- ☐ Online uzaktan eğitim programlarının eksikliği
- ☐ Eğitim zamanının uygun olmayışı
- ☐ Herhangi bir kredilendirme veya sertifikalandırmanın olmayışı
- ☐ Çalıştığım kurum tarafından eğitim içeriğinin önemsenmeyişi
- ☐ Ulaşım ve konaklama sorunları
- ☐ Herhangi bir engel ile karşılaşmıyorum
- ☐ Diğer:

24. Web Tabanlı Eğitim uygulamalarından bir kütüphaneci olarak yararlandınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Fikrim yok

25. (24. soruyu “Hayır” veya “Fikrim yok” olarak işaretlediyseniz 26. Soruya geçiniz)

Aşağıdaki uygulamalarından hangisi veya hangilerinden yararlandınız?
(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Videokonferans
- ☐ Telekonferans
- ☐ Sohbet (chat)

- ☐ Web 2.0 uygulamaları (sosyal paylaşım siteleri, forumlar vb.)
☐ Webinar (internet tabanlı seminer)
☐ Diğer:

26. Kurumun düzenlediği ve **uzaktan eğitim** yönteminin kullanıldığı faaliyetler ile bunların sürekli mesleki eğitim ve gelişiminize yönelik size sunduğu yarar derecesini belirtiniz?

[illegible]

27. Sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetlerinin yapılması, iyileştirilmesi vb. konularda merkezi yönetime şu ana kadar herhangi bir talepte bulundunuz mu?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Fikrim yok

28. Hizmetiçi eğitim planlaması yapılırken, sürekli mesleki eğitim ve gelişim talepleriniz konusunda önerilerinize başvuruluyor mu?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Fikrim yok

29. Hangi konu(lar)da sürekli mesleki eğitim ve gelişime ihtiyaç duymaktasınız?

Konular	İhtiyaç derecesi				
	Çok ihtiyaç duymaktayım	İhtiyaç duymaktayım	Biraz ihtiyaç duymaktayım	Emin değilim	Hiç ihtiyaç duymamaktayım
Otomasyon sisteminin tüm modülleriyle etkin kullanımı ve güncel gelişmelerin takibi	☐	☐	☐	☐	☐
Kataloglama ve sınıflama bilgisi ve güncel gelişmeleri	☐	☐	☐	☐	☐
MARC (<i>Machine Readable Cataloging - Makinece Okunabilir Kataloglama</i>)	☐	☐	☐	☐	☐
RDA (<i>Resource Description and Access - Kaynak Tanımlama ve Erişim</i>)	☐	☐	☐	☐	☐
RFID sistemlerinin etkin kullanımı (<i>RFID-Radio Frequency Identification-Radyo Frekanslı Tanıma</i>)	☐	☐	☐	☐	☐
İletişim yetileri	☐	☐	☐	☐	☐
Bilgi ve iletişim çözümleri	☐	☐	☐	☐	☐
Kütüphane Web sayfası içerik hazırlama ve aktif kullanımı eğitimleri	☐	☐	☐	☐	☐
Kütüphane hizmetlerinde BİT	☐	☐	☐	☐	☐

(Bilgi ve iletişim teknolojileri) kullanımı eğitimleri						
Kütüphane referans/danışma hizmetleri eğitimleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Proje yönetimi	☐	☐	☐	☐	☐	
Kütüphane planlama	☐	☐	☐	☐	☐	
Kullanıcı hizmetleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Kütüphane hizmetlerinde sosyal medya ve Web 2.0 teknolojilerinin kullanımı eğitimleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Etkili sunum hazırlama teknikleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Yabancı dil öğrenimi	☐	☐	☐	☐	☐	
İşletim sistemi eğitimi ve Office programları eğitimi	☐	☐	☐	☐	☐	
Kütüphane idari ve mali konuları	☐	☐	☐	☐	☐	
Bina ve kullanıcı güvenliği, ıslıklandırma, iklimlendirme vb. sistemlerin eğitimi	☐	☐	☐	☐	☐	
Diğer:	☐	☐	☐	☐	☐	

30. Kütüphane otomasyon sistemini kullanıyor musunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

31. (30. soruyu “Hayır” olarak işaretlediyseniz 32. Soruya geçiniz)

Kütüphane otomasyon sisteminin kullanımına dair soru/önerilerinizi hangi yollarla ilgili birime aktarmaktasınız?

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

☐ Telefon

☐ E-posta yoluyla

☐ Resmi yazı ile

☐ Online sohbet programları ile

☐ Hepsi

☐ Diğer:

32. Kütüphane otomasyon sisteminin aktif kullanımı konusunda eğitim ihtiyacı duyduğunuz konular nelerdir?

Konular	İhtiyaç derecesi					
	Çok ihtiyaç duymaktayım	İhtiyaç duymaktayım	Biraz ihtiyaç duymaktayım	Emin değilim	Hiç ihtiyaç duymamaktayım	
Temel MARC bilgisi (<i>MARC-Machine Readable Cataloging - Makinece Okunabilir Kataloqlama</i>)	☐	☐	☐	☐	☐	
RDA bilgisi (<i>Resource Description and Access - Kaynak Tanımlama ve Erişim</i>)	☐	☐	☐	☐	☐	
Kataloglama	☐	☐	☐	☐	☐	
Sınıflama	☐	☐	☐	☐	☐	
Katalog talebi oluşturma (<i>Ön kataloglama</i>)	☐	☐	☐	☐	☐	
Materyal ekleme/silme/düzeltilme/ başka künyeye aktarma işlemleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Derme sayım işlemleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Otomasyon sistemi ve RFID entegre işlemleri (<i>RFID-Radio Frequency Identification-Radyo Frekanslı Tanıma</i>)	☐	☐	☐	☐	☐	
Materyal düşüm işlemleri (<i>Tek tek veya toplu düşüm</i>)	☐	☐	☐	☐	☐	
Yayın önerisi yapma ve yayın önerilerinin yönetimi	☐	☐	☐	☐	☐	
SMS, e-posta ve mektup işlemleri ve raporlamaları	☐	☐	☐	☐	☐	
Duyuru işlemleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Otomasyon sistemine entegre Web 2.0 araçlarının kullanımı	☐	☐	☐	☐	☐	
Materyal ayırtma işlemleri	☐	☐	☐	☐	☐	
OPAC arayüzü kullanımı (<i>OPAC-Online Public Access Catalog</i>)	☐	☐	☐	☐	☐	
OPAC sepet kullanımı	☐	☐	☐	☐	☐	
OPAC sanal raf oluşturma	☐	☐	☐	☐	☐	
KBS'den TİF aktarımı (<i>TİF-Taşınır İşlem Fişi</i>) (<i>KBS-Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi</i>)	☐	☐	☐	☐	☐	

Intranet ve OPAC etkin arama, tarama kriterleri	☐	☐	☐	☐	☐	
İstatistik ve raporlama	☐	☐	☐	☐	☐	
Kullanıcı ekleme, silme, düzeltme, yetkilendirme, başka kütüphaneye aktarma ve MERNİS işlemleri.	☐	☐	☐	☐	☐	
Toplu materyal modifikasyonu	☐	☐	☐	☐	☐	
Toplu üye modifikasyonu	☐	☐	☐	☐	☐	
İçeri/Dışarı veri aktarımı	☐	☐	☐	☐	☐	
Sürelili yayınların yönetimi	☐	☐	☐	☐	☐	
Yazar ve konu otoritesi oluşturma	☐	☐	☐	☐	☐	
Araçlar menüsünün kullanımı	☐	☐	☐	☐	☐	
Basım modülleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Gelişmiş katalog ve materyal arama arayüzleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Dolaşım işlemleri (Ödünç-iade işlemleri)	☐	☐	☐	☐	☐	
Çevrimdışı dolaşım işlemleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Ceza işlemleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Personel yetkilendirme işlemleri	☐	☐	☐	☐	☐	
Log işlemleri (Sistem günlüğü görüntüleyici)	☐	☐	☐	☐	☐	
Diğer:	☐	☐	☐	☐	☐	

VI. Sürekli mesleki eğitim ve gelişime için tespit edilen konulara yönelik faaliyetlerin hangi yöntemler/kanallarla alınmak istendiğinin değerlendirilmesi:

33. Sürekli mesleki eğitim ve gelişiminiz için kurumsal olarak katılacağınız faaliyetlerde aşağıdaki hangi yöntem/yöntemlerin yarar sağlayacağını düşünüyorsunuz?

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

Yöntemler	Yarar derecesi
-----------	----------------

	Çok katkısı olur	Katkısı olur	Biraz katkısı olur	Emin değilim	Hiç katkısı olmaz
Kurumsal yüz yüze hizmetiçi eğitim yöntemi	☐	☐	☐	☐	☐
Otomasyon sistemine entegre, talep edilen mesleki bilgilerin bulabileceği bir modül	☐	☐	☐	☐	☐
Uzaktan eğitim	☐	☐	☐	☐	☐
E-öğrenme/Çevrimiçi öğrenme/Ağ tabanlı öğrenme	☐	☐	☐	☐	☐
Kongre, konferans, toplantı ve seminerlere katılım	☐	☐	☐	☐	☐
Kurum dışı geliştirici kurslar	☐	☐	☐	☐	☐
Mesleki yayınların takibi	☐	☐	☐	☐	☐
Çevrimiçi web kaynaklarının takibi	☐	☐	☐	☐	☐
Açık erişim ortamları	☐	☐	☐	☐	☐
Mesleki derneklere ve tartışma listelerine üyelikler	☐	☐	☐	☐	☐
Rehberlik (Mentörlük)	☐	☐	☐	☐	☐
Diğer:	☐	☐	☐	☐	☐

34. Sürekli eğitim ve gelişim faaliyetlerinin hangi araç/araçlar ile yapılmasını tercih edersiniz?

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Çevrimiçi uzaktan eğitim
- ☐ Belirlenmiş fiziksel bir ortamda yüz yüze eğitim
- ☐ Otomasyon sistemine entegre online bir eğitim modülüyle
- ☐ E-posta ile eğitim
- ☐ Sosyal ağlar aracılığı ile eğitim (blog, facebook, twitter vb.)
- ☐ Video Konferans
- ☐ Webinarlar
- ☐ Workshoplar
- ☐ Telekonferans
- ☐ Sohbet (Chat)
- ☐ Mekânsal turlar (oryantasyon)
- ☐ Danışma hizmeti olarak yüz yüze eğitim
- ☐ Programlı eğitim (bir programa dökülmüş eğitim)
- ☐ Kişisel ya da grup isteği olarak gelen kullanıcı eğitimini

- ☐ Web sayfası üzerinden sunulan bilgi içerikli dokümanlar
☐ Diğer:

**35. Size göre eğitim ve gelişime dair güncel konuların duyurusu nasıl olmalıdır?
 (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)**

- ☐ E-Posta yoluyla
☐ Otomasyon sistemi intranet veya OPAC duyuru arayüzleri üzerinden
☐ Sosyal medya platformlarından
☐ Bakanlık web sitesi duyuru sayfası üzerinden
☐ Resmi gelen yazılarla
☐ Diğer:

36. Sizce halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetlerinin daha planlı ve sistematik bir şekilde yürütülmesi için merkezi bir birim kurulmalı mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Fikrim yok

37. Bir birimin oluşturulması durumunda, eğitim ve gelişime dair araştırma ve içerik oluşturma aşamasında katkı sunmayı düşünür müsünüz?

- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Fikrim yok

38. Kütüphanecilere yönelik oluşturulacak sürekli mesleki eğitim ve gelişim faaliyetlerinin kütüphane kullanıcılarına yönelik hizmetlere nasıl bir etkisi olacağını düşünüyorsunuz?

- ☐ Çok katkısı olur
☐ Katkısı olur
☐ Biraz katkısı olur
☐ Emin değilim
☐ Hiç katkısı olmaz

39. Ankette belirtilenlerin haricinde, sürekli mesleki eğitim ve gelişiminize olumlu katkı sunacağını düşündüğünüz konular varsa ekleyebilirsiniz.

Yorumlarınız:

Katkılarınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Recep IŞIK

ÖZET

HALK KÜTÜPHANELERİ PERSONELİ İÇİN BİR SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM VE GELİŞİM MODELİ ÖNERİSİ

Halk kütüphaneleri, maddi bir beklenti içinde olmadan, kullanıcılarının her türlü bilgi gereksinimlerini hazır hale getirmekle ve sunmakla yükümlü olan bireye sunduğu hizmetlerle parçası olduğu toplumun eğitim, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimine yardımcı olan yerel bilgi merkezleridir.

Halk kütüphanelerinin hizmet sunduğu kullanıcı kitlesi düşünüldüğünde, bu hizmetlerden sorumlu olan çalışanların hem mesleki bilgi birikimleri ve bu bilginin uygulamaya aktarılması açısından hem de her türlü kullanıcı talebinin karşılanması bakımından daha donanımlı ve çok yönlü olması beklenmektedir. Dolayısıyla hizmetlerin iyi bir şekilde sunumu ancak iyi yetişmiş, donanımlı, gelişmeleri izleyen ve bu gelişmeleri kütüphane hizmetlerine uyarlayabilen çalışanlar tarafından yapılabilecektir.

Gerek kütüphanecilik bilimindeki gelişmeler gerekse bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı ilerlemeler, kütüphane hizmetlerine eş zamanlı olarak uygulanabilmelidir. Gelişmiş ülkeler, kütüphane hizmetlerindeki gelişim ivmesine paralel olarak, bu hizmetleri sunan insan kaynağının da gelişimini bir zorunluluk olarak görmekte ve bu yönde sürekli mesleki eğitim ve gelişim programları oluşturmaktadır. Ülkemizde de halk kütüphanesi çalışanlarının gerek mesleki yenilikleri ve bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri izleyebilmesi, gerekse bu yenilik ve gelişmeleri iş süreçlerine uygulayabilmesi, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, iyi planlanmış ve sürekliliği sağlanmış mesleki eğitim ve gelişim faaliyetleri sayesinde gerçekleşebilecektir.

Bu bağlamda çalışmamızda sürekli mesleki eğitim ve gelişim ile ilgili Türkiye'deki halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen hizmetiçi eğitim faaliyetleri ortaya konmuş ve gereksinimler saptanmaya çalışılmıştır. Bu gereksinimler doğrultusunda personele yönelik bilgi ve iletişim teknolojisi destekli

bir sürekli mesleki eğitim ve gelişim ortamının oluşturulması için öneriler getirilmiştir. Bu öneriler, Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü için sürekli mesleki eğitim ve gelişime yönelik oluşturulacak politika ve planlama ile program içeriğinin hazırlanmasına rehberlik edecek temel ilkeleri, yöntem ve araçları belirlemek, bu çerçevede faaliyetlerin sistematik yürütülmesi ve sürekliliğinin sağlanması yönündedir.

Sonuç olarak, kurumların gelişmesi ve ilerlemesi için çalışanların bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Mesleki ve teknolojik gelişmelerin baskısı altındaki çalışanların bu değişimlerle baş edebilmesi için kurumların gelişim konusunda farkındalık yaratarak çalışanlara sürekli mesleki eğitim ve gelişim konusunda her türlü fırsatı sunması artık bir gereklilik haline gelmiştir.

Anahtar Kelimeler: Halk kütüphaneleri, sürekli eğitim, sürekli mesleki eğitim ve gelişim, personel eğitimi, hizmetiçi eğitim, yaşam boyu öğrenme.

ABSTRACT

CONTINUOUS PROFESSIONAL EDUCATION AND DEVELOPMENT FOR PUBLIC LIBRARY STAFF: A MODEL PROPOSAL

Public libraries, without any financial expectations, are responsible for meeting all kinds of information needs of their users by providing ready made information services for them thereby they are local information centers that contribute to the educational, social, economic and cultural development of the society

Considering the user population served by public libraries, it is expected that the employees who are responsible for these services, have to be more skillful and versatile in terms of their professional knowledge, transferring this knowledge into practice and meeting any kind of user request. Thus, the quality of services can only be realized with well-educated, equipped employees who are able to follow professional developments and adapt them to library services.

Both the developments in library science and fast advancements in information and communication technologies should be simultaneously applied to library services. According to developed countries continuous education/training of human resources in library services is becoming a necessity with respect to the new developments in library services and therefore they organize continual professional training and improvement programs. In our country, public library employees also should be able to monitor the professional innovations and developments in information and communication technologies and apply them into their work processes; and this will only be possible with a well-planned continuous professional education and development activities just as in developed countries.

Accordingly, in our study, in-service training activities that are held for public library employees of Turkey were determined and requirements for continuous professional education and development have been put forth. In line with these requirements, in order to create a continuous professional education and an improved

environment that is supported by information and communication technologies, recommendations for the personnel have been brought. These recommendations aimed at identification of the basic principles, methods and tools which are intended to provide guidance for the policies, planning and program content that will be formulated for continuous professional education and development activities of the General Directorate of Libraries and Publications, and in this framework, they are for systematic execution and ensuring the sustainability of the activities.

As a result, the knowledge and skills of employees have to be improved to assure development and advancement of their institutions. It has become a necessity for institutions to create awareness regarding development and provide every opportunity to their employees for continuous professional education and development so that the employees burdened by educational and technological improvements can cope with such changes.

Keywords: Public library, continuous education, continuous professional education and development, staff training, in-service training, lifelong learning.