



Bilgi Yönetimi Dergisi

Cilt: 3 Sayı: 1 Yıl: 2020

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/by>



Hakemli Makaleler

Araştırma Makalesi

Makale Bilgisi

Gönderildiği tarih: 27.04.2020

Kabul tarihi: 01.06.2020

Yayınlanma tarihi: 30.06.2020

Article Info

Date submitted: 27.04.2020

Date accepted: 01.06.2020

Date published: 30.06.2020

Anahtar sözcükler

Halk Kütüphaneleri, Sürekli Eğitim, Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim, Personel Eğitimi, Hizmet İçi Eğitim, Yaşam Boyu Öğrenme

Keywords

Public Library, Continuous Education, Continuous Professional Education and Development, Staff Training, In-Service Training, Lifelong Learning

DOI numarası

10.33721/by.727458

ORCID

0000-0001-9660-0497 (1)

0000-0001-7977-6300 (2)

Halk Kütüphaneleri Personeli İçin Bir Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Modeli Önerisi*

Continuing Professional Education and Development For Public Library Staff: A Model Proposal

Recep IŞIK

Ankara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Doktora Öğrencisi
rcep.isik@gmail.com

Tülay OĞUZ

Ankara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi
toguz@ankara.edu.tr

Öz

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamında yarattığı değişimin de etkisiyle geleneksel hizmet içi eğitim yaklaşımı, artık yerini kurumsal gelişimin sürükleyici gücünün bireylerin fiziksel, sosyal, entelektüel/zihinsel verimliliğinin artırılmasına dayanan ve aşağıdan yukarıya yönelimli bir yaklaşım olan “sürekli mesleki eğitim ve gelişim” (SMEG)’e bırakılmaktadır. Bu yaklaşım temelinde çalışmanın amacı; SMEG’in kavramsal çerçevesini ortaya koymak ve Türkiye’de halk kütüphanesi çalışanlarının SMEG’le uyumlu olarak gerçekleştirdikleri faaliyetleri, gereksinimlerini, eğilimlerini ve beklentilerini belirlemektir. Bu doğrultuda konuyla ilgili literatür çalışması yapılmış ve SMEG bağlamında iyi uygulama örneklerine değinilmiştir. Ayrıca anket yöntemiyle kütüphanecilik, arşivcilik, bilgi ve belge yönetimi lisans mezunu 325 halk kütüphanesi çalışanının bu konudaki görüşleri alınarak değerlendirmeler yapılmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir çoğunluğunun SMEG faaliyetlerini bir gereklilik olarak gördükleri ve SMEG faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için merkezi bir birimin oluşturulmasını destekledikleri tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ve değerlendirmeler sonucunda halk kütüphaneleri personeli için mevcut kütüphane otomasyon sistemine entegre bir “SMEG modeli” tasarlanmıştır.

Abstract

The traditional in-service training approach, with the effect of the change created by information and communication technologies in working life, now replaced by “continuing professional education and development” which is a bottom-up oriented approach based on increasing individuals' physical, social, intellectual/mental efficiency. Based on this new approach, the purpose of the study is; to present the conceptual framework of "continuing professional education and development", identify Turkey's public library employees' activities they perform in line with this approach, their requirements, tendencies and expectations. In line with this purpose, a compilation study on the relevant literature has been made and examples of good practices in the context of "continuing professional education and development" have been mentioned. In addition, with the survey method, the opinions of 325 public library employees, who were graduated from librarianship, archival, information and records management departments, have been assessed and evaluated. Accordingly, it was determined that the majority of the participants considered the activities of "continuing professional education and development" as a necessity and supported the creation of a central unit in order to maintain "continuing professional education and development" activities. As a result of the findings and evaluations, an integrated “continuing professional education and development model” has been designed for public library staff.

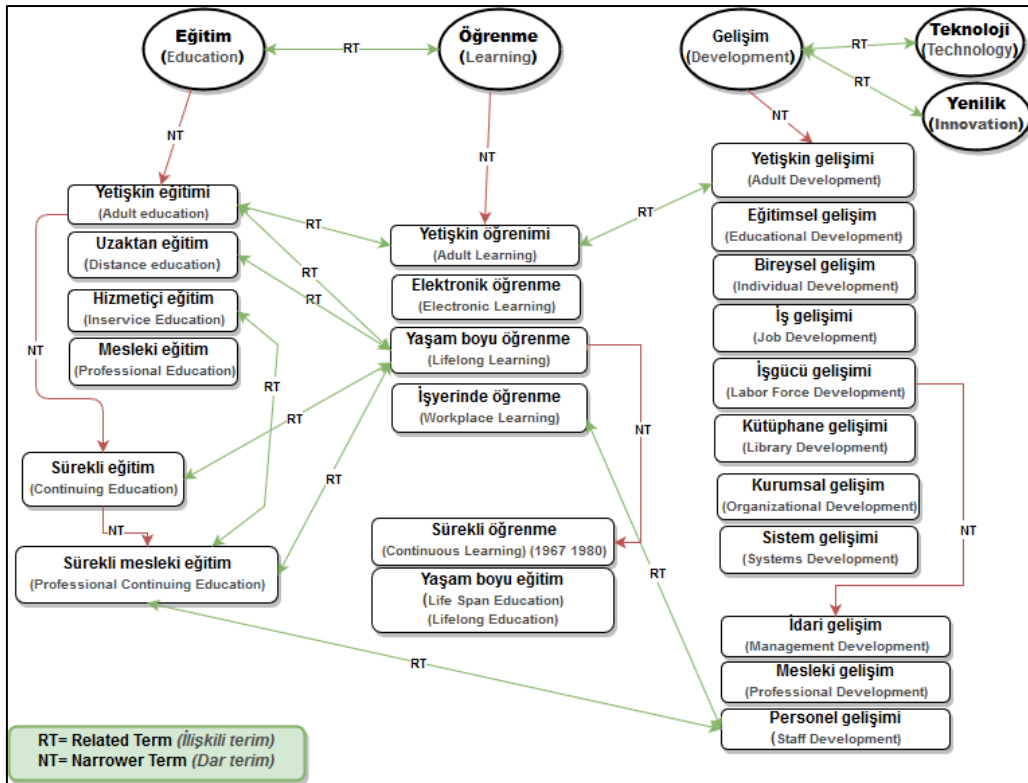
*Bu makale, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalında hazırlanan “Halk Kütüphaneleri Personeli İçin Bir Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Modeli Önerisi” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. This study is based on the master's thesis entitled "Continuing Professional Education and Development for Public Library Staff: A Model Proposal" that has been prepared in Ankara University, Graduate School of Social Sciences, Department of Information and Records Management.

1. Giriş

Kullanıcılarının her türlü bilgi gereksinimlerini karşılamakla yükümlü olan halk kütüphaneleri, kapılarını toplumun her kesimine koşulsuz açan, sunduğu hizmetlerle toplumun eğitim, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimine katkıda bulunan yerel bilgi merkezleridir. Üstlenmiş oldukları misyonu çağdaş ölçütlere göre yerine getirebilmeleri ancak iyi yetişmiş, donanımlı, gelişmeleri izleyen ve kütüphane hizmetlerine uyarlayabilen halk kütüphanecileri ile olanaklıdır. Halk kütüphanesi çalışanlarının gerek mesleki yenilikleri ve bilgi iletişim teknolojilerindeki (BİT) gelişmeleri izleyebilmesi, gerekse bu yenilik ve gelişmeleri iş süreçlerine uygulayabilmesi, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, iyi planlanmış sürekli mesleki eğitim ve gelişim (SMEG) faaliyetleri sayesinde gerçekleştirilebilir.

2. SMEG (Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim) Kavramı

Mesleki eğitim ve gelişim konusu literatüre dayalı olarak incelendiğinde benzer anlama sahip pek çok terimin kullanıldığı görülmüştür. 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 terimlerden “sürekli eğitim” ve “sürekli öğrenim”in kimi zaman da birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir (Haycock, 2001; Holt ve Kızılaslan, 2004, s. 2). Fazla sayıda bu kadar terimin varlığı kavram kargaşası yaratacağı için eğitim, öğrenme ve gelişim gibi genel kavramlar ile bunların alt kavramları arasındaki ilişkileri anlayabilmek ve SMEG’in anılan kavramlarla olan ilişkisini görebilmek amacıyla bir kavramsal analiz yapılmıştır; eğitim, öğrenme ve gelişime ilişkin tüm kavramların bir bütün olarak görülebilmesi için “ERIC Eğitim Bilimleri Enstitüsü”nün Kavramsal Dizin¹’i (<https://eric.ed.gov/>) referans alınarak bir kavram haritası geliştirilmiştir (Institute of Education Sciences, 2016).



Şekil 1. Eğitim, Öğrenme ve Gelişim Kavramları ile Onların Alt Kavramları Arasındaki İlişkileri Gösterir Kavramsal Harita

¹ <https://www.eric.ed.gov/?qt=education&ti=Education>, <https://www.eric.ed.gov/?qt=education&ti=learning>, <https://www.eric.ed.gov/?qt=education&ti=development>

Şekil 1’den de anlaşılacağı üzere, eğitim ve öğrenme gibi ana kavramların hem birbirleriyle doğrudan ilişkili olduğu hem de yetişkin eğitimi ve öğrenmesi gibi alt kavramlarla birbirlerine bağlı olduğu görülmektedir. Gelişim ise eğitim veya öğrenme ile doğrudan bağlantılı olmasa da yetişkin gelişimi ve öğrenimi alt kavramlarıyla öğrenmeye, personel gelişimi ve sürekli mesleki eğitim ile eğitime bağlanmıştır. Haritanın dikkat çeken özelliği formel eğitim sürecinin dışında kalan yetişkinlerin çalışma yaşamındaki eğitim, öğrenme ve gelişimine yönelik çabaları yansıtıyor olması ve gelişimin teknoloji ve yenilik ile olan ilişkisidir. Bu çalışmanın amaçlarından biri de yeni bir yaklaşım olarak sunulan SMEG’in kavramsal çerçevesini sunmak olduğundan haritadaki bazı kavramlar üzerinde durulacaktır. Bu bağlamda SMEG’in kavramsal çerçevesini oluşturan bileşenlerin nasıl tanımlandığına bakmakta yarar vardır:

Eğitim; kurumsal bağlamda bireyin, ekibin veya örgütün etkinliğini artırmak için, kişilerin bilgi, beceri ve tutumunu etkileyen sistematik bir yaklaşımdır (Goldstein ve Ford, 2002; Aguinis ve Kraiger, 2009, s. 452). Genel anlamda ise 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 tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2019).

Öğrenme, Oxford çevrimiçi sözlüğüne (2016) göre; "deneyim, araştırma, inceleme veya öğretilme yoluyla bilgi ve becerilerin kazanılması"dır. Türk Dil Kurumu (2019) ise öğrenmeyi; "bilgi edinmek, bellek, haber almak" olarak açıklamıştır.

Görüldüğü üzere eğitim ve öğrenme birbiriyle iç içe geçmiş kavramlardır. Çalışma bağlamında eğitimin temel hedefi, verili bir alanda/konuda sistematik bir biçimde düzenlenmiş bir program aracılığı ile öğrenmenin sağlanmasıdır. Öte yandan öğrenme, bireyin motivasyonu ve yönelimi ile gerçekleşen bilişsel ve kişisel bir etkinliktir. Uzun bir zamandır eğitimdeki eğilim, eğitim faaliyetlerinin öğrenme gereksinimlerini karşılamak üzere düzenlenmesi yönündedir. Bunun anlamı, eğitim faaliyetlerinin karar vericilerin belirlediği amaçlar doğrultusunda standart, yapılandırılmış programlar yoluyla gerçekleştirilmesinden ziyade bireylerin gereksinimleri temelinde yapılanma ve çeşitliliğin gözetildiği program tasarımlarıyla sürdürülmesidir.

Gelişim ise, bireyin eğitim ve öğrenme sonucunda edinmiş olduğu bilgi ve becerileri artı değer yaratacak şekilde pratikte uygulayabilmesi 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’na (2019) göre gelişim, “bir olayın ardışık evreler biçiminde oluşuma doğru ilerlemesi” ni ifade eder. Bu durumda gelişim, bireylerin, yalnız sosyal yaşamları ya da kariyerlerine yönelik yeni bilgi ve becerileri kazanmaları olarak değerlendirilmemelidir. Burada bir ilerleme, değişim (olumlu anlamda) söz konusudur ki, çalışan ve kurum açısından artı değer bu noktada oluşmaktadır.

Gelişim olgusu teknoloji ve inovasyondan (yenilik) da ayrı düşünülemez. Teknolojik ilerlemeler bireyin mevcut bilgi ve becerilerini güncellemesini zorunlu kılmaktadır. Bunun için bireylerin gerek formel ve enformel eğitim programları yoluyla, gerekse bireysel öğrenme becerilerini kullanarak bağımsız biçimde ya da bağlı oldukları kurumun çalışanlarına sunduğu teknoloji destekli öğrenme ortamlarında, kendi bilgi ve becerilerini güncellemeleri gerekmektedir. İçinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağının toplum üzerinde yarattığı yenileşme baskısı düşünüldüğünde, gelişimin neden sürekli kılınması gerektiği açıkça anlaşılmaktadır.

Sürekli eğitim, akademik bir dereceyi tamamlamış, bir kurum bünyesinde çalışan ve kendi alanındaki değişiklikler ve yeniliklere ayak uydurmak isteyen kişilere yönelik tasarlanan eğitim programıdır (Reitz, 2016). Sürekli mesleki gelişim, kariyerleri boyunca, kurum bünyesindeki öğretici programlar ve düzenli hizmet içi eğitim aracılığıyla, çalışanların becerilerinin geliştirilmesi ve bu becerilerin sürekli olarak güncellenmesidir (Harrod’s Librarian’s...,2005, s.168). “Sürekli mesleki eğitim” ve “sürekli mesleki gelişim” çoğu zaman birbirinin yerine kullanılan iki kavramdır. Sürekli mesleki eğitim, bilgi odaklı öğrenmeyi içerirken, sürekli mesleki gelişim 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 (Haycock, 2001, s. 4; Holt ve Kızılaslan, 2004, s. 2). Dolayısıyla sürekli mesleki

eğitim ve gelişim, çalışanların iş yaşamları boyunca uğraşları ile ilgili bilgi ve becerilerini ilerletmeleri anlamına gelen ve bu yöndeki faaliyetlerin dinamik doğal işleyişin bir parçası olarak benimsenmesi gerektiğini ifade eden yeni bir yaklaşımdır.

3. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişimin Kurumlar ve Kütüphaneler İçin Önemi

Operasyonel düzeyden karar düzeyine kadar neredeyse tüm kurumsal faaliyetlerde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılabilir hale gelmesi, iş yapma biçimlerini, iş süreçlerini ve yönetim fonksiyonlarını değiştirmektedir. Günceli yakalayabilmek ve hızlı bir şekilde değişen iş gerekliliklerine uyum sağlayabilmek için çalışanlar, mesleki bilgi ve becerilerini düzenli olarak geliştirmek durumunda kalmaktadır. Bu anlamda SMEG, bu yöndeki bireysel ve kurumsal ilerleme için bir çözüm niteliği taşımaktadır (Guo, 2014, s. 542-543).

SMEG, yalnız hedefleri açısından değil, eğitim ve gelişimin nasıl ve hangi araçlarla gerçekleştirileceği bakımından da yenilikçi bir yaklaşım olup, kurumlarda, iş ortamındaki deneyimlerin sürekli olarak değerlendirilmesini sağlar. Bu deneyimlerin tüm kurumsal yapı ve hizmetler için hazır olacak şekilde bilgiye dönüşme süreci olan örgütsel öğrenmenin dinamiklerini de harekete geçirmesi, çalışanların iş ortamına uyum sağlaması ve iş doyumunu açısından önemlidir (Banerjee, Gupta ve Bates, 2017, s. 2). Öte yandan karar vericiler genelde SMEG faaliyetlerini maliyetli bir süreç olarak algılamaktadırlar. Oysa SMEG faaliyetleri süresince elde edilecek bilgi ve beceri birikimi, orta ve uzun vadede yapılan yatırımı fazlasıyla karşılayacağı için yönetici kademesinin bu olguya daha geniş bir perspektiften bakmasında yarar vardır.

Kurumsal gelişim, o kurumun omurgasını oluşturan çalışanların gelişimiyle olanaklıdır. Çalışanlar, değişimler doğrultusunda gerekli bilgi ve becerileri edinemez ve bu becerileri uygulamaya aktaramazsa, kurumsal gelişimden söz edilemez. 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). SMEG, yalnız bireylerin fiziksel, sosyal, entelektüel/zihinsel verimliliğini artıran bir faaliyet olarak görülmemeli; kurumsal gelişimin sürükleyici gücü olarak da değerlendirilmelidir.

SMEG'in hem bireye hem de kuruma sunduğu somut kazanımlar şöyle özetlenebilir; 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 (Aguinis ve Kraiger, 2009, s. 456). Ancak kritik mesele, bireyin kendi başına ve isteği doğrultusunda gerçekleştirebileceği bir yeni davranış edinme, var olan davranışın değişimi ya da gelişimi olan öğrenmenin, yani eğitimle hedeflenen kazanımların nasıl ölçüleceği ve izleneceğine yönelik bir değerlendirme sisteminin oluşturulmasıdır (Aguinis ve Kraiger, 2009, s.453),

Günümüzde BİT alanındaki hızlı gelişme beraberinde yeni eğitim ve öğretim platformlarının da oluşturulmasına, böylece SMEG için daha dinamik ve interaktif sistemlerin tasarlanmasına olanak sağlamıştır. Bu nedenle SMEG, teknolojik gelişmelerden bağımsız düşünülemez bir hale gelmiştir.

Teknoloji, kısaca "süreçlerin, tekniklerin ve bunların uygulanması ile ilgili alet, makina ve malzemelerin geliştirebilmesini sağlayan bilgi ve deneyimlerin tümü" dür (TÜBA, 2016). Bilgi ve iletişim teknolojileri ise bilgi teknolojileri ve iletişim teknolojileri terimlerini tek bir çatı altında toplayan ve bu teknolojiler arasındaki ilişkiyi vurgulayan bir terimdir. Teknolojiyi bir iletişim kanalı olarak kavramanın ötesinde, fikir ve hayallerin paylaşıldığı ve geniş paylaşım ağlarının oluşturulduğu bir platform olarak düşünmek, onun sunduğu fırsatları görmemizi sağlayacaktır. Thomas ve Brown (2009, s. 2) teknolojinin daha önce hiç olmadığı kadar etki alanını genişleterek yeni dünyalar inşa ettiğini dile getirmektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin eğitimde kullanılmaya başlamasıyla eğitim ve öğretim yöntemleri de dönüşmektedir. Bu durum eğitimde bir paradigma değişikliği yaratmıştır. Sınıf ortamında öğretmen merkezli öğretime dayalı eğitim, yerini öğrenci odaklı, zaman ve uzam sınırlılığının olmadığı öğrenmeye bırakmaya başlamıştır (UNESCO, 2002, s.15-16). Bu bağlamda bireysel öğrenmeyi destekleyen ulaşılabilir öğrenim materyalinde önemli bir artış gözlenmektedir.

Formel mesleki eğitimle tüm yaşamda bir mesleğin gereklerini yerine getirebilme düşüncesi artık geçerliliğini yitirmiştir. Uçak (1995, s. 207), “ileriye dönük hazırlanan programlarda insan kaynağının değerlendirilmesinin eskiye oranla daha ön plana çıkarıldığını” vurgulamaktadır.

Robinson’a göre (2014, s. 209) sürekli eğitim ve kütüphaneciler ile kütüphanedeki diğer çalışanların mesleki gelişimi, kütüphane işleyişinin sürdürülebilirliği açısından bütün kütüphane türlerinin mutlaka göz önüne alınması gereken bir ihtiyaçtır. Sürekli eğitimde ihtiyaç duyulan alanlarla ilgili yapılan araştırmalarda öne çıkan konular: teknolojik yenilikler, teknolojik araçların seçimi, yönetimi, kullanımına dair sürdürülebilirlik ve bu alanlarda beceri ve uzmanlık kazanma olarak belirtilmektedir. (Durrance, 1980 Uçak, 1995, s. 210). Sadece teknoloji okuryazarlığı ihtiyacı bile tek başına sürekli eğitim için bir neden oluşturmaktadır.

Teknolojik gelişmeler, bilginin yayılma yöntemlerini dönüşüme uğrattırırken, kütüphaneler de dijital yerli neslin değişen beklentilerini karşılamak için hizmetlerini bu yönde dönüştürme yolları aramaktadır. Prensky 2001 yılında “dijital yerliler” ve “dijital göçmenler” konusunu ele aldığı 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 dönemin öncesinde doğanları ise dijital göçmen olarak adlandırmıştır. Prensky’ye (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. Dijital göçmenlerin, dijital araçları rahatlıkla kullanan dijital yerlilerin aksine, geçmişten getirdikleri alışkanlıklarından dolayı sahip oldukları bu aksanın, teknolojiye yaklaşımlarında ve kullanma aşamasında, daha çekingen davranmalarına neden olduğunu ifade etmektedir.

Bugünün kütüphanecileri sadece kütüphanelerin kurumsal devamlılığının neferi ve savunucusu olmakla kalmayıp, aynı zamanda mevcudiyetini koruyan, geleceğin kütüphanelerine giden yolun taşlarını döşeyenler olacaklardır. Çalışma yaşamını, işin gerektirdiği faaliyetleri yerine getirme ve statik işleyişi sürdürmenin ötesinde, doğal olarak kariyeri tasarlama ve planlı biçimde yaşama geçirmenin kütüphaneciler için ne kadar elzem olduğu görülebilir. Bu durum kendini dayatırken, aynı zamanda kurumların sürekli eğitim bağlamında sunduğu hizmetler/kaynaklar sınırlı kalmakta ve sürekli eğitim kurumlar için gün geçtikçe daha pahalı hale gelmektedir. Bu ikilem, mesleki gelişimin bireysel bir sorumluluk olarak değerlendirilmesine ve bireysel alana terkedilmesine yol açabilir. Oysa SMEG, kurumun tetikleyici, bireyin sürükleyici bir rol oynaması gerektiği düşüncesinin bir ürünüdür.

Robinson (2014, ss. 209-210), SMEG’in kurumsal gelişime olumlu etkisinin çoğu işveren tarafından tam olarak anlaşılmasından dolayı geleneksel hizmet içi yaklaşımda ısrarcı davranıldığını ve bunun nedeninin de; “geçmişe oranla daha fazla mesleki gelişim yöntemi bulunmasına rağmen, işverenlerin ekonomik açıdan uygun oldukları gerekçesiyle bu geçmiş yöntemleri tercih etmesi” olduğunu söylemektedir. Robinson’un tespitini destekler biçimde Cooke (2012, s. 4), kütüphanecilerin bilgi hizmetleri alanında meydana gelen ilerleme ve gelişmeleri takip edebilmeleri için, “eğitim amaçlı kurum dışı seyahat” gibi yöntemler yerine “kişisel eğitim/öğrenim ağı”nı içeren bir SMEG programını önermektedir. Web ortamında, ekonomik olarak kuruma herhangi bir ek maliyet getirmeyecek olan tamamen ücretsiz çok büyük miktarda açık erişim kaynağı bulunabildiği de unutulmamalıdır.

Günümüz kütüphaneleri dinamik ve aynı zamanda zorlu bir ortamla karşı karşıya bulunmaktadır. Teknolojideki sürekli ve hızlı değişim doğru algılanmadığında, kurumların bu dönemeci yakalayabilmesi, rasyonel ve stratejik seçimler 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 bilgi uzmanlarına ihtiyaç duyduğu için öğrenmeyi destekleyen örgütsel bir ortam ve iklim yaratılmalıdır. Örgütün esnek olmayan otoriter bir yapısının bulunması ve eğitim konusunda geleneksel yöntemlerde ısrarcı olunması gibi durumlar yenilikçi ve yaratıcı sonuçlar alınmasını güçleştirecektir. Dolayısıyla bilgi uzmanları ve destek personeline yönelik oluşturulacak 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 programlarıyla hizmetlerin ideal bir şekilde sunumu/tanıtımı sağlanacaktır.

Olaniyan ve Ojo' a göre (2008, s.328) kütüphane çalışanlarının SMEG gereksinimlerinin karşılanmasında aşağıdaki yöntemler etkili olacaktır:

- İlgili Göreve Dair Eğitimin Devamlılığı: Bu yöntem, birbirilerinin yerine geçecek çalışanlar için önemlidir. Görev değişikliği ya da ayrılma sonucunda ortaya çıkabilecek sorunları giderir ve 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.

SMEG programları planlanmadan önce, kurum çalışanlarının sürdürdükleri görev tanımlarıyla ilgili eksiklikler ve ileride ortaya çıkabilecek gereksinimler ve uygulanabilecek yöntemler dikkatli bir biçimde belirlenmelidir. Bu bağlamda gerçekleştirilen örnek uygulamalar bulunmaktadır ve çalışmanın bu aşamasında bazı uygulamalara değinilecektir.

4. Kütüphanecilik Alanından İyi Uygulama Örnekleri

Literatüre bakıldığında, bilgi merkezlerinin bilgi çağının bir gerekliliği olarak talepleri hızla değişen topluma aynı hızda, doyurucu ve yeterli bilgi hizmetleri sağlayabilmesi üzerinde durulmaktadır. Bazı çalışmalarda formel eğitimde elde edilen bilgi ve becerilerin kısa sürede geçerliliğini yitirdiğine ve kütüphanecilerin sürekli eğitim olanaklarından yararlanması gerektiğine, hizmet kalitesinin personelin uzmanlığına bağlı olduğuna dikkat çekilmektedir (Haley, 2013, s. 33; Lee ve Kawasaki, 2005, s. 25; IFLA, 2014; Simmonds, 2003, s. 169-170; Mantar, 2003, s. 6).

Bir meslek için üniversite düzeyinde elde edilen bilgilerin geçerlilik/yararlılık süresinin üç yıla indiğini belirten Yılmaz (2008, s. 127), sözlerine şöyle devam eder: “bu yalın gerçeğin söylediği şudur: Başarılı olmak istiyorsanız, personelinizi sürekli eğiteceksiniz! Hizmet içi eğitimi ‘olsa iyi olur’ düzeyinde bir ayrıntı ya da ‘lüks’ görme yanlısının en önemli sonuçları verimsizlik, yılgınlık ve hantallıktır. Oysa kütüphanecilik mesleğinde, bunların aksine dinamizme, üretkenliğe ve pratikliğe gereksinim olduğu açıktır”.

Kütüphanecilik mesleğinin ilerlemesine önderlik eden iki mesleki kuruluş hiç şüphesiz Amerikan Kütüphane Derneği (ALA) ve Uluslararası Kütüphane Dernekleri Federasyonu (IFLA)'dur. Çalışmanın bu kısmında belirtilen derneklerin ve çeşitli kütüphanelerin iyi uygulama örneklerine değinilecektir.

4.1. Learning Round Table – LearnRT

ALA 2007 yılı öncesinde sürekli mesleki eğitim konusundaki faaliyetlerini, üyelere bir forum olarak hizmet veren “Sürekli Kütüphane Eğitim Ağı ve Değişim Yuvarlak Masası” (Continuing Library Education Network and Exchange Round Table – CLENERT) aracılığıyla yürütmüştür. CLENERT'in hedefleri;

- Yeni teknik ve sosyal değişimlere dair gereksinimlerin 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 olarak belirlenmiştir (Lee ve Kawasaki, 2005, s. 27).

2007 sonrasında ALA, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişimi, web araçlarının eğitim alanında kullanılmaya başlanmasını ve üyelerin eğitim taleplerini göz önünde bulundurarak CLENERT'in yapılanmasında değişikliğe gitmiş ve eğitim faaliyetlerini teknolojiye dayalı ve daha etkin kılmak amacıyla, “Öğrenme - Yuvarlak Masası” (Learning Round Table – LearnRT) birimine dönüştürmüştür.

LearnRT'nin başlıca görevi, kütüphanecilere yönelik sürekli mesleki gelişim politikalarını oluşturmak ve yürütmek olarak belirlenmiştir.

ALA LearnRT, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'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 desteği sunduğu gibi, sürekli eğitim ve gelişim konularında hizmet sunan diğer kurum ve kuruluşlarla fikir, endişe ve çözüm alışverişi için iletişim ağları da oluşturmuştur. Ayrıca ABD'de, yerel ve ulusal düzeyde kütüphanecilerin sürekli eğitim ve gelişim çerçevesinde niteliklerinin yükseltilmesi savunuculuğunu da yapmaktadır (ALA-LearnRT, 2020).

Bunların yanı sıra ALA web sayfasında, kütüphanecilerin sürekli eğitim ve mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için ALA Çevrimiçi Öğrenme (ALA Online Learning) modülü bulunmaktadır. Bu modül aracılığıyla 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 şeklindedir (ALA-Online Learning, 2016).

ALA ve onunun bağlı alt birimleri olan Amerikan Özel Kütüphaneler Derneği (Special Libraries Association - SLA) ve Tıp Kütüphane Derneği (Medical Library Association - MLA)'nin SMEG bağlamında belirlediği eğitim/öğretim modelleri aşağıdaki gibidir:

- Yüz Yüze Eğitim: Eğitmen ve katılımcıların aynı fiziksel mekânda etkileşimli olarak gerçekleştirdikleri, diğer yöntemlere göre daha geleneksel olan bir eğitim yöntemidir.
- Web Tabanlı ve Eş Zamanlı Eğitim: Çevrimiçi olarak hem eğitmen hem de katılımcıların aynı anda, fakat farklı coğrafik ortamlardan gerçekleştirdikleri etkileşimli eğitim yöntemidir.
- Web Tabanlı ve Eşzamanlı Olmayan Eğitim: Çevrimiçi olarak eğitmen 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 (Boehmer, 2010).

Söz konusu modeller doğrultusunda önerilen yöntemler ise aşağıdaki gibidir:

- Uzaktan Eğitim,
- E-öğrenme/Çevrimiçi Öğrenme/Ağ Tabanlı Öğrenme,
- Kurum Dışı Geliştirici Kurslar,
- Kongre, Konferans, Toplantı ve Seminerlere Katılım,
- Yüz Yüze Hizmet içi Eğitim Yaklaşımı,
- Mesleki Yayınların Takibi,
- Çevrimiçi Web Kaynaklarının Takibi,
- Açık Erişim Ortamlar,
- Mesleki Derneklere ve Tartışma Listelerine Üyelikler,
- Rehberlik (Mentörlük),
- Webcast yayınlar,
- Webinarlar.

4.2. IFLA Continuing Professional Development and Workplace Learning Section- CPDWL

Bilgi profesyonellerinin, çağın gerektirdiği insan gücü profiline uyumlandırılmaları için SMEG farkındalığının yaratılması ve bu bilincin sürekli olarak beslenmesi üzerinde önemle duran bir başka meslek kuruluşu IFLA'dır. Kuruluşun, Sürekli Mesleki Gelişim İlkeleri Kılavuzunda (IFLA, 2016, s. 29) kurumsal bütçenin en az %0.5- %1.0 oranında bir miktarın çalışanların eğitim ve gelişim faaliyetleri için tahsis edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Aynı çalışmada haftalık mesainin %10'unun, çalışanların mesleki gelişimine yönelik seminer, toplantı, konferans, hizmet içi eğitim programları ve diğer eğitim faaliyetlerine katılabilecekleri biçimde planlanması gerektiği vurgulanmaktadır (IFLA, 2016, s. 10). Bazı yazarlar bu tür planlamalar olmaksızın mevcut kurumsal kaynaklar çerçevesinde

eğitim ve gelişim faaliyetlerinin yapılmaya çalışılmasının, SMEG yaklaşımının tam anlamıyla uygulamaya aktarılamamasına yol açacağını belirtmektedir (Robinson, 2014 s. 213; Rose, 1988, s. 47).

IFLA bünyesinde 2002 yılında, “Sürekli Mesleki Gelişim ve İşyerinde Öğrenme Birimi” (Continuing Professional Development and Workplace Learning Section- CPDWL) kurulmuştur. Birim, ilk olarak 1986 yılında, sürekli mesleki eğitim konusunda endişe duyan IFLA üyeleri tarafından Sürekli Mesleki Eğitim Yuvarlak Masası (Continuing Professional Education Round Table- CPERT) adıyla oluşturulmuş ancak 2002 yılında “eğitim” kavramının dar kapsamlı olduğu, sadece formal eğitimi ve zaman sınırlılığı olan bir süreci ifade ettiği düşünülerek sürekli gelişimi kapsayacak şekilde bir isim değişikliğine gidilmiştir (IFLA-CPDWL, 2019). Birimin yeni adıyla, konuya geniş bir perspektifle yaklaşıldığı ve çalışma ortamında elde edilecek eğitim ve gelişim fırsatlarına vurgu yaptığı belirtilebilir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki 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 bireylerin kendi kariyer planlaması ve gelişimlerine yönelik eğitim olanakları yaratmalarını zorunlu kılmaktadır (IFLA, 2019). IFLA bu anlayışla uluslararası düzlemde yaptığı etkinliklerle farkındalık yaratmaya çalışmaktadır.

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 durumdadır.

Kütüphanecilikte SMEG, özellikle 2000’li yılların başında ivme kazanmaya başlamış bir akımdır ve başta gelişmiş ülkeler olmak üzere dünya genelinde yaygınlaşmaktadır. İncelenen uygulama örneklerine bakıldığında, belli bir standardın gözetilmediği ve terminoloji farklılığı görülse de söz konusu pratiklerin SMEG’in amacına hizmet ettiği anlaşılmaktadır. SMEG ile ilgili diğer iyi uygulama örnekleri aşağıdaki gibidir.

4.3. Kanada Toronto Halk Kütüphanesi Personel Eğitim Programı

Kanada’daki Toronto Halk Kütüphanesi² Personel Eğitim Programı, SMEG uygulamasına iyi bir örnek teşkil etmektedir. Toronto Halk Kütüphanesi ve ona bağlı St.Clair Halk Kütüphanesi’nde 07.04.2016 ve 04.05.2016 tarihleri arasında bizzat yapılan incelemede, SMEG uygulamalarını gerçekleştirmek üzere “Personel Eğitim Koordinatörlüğü” adıyla bir birimin kurulmuş olduğu görülmüştür. Koordinatörlük, faaliyetlerini Bilgi Teknolojileri Birimi ile işbirliği içinde yürütmektedir. Eğitimler “ShareTPL³” intraneti üzerinden gerçekleştirilmekte, eğitimlere katılım için kayıtlar, e-posta yoluyla başvuru formu gönderilerek yapılmakta, katılımcılar, kullanıcı adı ve şifre bilgileri ile ShareTPL’ye dâhil olabilmektedirler. Toronto Halk Kütüphanesi’nde SMEG programı iki kategoride değerlendirilmektedir:

- Yeni Başlayan Kütüphanecilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri: Bu faaliyet kapsamında yeni işe başlayanlara, bir yıl boyunca her ay bir konuyu içerecek şekilde kurs verilir.
- Bütün Kütüphanecilere Yönelik Sürekli Eğitim Faaliyetleri: İki veya daha fazla yıldır çalışmakta olan kütüphanecilere yönelik eğitim faaliyetlerini kapsar. Kütüphaneciler, bir yıl süresince “Personel Eğitim Koordinatörlüğü” tarafından belirlenen 5 kategori altında sıralanan 20 güncel başlıktan en az 6’sı ile ilgili eğitim almak zorundadır.

SMEG faaliyetleri, belirlenen başlıklar doğrultusunda webinarlar, sosyal medya etkinlikleri, literatür araştırmaları, konferanslara katılım, “Lynda.com” gibi çevrimiçi eğitim portalları, uzmanlık konusuna göre literatür incelemeleri ve diğer yüz yüze eğitim yöntemiyle verilen kurslar aracılığıyla yapılmaktadır. Kütüphaneciler genellikle zorunlu olan altı konu başlığından daha fazlasını seçmesi için teşvik edilmektedir.

² Toronto Halk Kütüphanesi, idari olarak Toronto Belediyesi’ne bağlıdır. Toronto şehri sınırları içerisinde, kütüphaneye bağlı 100 adet halk kütüphanesi bulunmaktadır. Kütüphane personeli, yönetici, kütüphaneci, kütüphane bilimi lisans mezunları ve diğer çalışanlardan oluşmaktadır.

³ ShareTPL: Kütüphane personeli için oluşturulan Intranet eğitim portalı (<https://sharehr.tpl.ca>)

SMEG faaliyetlerinin izlenmesi için, Excel programında hazırlanmış bir değerlendirme ve takip şablonunu kullanılmaktadır. Şablon genellikle 5 eğitim kategorisini içermektedir. Kütüphaneciler, almış oldukları eğitimleri bu şablona kaydederler ve birim yöneticileri ile birlikte değerlendirilen tamamlanmış konu başlıklarının dökümü (loglar), yılsonunda “Personel Eğitim Koordinatörlüğü” ne teslim edilmektedir.

Faaliyet dökümünde karar verilen 5 eğitim kategorisi şu şekildedir:

- Bilgilendirme: İnsanların gereksinim duyduğu zamanlarda, bilgiye erişim, bilginin sağlanması, yayımı ve korunması dâhil bilgi kaynaklarına hangi erişim kanalları ile sunulacağına yönelik faaliyetlerdir.
- Sağlama, Etkinleştirme: Topluluklara başarı sağlayabilecekleri fırsatlar sunmaya yönelik faaliyetlerdir.
- Beraberliği 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 uyarlanmasıdır.

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

4.4. Brigham Young Üniversitesi Harold B. Lee Kütüphanesi

ABD'nin Utah Eyaletinde, Brigham Young Üniversitesi'nin kütüphanesi olan Harold B. Lee Library'de kütüphane yönetimi, personeli için “Technology Challenge (Teknoloji Tehdidi), adlı bir program yürütmektedir. Programın amacı, çalışanların kendi çabalarıyla mesleki gelişimlerini sürdürebilmesini sağlamaktır. Bu program, personelin kullanıcı hizmetlerini daha etkili bir şekilde yerine getirebilmesi ve güncel teknoloji konularındaki eksikliklerini giderebilmesi için düzenlenmiş olup gün içinde belli bir süre harcamak suretiyle kendi kendine öğrenmeyi esas alan bir öğrenme etkinliğidir.

Program kapsamında, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kütüphane hizmetlerinde kullanılması ve kullanıcı hizmetleri ile ilgili 20 konu başlığından en az 15'i seçilmekte, bir konuyu öğrenme ve pratikte kullanma süreci sonucunda personel bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Bunun yanı sıra programın verimli gerçekleşebilmesi ve daha sonra oluşturulacak yeni öğrenme programlarının cazip hale gelebilmesi için değerlendirme sonucunda bir de ödüllendirme mekanizması bulunmaktadır (Quinney, Smith ve Galbraith, 2010). Böylelikle kütüphane yönetimi, çalışanların kendi ilgi alanları veya işleri ile ilgili konuları seçebilmesine fırsat vererek gelişim sürecinin çalışanlar için eğlenceli olmasını sağlamaktadır.

4.5. New York Kütüphane Derneği Sürekli Eğitim ve Gelişim Programı

New York Kütüphane Derneği (New York Library Association) ve College of Saint Rose işbirliği ile kütüphanecilere yönelik çevrimiçi mesleki gelişim kursları düzenlenmektedir. Daha nitelikli ve verimli hizmet verebilmek için yetiler kazandırılan kurslarda, katılımcılara ayrıca öğretme becerilerinin de kazandırılması amaçlanmaktadır. Eğitim çevrimiçi bir şekilde ve bir anlatıcı ile etkileşimli olarak yapılmaktadır. Katılım sağlanan her oturum için kredilendirme sistemi mevcuttur.

Bu program, kütüphanecilerin hem mesleki hem de yeni gelişmeler doğrultusunda belirli bir süre geçerliliği olan sertifika almalarına olanak vermektedir. Aynı zamanda alınan sertifikaların yenilenmesi de sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra, kütüphaneciler almış oldukları sertifikaların durumunu bir arayüz aracılığıyla izleyebilmektedirler. Halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik sertifikalandırma işlemleri, New York Eyaleti eğitim departmanı tarafından yürütülmektedir. Kütüphanecilerin transkriptlerinin bu birime gönderilmesiyle almış oldukları eğitim resmiyet kazanmaktadır (New York Library Association,

2016). Ayrıca bir arayüz aracılığıyla kütüphanecilerin almış oldukları sertifikaların durumu ve yeni eğitim programlarına yönelik duyuruların takibi sağlanabilmektedir (New York State Library, 2016).

4.6. “23Things” Gelişim Programı

“23Things”, web 2.0 ve diğer teknolojilerin eğitimi ve edinilen yetilerin 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 ABD North Carolina eyaletindeki Charlotte and Mecklenberg Halk Kütüphanesi için oluşturulmuştur. “23Things” bir şablon program niteliğinde olup diğer ülkeler tarafından da gereksinimlere göre uyarlanarak kullanılabilir niteliktedir.

“23Things” Programı, çalışanların blog hazırlama, web sayfalarındaki RSS beslemeleri aboneliği, yeni web teknolojilerini keşfetmeleri ve bunları pratikte kullanabilmelerine yönelik hazırlanmıştır. Birkaç haftalık çevrimiçi eğitim sonucunda çalışanlar, yeni teknolojiler konusunda deneyim kazandıktan sonra, kendilerine ait blog sayfası hazırlayıp, öğrendikleri yeni bilgi ve becerileri yayımlamaları için teşvik edilmektedir. Bu sayede personelin kendi gelişimi için yeni teknolojileri öğrenmesi, bu teknolojileri iş süreçlerinde deneyimlemesi ve gelişimini sürdürmesi amaçlanmıştır (Blowers, 2009; Stephens, 2012, s. 2).

Charlotte and Mecklenberg Halk Kütüphanesi bu programı, hem ABD’deki 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 ABD 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).

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

- Eğitim ve gelişim çalışması iş ortamında, yani yerelde yapılabilir,
- Kurumsal ihtiyaçlara göre yerelleştirilebilir,
- Düşük maliyetlidir,
- Kendi kendine öğrenme mantığındadır (kullanıcılar, öğrenilen şeylerin alabileceği zaman dilimini 10 dakika ile 2 saat arasında olabilecek şekilde ayarlayabilmektedirler),
- Ekip ruhunu ve işbirliğini teşvik eder,
- Yansıtıcı öğrenmeyi destekler (Kuhn, Morgan ve Collins, 2011, s.3-4).

5. Türkiye’de Kütüphanecilik Alanında SMEG

Ülkemizde kütüphanecilik alanında yapılan “mesleki eğitim faaliyetleri” dünyada olduğu gibi, genellikle mesleki dernek ve oluşumlar, Bilgi ve Belge Yönetimi bölümleri ve Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü (KYGM) tarafından yürütülmektedir. Söz konusu faaliyetler, genellikle hizmet içi eğitim yaklaşımıyla gerçekleştirilen güncel temalı toplantı, seminer, konferans vb. şeklindedir. Genellikle geleneksel yöntemlerle yapılan bu faaliyetler hiç kuşkusuz yarar sağlamaktadır. Fakat BİT desteğinin istenilen seviyede olmaması, geniş kitlelere ulaşamaması ve bu eğitim faaliyetlerinde çoğunlukla sürekliliğin sağlanamaması gibi etmenler, etki ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir.

Bunun yanı sıra, yurtdışı örnekleri ile karşılaştırıldığında, ülkemizde kütüphanecilik alanında hizmet sunan derneklerin, IFLA ve ALA’da olduğu gibi, örgütsel yapılarında oluşturdukları SMEG’e yönelik birimlerinin olmadığı görülmektedir.

Türkiye’de kütüphanecilik mesleğinin ilerlemesine yönelik faaliyetleri bulunan kurum, dernek vb. yapılar⁴, düzenledikleri etkinlikler ve sundukları çevrimiçi mesleki kaynaklar ile çalışanların bilgi

⁴ Ülkemizde kütüphanecilik alanında otorite kurum ve dernekler: Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü-KYGM, Türk Kütüphaneciler Derneği-TKD, Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği-ÜNAK, Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu-ANKOS ve Okul Kütüphanecileri Derneği

gereksinimlerinin karşılanmasında önemli katkılar sunmaktadırlar. Buna örnek olarak Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu (ANKOS) tarafından düzenlenen mesleki bilgi içerikli webinarlar verilebilir. Meslek örgütlerinin bu faaliyetleri, eğer kuruluşların gerçekleştireceği SMEG faaliyetleri ile desteklenirse bütünleşik/birbirini tamamlayan bir çaba gösterilmiş olur ki bu mesleğimiz ve meslek mensupları için daha verimli olacaktır. Hem mesleki hem de BİT alanında meydana gelen gelişmelerin izlenebilmesi ve gelişmelerin mesleki uygulamalara uyarlanabilmesi için çalışanlara yönelik gelişim faaliyetlerinin, hizmet içi eğitim yaklaşımından SMEG yaklaşımına evrilmesi gerekmektedir. Bu dönüşümün sağlanabilmesi için yasal düzenlemelerle desteklenmiş etkin bir planlamaya gereksinim vardır.

SMEG yaklaşımının kurumlarda benimsenmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik bir devlet politikasının bulunması hiç kuşkusuz faydalıdır. Kalkınma Bakanlığı'nın "2015-2018 Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı" başlıklı raporunda, hizmet içi eğitimlerin etkinleştirileceği ve yaygınlaştırılacağı belirtilmekte ve özel sektör vurgusu, yapılmaktadır. Öte yandan raporun "Nitelikli İnsan Kaynağı ve İstihdam" başlığı altında, 252 ve 258 nolu maddelerde, bilgi ve iletişim teknolojisi (BİT) sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine, BİT ile yeni istihdam olanaklarının yaratılmasına, bu çerçevede, özellikle yükseköğretim kurumlarındaki eğitici sayısı ve niteliği ile BİT eğitimi alan öğrenci sayısının artırılacağına değinilmektedir. Raporda "Meslek İçi Eğitimlerin Etkinleştirilmesi ve Yaygınlaştırılması" başlığı yer almasına rağmen, hizmet içi eğitimler, bilgi ve iletişim teknolojileri alanıyla sınırlandırılmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015). Raporda kullanılan terminoloji ve öncelikli alanlara vurgu yapılmasına rağmen konunun bütüncül ele alınmaması, SMEG yaklaşımının benimsenmesi ve yaygınlaştırılması hususunda devletin henüz bir politikası olmadığını düşündürmektedir.

Halk kütüphaneciliği bağlamında ele alındığında, kütüphanecilerin mesleki gelişimine yönelik içerik barındıran ve kütüphanecilere yönelik hizmet içi eğitim ve halk kütüphanelerinde yaşam boyu öğrenme olgusunu ele alan, alanımızda gerçekleştirilmiş çalışmalara örnek olarak Karadeniz ve Yılmaz (2009) ile Ersoy ve Yılmaz'ın (2009) çalışmaları verilebilir.

Halk kütüphanelerinde hizmetlerin geliştirilmesi ile personelin eğitimi ve gelişimine yönelik faaliyetler, ülkemizde KYGM ve çeşitli paydaşların işbirliği ile gerçekleştirilmektedir. Hizmet içi eğitim yaklaşımı çerçevesinde yapılan bu faaliyetlere Halk Kütüphaneleri Bölge Seminerleri (2006-2017) (Yılmaz, 2013; BByhaber.com, 2017) ve Halk Kütüphaneciliği Sempozyumları (1993, 2012 ve 2013) (Akkaya ve Odabaş, 2019, s.76; Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu, 2012; Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu, 2013) örnek verilebilir. Ayrıca Kütüphane Otomasyon Sisteminin (Koha) kullanımına yönelik eğitimler 2013 yılından günümüze devam etmektedir.

Hizmet içi eğitim yaklaşımı çerçevesinde yapılan faaliyetler haricinde, KYGM'nin birçok kurum ile işbirliği temelinde yaptığı ve halk kütüphanesi hizmetlerinin zenginleştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik sempozyum ve çalıştaylar da mevcuttur. Bunlar; *Uluslararası Çocuk Kütüphaneleri Sempozyumları* (2018,2019), *Bebek Kütüphaneleri Çalıştayı* (2019), *Kütüphane Etkinlik Kılavuzu Çalıştayı* (2019), *Bilgi Okuryazarlığı Çalıştayı* (2019), *Kütüphane Yaz Programı (KÜYAP)* (2018, 2019) şeklindedir.

Halk Kütüphaneleri Bölge Seminerleri ile Türkiye'de halk kütüphanecilerinin mesleki gelişme ve yenilikleri takip etmeleri ve mesleki yeterliklerinin yükseltilmesi amaçlanmıştır (Yılmaz, 2013; BByhaber.com, 2017). Bölgesel olarak gerçekleştirilen bu seminerlerde ulusal ve uluslararası düzeyde resmi ve sivil kuruluşlarla işbirliği gözetilmiş; faaliyetler sunum, çalıştay, görsel malzeme (film, fotoğraf, slayt vb.) kullanımı, kütüphane inceleme gezisi, il/ilçe yöneticileri ile görüşmeler, yerel medyanın kullanımı ve sosyal etkinlik bütünlüğü içinde ele alınmıştır (Yılmaz, 2013, s. 181-182).

Halk Kütüphaneciliği Sempozyumları da seminer, toplantı, söyleşi ve atölye çalışmaları şeklinde yürütülmüştür. Bu sempozyumlarda halk kütüphanesi politikaları, hizmetlerde yeni yönelimler, mevzuat, yenilikçi/yaratıcı hizmetler, yaşam boyu öğrenme ve bilgi okuryazarlığı, teknolojik gelişmeler, sosyal medya, okuma kültürü, halkla ilişkiler kütüphane mimarisi, mekân tasarımı gibi konular ele alınmıştır (Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu, 2012; Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu, 2013).

Kütüphane Otomasyon Sistemi (Koha) Eğitimleri'nde KYGM ve Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü (AREGEM)⁵ işbirliği ile hem yüz yüze hem de uzaktan eğitim yöntemleriyle birçok faaliyet düzenlenmiştir. Bu eğitimler sistemin tanıtımı, deneme kullanımı, sürüm değişikliği ile ilgili bilgi aktarımı ve yeni sürümün kullanımı, eklenen yeni modüllerin tanıtımı ve kullanımı konularında gerçekleştirilmiştir.

Hizmet içi eğitim yaklaşımı çerçevesinde yapılan faaliyetler haricinde, KYGM'nin birçok kurum ile işbirliği temelinde yaptığı ve halk kütüphanesi hizmetlerinin zenginleştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik düzenlenen sempozyum, çalıştay ve programlar şu şekildedir:

Uluslararası Çocuk Kütüphaneleri Sempozyumu: Ülkemizde iki defa gerçekleştirilen bu sempozyumların ilki, 14-17 Kasım 2018 tarihleri arasında Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, KYGM ve Kalkınma Bakanlığı KOP (Konya Ovası Projesi) Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı işbirliği ile Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiştir (Uluslararası Çocuk Sempozyumu, 2018). İkincisi ise "Çocuk Kütüphanelerinde Okul Öncesi Dönem" temasıyla, 16-19 Ekim 2019 tarihinde Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, KYGM ve Üsküdar Belediyesi işbirliğinde Marmara Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilmiştir (Uluslararası Çocuk Sempozyumu, 2019). Bu sempozyumlarda; çocuk odaklı hizmetlerin geliştirilmesi, halkla ilişkiler, bilgi becerilerinin kazandırılması, çocuk kütüphanelerinde bilginin düzenlenmesi, çocuk kütüphanelerinde hizmet sunum kalitesinin artırılması, çocuk kütüphanelerinin mekânsal olarak tasarımı (Uluslararası Çocuk Sempozyumu, 2018), okul öncesi dönem çocuklar için materyal sağlama, yaratıcı etkinlik ve drama faaliyetleri, kütüphanelerin fiziksel olarak iyileştirilmesi, okuma alışkanlığı kazandırma ve kütüphanelerden yararlandırma gibi konular ele alınmıştır (Uluslararası Çocuk Sempozyumu, 2019).

Kütüphane Yaz Programı (KÜYAP): KYGM tarafından 2018 yılında başlatılan ve kütüphane mekânlarının kullanıldığı bu etkinlikler kapsamında; konunun uzmanları tarafından çocuk ve ebeveyn eğitimleri, sanat, bilim, doğa ve spor alanlarında çeşitli atölyeler, toplumun ilgi duyduğu konularda uzman söyleşileri, katılımcılara "deneyim odaklı" öğrenme fırsatı sunulan çeşitli faaliyetler düzenlenmiştir (Kütüphane Yaz Programı, 2019).

Bebek Kütüphaneleri Çalıştayı: KYGM ve Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü iş birliği ile, ilgili kamu kurum/kuruluşlar, üniversiteler, yerel yönetimler, STK'lar, kütüphaneciler ve konunun uzmanlarının katılımıyla, 6-8 Ekim 2019 tarihleri arasında, Karabük İlinde, "Bebek Kütüphaneleri Çalıştayı" gerçekleştirilmiştir. Çalıştayda Türkiye'deki bebek kütüphanelerinin sayısını artırmak, eğitim modelleri, kurumlar arası iş birliği, materyal seçimiyle aile destek programları gibi konular ele alınmıştır (Bebek Kütüphaneleri Çalıştayı, 2019).

Kütüphane Etkinlik Kılavuzu Çalıştayı: KYGM ve DAP (Doğu Anadolu Projesi) Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı iş birliğiyle 30-31 Ekim 2019 tarihleri arasında düzenlenmiştir. Çalıştayda kütüphane kullanımı, kişisel gelişime yönelik eğitimler, kültürel ve sanatsal etkinlikler, dezavantajlı gruplara yönelik kütüphane etkinlikleri, belirli gün ve haftalara yönelik kütüphane etkinlikleri gibi konularda faaliyetler yapılmıştır. Ayrıca bu çalıştayda kütüphanelerde düzenlenecek etkinliklerde izlenecek yol ve yöntemlere ilişkin bir kılavuz oluşturulması amaçlanmıştır (Kütüphane Etkinlik Kılavuzu Çalıştayı, 2019).

Bilgi Okuryazarlığı Çalıştayı: KYGM ve KOP (Konya Ovası Projesi) Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı iş birliğiyle 7-8 Kasım 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu çalıştay ile Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Millî Eğitim Bakanlığı arasında imzalanan "Eğitimde İş Birliği Protokolü" kapsamında, ortaokul düzeyindeki öğrencilerin bilgi okuryazarlığı becerilerinin geliştirilmesi ve desteklenmesi amaçlanmıştır. KYGM, pilot çalışma olarak düzenlenen bu etkinliğin ülke genelinde yaygınlaştırılmasını hedeflemektedir (Bilgi Okuryazarlığı Çalıştayı, 2019).

6. Araştırmanın Amacı, Yöntemi, Kapsamı ve Veri Toplama Tekniği

Çalışanların iş yaşamındaki değişimlere uyarlanmasını konu edinen literatür incelendiğinde ve dünyadaki uygulama örnekleri izlendiğinde konunun giderek SMEG çerçevesinde ele alındığı

⁵ AREGEM: Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü. Kültür ve Turizm Bakanlığın hizmet içi eğitim faaliyetleri; Bakanlığa bağlı birim olan Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

gözlemlenmektedir. Bu durum kütüphanecilik mesleği için de geçerlidir. Yukarıda sunulan SMEG uygulama örnekleri, bazı kuruluşların özellikle halk kütüphanelerinin SMEG kavrayış ve anlayışını hayata geçirme ve süreklilik sağlama gayreti içinde olduklarını göstermektedir. Öte yandan Türkiye’de, geniş ve dağınık bir teşkilat ağına sahip halk kütüphanelerinde, çalışanların sürekli eğitim ve gelişimine yönelik sistematik ve kalıcı bir politikanın bulunmadığı gözlemlenmiştir. Dünyada SMEG ve bilgi iletişim teknolojileri (BİT) entegrasyonu ile yeni alternatifler yaratılırken, ulusal düzlemdeki uygulamaların daha çok geleneksel yöntemlerle (örneğin; toplantı, seminer, vb.) ve geleneksel hizmet içi eğitim anlayışı ile yürütüldüğü, BİT gibi diğer olanaklardan yeterince faydalanılmadığı söylenebilir.

KYGM son yıllarda kullanıcı hizmetlerinde ve kütüphanelerin rutin iş süreçlerinde kullanılmak üzere BİT donanım ve yazılımına yatırımı artırmıştır ve ihtiyaç duyulması halinde yeni teknolojiler de temin etmektedir. Bu durum halk kütüphanelerinde hizmetlerin iyileştirilmesine yönelik olumlu adımlardır ve SMEG önümüzdeki yıllarda KYGM için daha da öncelikli hale gelecektir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı; yeni bir yaklaşım olarak sunulan SMEG’in kavramsal çerçevesini ortaya koymak ve Türkiye’de halk kütüphanesi çalışanlarının SMEG’le uyumlu olarak gerçekleştirdikleri faaliyetleri, gereksinimlerini, eğilimlerini ve beklentilerini belirlemektir. Bu çerçevede SMEG’e ilişkin faaliyetlerin sistematik yürütülmesi ve sürekliliğinin sağlanması için öneriler getirilmiştir.

Konunun kuramsal temellerinin oluşturulması için çalışmada öncelikle “eğitim, öğrenme, gelişim, teknoloji ve ilerleme” kavramları ile “sürekli eğitim, yaşam boyu öğrenme ve sürekli mesleki eğitim ve gelişim” konularında belgesel tarama yapılarak bilgiler elde edilmiş ve bu bilgilerin raporlanmasında betimleme yöntemi kullanılmıştır.

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 1013 aktif kütüphane araştırmada yer almıştır. Anketin uygulandığı kitle ise anılan kütüphanelerde çalışan "kütüphanecilik", "arşivcilik" veya "bilgi ve belge yönetimi" lisans mezunu "kütüphaneci" ve "yönetici" unvanlı personeldir. Dolayısıyla araştırmanın 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 1138 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" kadrolarındaki personel sayıları elde edilmiştir. Bu tarih itibarıyla 349 "kütüphaneci" ve 161 alan mezunu "yönetici" personelin çalıştığı tespit edilerek, toplamda 1013 aktif kütüphanedeki toplam 510 kişiye, "Survey Monkey" isimli program üzerinde oluşturulan anket yanıtlamaları için e-posta ile gönderilmiştir.

Anketi toplamda 325 kişi yanıtlamıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 24, Survey Monkey ve Microsoft Excel programları kullanılarak analiz edilmiştir.

7. Problem ve Hipotez

Bu araştırmanın problemleri;

- 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 hizmet içi eğitim veya sürekli eğitim faaliyetlerini artık yeni bir terim (SMEG) ile ifade etmeye başladılar? Bu durum, yeni bir anlayış ve kavrayışın yansıması mı?
- Halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin mevcut kütüphane otomasyon sistemi üzerinden ve buldukları noktadan yararlanacakları bir eğitim modülü geliştirilebilir mi? Böyle bir modül aynı zamanda SMEG’e hizmet edecek şekilde tasarlanabilir mi? olarak belirlenmiştir.

Bu problemlere dayanarak araştırmanın hipotezi; “KYGM bünyesinde görevli kütüphaneciler, Genel Müdürlüğün⁶ halk kütüphanecilerine yönelik kapsayıcı, gereksinimleri karşılayan, sistematik ve planlı yürütülen, sürdürülebilir, BİT olanaklarının kullanıldığı ve çağdaş kavrayışı yansıtan sürekli eğitim faaliyetlerinin olmadığını düşünmektedir” şeklindedir.

8. Bulgular ve Değerlendirme

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen anketi 380 kişi yanıtlamış, ancak anketin sadece demografik sorularını yanıtlayanlar (55 kişi) değerlendirmeye alınmamıştır. Buna göre kütüphanecilik, arşivcilik veya bilgi ve belge yönetimi lisans mezunu “kütüphaneci” veya “yönetici” unvanı ile çalışan 325 kişinin yanıtladığı anket, hedef kitlenin % 64’ünü oluşturmaktadır.

8.1. Demografik Bilgiler

Bu bölümde cinsiyet, yaş, mezun olunan program KYGM bünyesindeki iş deneyimi ve bilinen yabancı dil düzeyi bilgilerinin öğrenilmesi için uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki gibidir;

- Kütüphanelerde yöneticilik görevinde bulunanların yarısından fazlasının erkek olduğu (%58.3 erkek, %41.7 kadın), kütüphaneci unvanıyla çalışanların ise daha çok kadın olduğu (%54.4 kadın, %35.1 erkek) olduğu saptanmıştır.
- 325 katılımcıdan 20-29 yaş aralığında 47; 30-39 yaş aralığında 130; 40-49 yaş aralığında 115 ve 50 yaş üzeri 33 kişi mevcuttur. 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.
- Anketi yanıtlayan 325 katılımcıdan 310’u lisans düzeyinde (%95.4) ve 15’i yüksek lisans düzeyinde eğitim (%4.6) almıştır. Doktora düzeyinde eğitim alan personel bulunmamaktadır.
- Katılımcıların KYGM bünyesindeki iş deneyimine bakıldığında en çok 21 yıl ve üzeri çalışanlar (%35.1) olduğu, bunu sırasıyla 1-5 yıl arası (%27.1), 6-10 yıl arası (%21.5), 11-15 yıl arası (%13.8) ve 16-20 yıl arası çalışanların (%8.6) izlediği görülmüştür.

Katılımcıların yabancı yabancı dil konusundaki yetkinlikleri ile ilgili İngilizce, Almanca ve Fransızca dillerini ne oranda bildikleri sorulmuştur. Buradaki amaç, katılımcıların yabancı mesleki gelişmeleri ve literatürü takip edip etmedikleri konusunda bir tespit yapabilmektir. Elde edilen verilere göre, katılımcıların İngilizce, Almanca ve Fransızca yabancı dillerinden çoğunlukla İngilizceyi tercih ettikleri tespit edilmiş, fakat İngilizce yabancı dil bilgilerinin büyük oranda “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.

8.2. Katılımcıların SMEG’i Gereklik Olarak Görüp Görmediklerinin Değerlendirilmesi

Tablo 1’de katılımcıların SMEG’i gereklik olarak görüp görmedikleri yaş gruplarına göre değerlendirilmiştir. Elde edilen verilere göre 20-29 yaş grubundaki 47 katılımcıdan 46’sının (%97.87) SMEG’i gereklik olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Ayrıca 30-39, 40-49 ve 50+ yaş grubundakiler de, hem kendi yaş grupları içinde hem de genelde yüksek oranda bu eğitimleri bir gereklik olarak görmektedirler. Toplamda ise 325 katılımcıdan 288’i (%88.62) SMEG’in bir gereklik olduğu konusunda hemfikir oldukları tespit edilmiştir.

	Yaş aralığı				Total
	20-29	30-39	40-49	50+	
Evet	46	109	104	29	288
	%97.87	%83.85	%90.43	%87.88	%88.62
Kısmen	1	20	10	2	33
	%2.13	%15.38	%8.70	%6.06	%10.15

⁶ Kültür ve Turizm Bakanlığı, Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü

Hayır	0	1	1	1	3
	%0	%0.77	%0.87	%3.03	%0.92
Fikrim yok	0	0	0	1	1
	%0	%0	%0	%3.03	%0.31
Toplam	47	130	115	33	325
	%100	%100	%100	%100	%100

Tablo 1. Katılımcıların SMEG'in Gerekliliğine İlişkin Görüşleri

8.3. Personelin Mesleki Gelişim İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Bulgular ve Değerlendirmeler

Bu bölümde; SMEG kapsamında bilgilenmek için takip edilen kaynaklar ve karşılaşılan zorluklar, kurum dışı sürekli mesleki eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan engellere, web tabanlı eğitim uygulamalarından yararlanma düzeyi, uzaktan eğitim yöntemi ile düzenlenen faaliyetlerin SMEG'e sunduğu yarar derecesi ve SMEG kapsamında eğitim ihtiyacı duyulan konular değerlendirilmiştir.

Katılımcıların SMEG kapsamında bilgilenmek için hangi kanalları tercih ettiklerine ilişkin, birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği soruda; katılımcıların en yüksek oranda %73.8 ile (240 kişi) 'elektronik ortamdaki mesleki platformları' takip ettiği görülmüştür. Bunu sırasıyla Bakanlık internet sayfası ve basılı yayınları (%72.0 /234 kişi), mesleki dergi ve bülten gibi yayınları (%50.5 /164 kişi) takip etmektedir. Uluslararası mesleki kaynakların takibi ise %7.7 ile (25 kişi) en az orandadır ve nedeninin de yabancı dil yetersizliği ile ilgili olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların SMEG kapsamında bilgilenmede karşılaştıkları zorluklara ilişkin soruda 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 hizmet içi eğitimlerin eksikliği" seçeneğinde görülmektedir. Ayrıca yabancı dil bilgisindeki eksikliğin, alanla ilgili yabancı literatürün takibini zorlaştırdığı görülmektedir (%43.7). "Herhangi bir zorluk yaşamıyorum" diyenlerin oranı yalnızca %3.7'dir. Mesleki bilgilenmede yaşanan zorluklarda ön plana çıkan konular; "uluslararası mesleki kaynakların takip edilmesi ile ilgili yabancı dil bilgisi eksikliği", "ulusal anlamda mesleki 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" şeklinde ifade edilmiştir.

Kurum dışı sürekli mesleki eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan engellere ilişkin veriler Tablo 2'de gösterilmiştir. 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" ve "ulaşım ve konaklama sorunları" (%35.4) seçenekleri izlemektedir. "Herhangi bir engel ile karşılaşmıyorum" diyenlerin oranı ise %9.5'tir.

Engeller	(%)	Sayı
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
--	-----	----

Tablo 2. Kurum Dışı Sürekli Mesleki Eğitim Faaliyetlerine Katılımda Karşılaşılan Engeller

Katılımcıların web tabanlı eğitim uygulamalarından yararlanıp yararlanmadığı durumuna ilişkin elde edilen verilere göre; “web tabanlı eğitim uygulamalarından yararlandım” diyenlerin oranı %66.8 (217 kişi), yararlanmayanların oranı %26.2 (85 kişi), fikrim yok diyenlerin oranı ise %7.1 (23 kişi) olmuştur.

Kurumsal olarak düzenlenen ve uzaktan eğitim yönteminin kullanıldığı faaliyetler ile bunların SMEG’e yönelik katılımcılara sunduğu yararlar için görüşler incelendiğinde; katılımcılar “kütüphane otomasyon sistemine yönelik eğitim faaliyetleri”nin en yüksek oranda yarar sağladığı görüşündedir (Tablo 3). 320 kişiden 149’u (%46.5) “yararlı oldu”, 53’ü (%16.56) “çok yararlı oldu” ve 80’i (%25) ise “biraz yararlı oldu” seçeneklerini işaretlemiştir. Katılmadım diyenlerin oranı ise %8.44’dür. 265 kişinin cevapladığı “kütüphane iş süreçleri ile ilgili konulardaki hizmet içi eğitim faaliyetleri”nin “çok yararlı olduğunu” düşünen katılımcıların oranı %7.92, “yararlı oldu” diyenlerin oranı %29.06 ve “biraz yararlı oldu” diyenlerin oranı ise %21.13’tür. Tablodaki mevcut faaliyetlere bir bütün olarak bakıldığında genel yaklaşım, uzaktan eğitim faaliyetlerinin SMEG için yararlı olduğu yönündedir. Bu durum uzaktan eğitim faaliyetlerine olan olumlu bakış açısının göstergesi olarak kabul edilebilir.

Faaliyetler	Çok yararlı oldu	Yararlı oldu	Biraz yararlı oldu	Hiç yararlı olmadı	Emin değilim	Katılmadım	Yanıt sayısı
Kütüphane Otomasyon sistemine yönelik eğitim faaliyetleri	53 %16.56	149 %46.56	80 %25	8 %2.50	3 %0.94	27 %8.44	320
Kütüphane iş süreçleri ile ilgili konulardaki hizmet içi eğitim faaliyetleri	21 %7.92	77 %29.06	56 %21.13	6 %2.26	10 %3.77	95 %35.85	265
KBS, EBYS, E-Arşiv, Derleme vb. programlara yönelik eğitim faaliyetleri	10 %3.75	55 %20.60	36 %13.48	10 %3.75	9 %3.37	147 %55.06	267
Mevzuata dair eğitim faaliyetleri (kanun, K.H.K., yönetmelik, yönerge, genelge vb.)	10 %3.83	60 %22.99	34 %13.03	7 %2.68	13 %4.98	137 %52.49	261
Bilgi Teknolojileri ve Bilgi Güvenliği konularındaki eğitim faaliyetleri	7 %2.78	28 %11.11	31 %12.30	7 %2.78	13 %5.16	166 %65.87	252
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	10 %3.64	69 %25.09	50 %18.18	19 %6.91	18 %6.55	109 %39.64	275
Halkla ilişkiler, kurumsal kimlik, yazışma kuralları, protokol kuralları, iş ahlakı, etik kurallar vb. konulardaki eğitim faaliyetleri	14 %5.36	71 %27.20	36 %13.79	10 %3.83	10 %3.83	120 %45.98	261
Mali ve idari konulardaki eğitim faaliyetleri	9 %3.44	44 %16.79	32 %12.21	14 %5.34	18 %6.87	145 %55.34	262

Tablo 3. Uzaktan Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi

SMEG ihtiyacı kapsamında merkeze (KYGM) talepte bulunulup bulunulmadığına dair elde edilen verilere göre; katılımcıların %70.2’sinin (228 kişi) bu faaliyetlerin yapılması, iyileştirilmesi vb. konularda bir talepte bulunmadıkları saptanmıştır. Katılımcıların %24.9’u (81 kişi) talepte bulduklarını ve %4.9’u (16 kişi) ise fikrinin olmadığını belirtmişlerdir.

Buna karşın katılımcıların %77.8 (253 kişi)’i, KYGM tarafından eğitim planlaması yapılırken kendi önerilerine başvurulmadığını düşünmektedir. Bu konuda katılımcıların %12.3’ü (40 kişi) fikrim yok

seçeneğini ve %9.8 (32 kişi) katılımcı ise eğitim planlaması aşamasında önerilerine başvurulduğunu ifade etmektedir.

SMEG'e yönelik gereksinim duyulan konuların katılımcılarca değerlendirilmesi Tablo 4'te verilmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu eğitim ve gelişim faaliyetlerinin yapılmasını bir gereksinim olarak görmektedir. Büyük oranda "ihtiyaç duymaktayım" şeklinde işaretlenen konuları sıralayacak olursak; 276 kişiden 116'sı (%42.39) "Proje yönetimi" konusunda, 274 kişiden 116'sı (%42.34) "Kütüphane hizmetlerinde BİT kullanımına yönelik eğitim faaliyetleri" alanında, 260 kişiden 107'si (%41.15) "Kütüphane hizmetlerinde sosyal medya ve Web 2.0 teknolojilerinin kullanımına yönelik eğitim faaliyetleri" konusunda, 269 kişiden 104'ü (%38.66) "Yabancı dil öğrenimi" konusunda, 280 kişiden 107'si (%38.21) "Kütüphane idari ve mali konuları" alanında ve 291 kişiden 111'i (%38.14) "Otomasyon sisteminin tüm modülleriyle etkin kullanımı ve güncel gelişmelerin takibi" konusunda eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. "Çok ihtiyaç duymaktayım", "ihtiyaç duymaktayım" ve "biraz ihtiyaç duymaktayım" seçeneklerini genel anlamda bir eğitim ihtiyacı olarak düşündüğümüzde tabloda sıralanan hemen hemen tüm konularda yüksek oranda bir eğitim talebi olduğu görülmektedir.

Konular	Çok ihtiyaç duymaktayım	İhtiyaç duymaktayım	Biraz ihtiyaç duymaktayım	İhtiyaç duymamaktayım	Emin değilim	Katılım sayısı
Otomasyon sisteminin tüm modülleriyle etkin kullanımı ve güncel gelişmelerin takibi	40 %13.75	111 %38.14	82 %28.18	51 %17.53	7 %2.41	291 %100
Kataloglama ve sınıflama bilgisi ve güncel gelişmeleri	29 %10.86	73 %27.34	92 %34.46	63 %23.60	10 %3.75	267 %100
MARC (Machine Readable Cataloging - Makinece Okunabilir Kataloglama)	39 %15.12	79 %30.62	67 %25.97	49 %18.99	24 %9.30	258 %100
RDA (Resource Description and Access - Kaynak Tanımlama ve Erişim)	38 %15.57	85 %34.84	43 %17.62	32 %13.11	46 %18.85	244 %100
RFID sistemlerinin etkin kullanımı (RFID-Radio Frequency Identification-Radyo Frekanslı Tanıma)	55 %21.74	89 %35.18	38 %15.02	33 %13.04	38 %15.02	253 %100
İletişim yetileri	33 %13.10	81 %32.14	66 %26.19	50 %19.84	22 %8.73	252 %100
Bilgi ve iletişim çözümleri	38 %15.08	91 %36.11	74 %29.37	33 %13.10	16 %6.35	252 %100
Kütüphane Web sayfası içerik hazırlama ve aktif kullanımı ile ilgili eğitim faaliyetleri	94 %33.22	106 %37.46	54 %19.08	19 %6.71	10 %3.53	283 %100
Kütüphane hizmetlerinde BİT (Bilgi ve iletişim teknolojileri) kullanımına yönelik eğitim faaliyetleri	71 %25.91	116 %42.34	55 %20.07	19 %6.93	13 %4.74	274 %100
Kütüphane referans/danışma hizmetlerine yönelik eğitim faaliyetleri	31 %12.02	82 %31.78	71 %27.52	57 %22.09	17 %6.59	258 %100
Proje yönetimi	64 %23.19	117 %42.39	51 %18.48	29 %10.51	15 %5.43	276 %100
Kütüphane planlama	55 %20.60	94 %35.21	59 %22.10	44 %16.48	15 %5.62	267 %100
Kullanıcı hizmetleri	36 %14.12	63 %24.71	70 %27.45	72 %28.24	14 %5.49	255 %100
Kütüphane hizmetlerinde sosyal medya ve Web 2.0 teknolojilerinin kullanımına yönelik eğitim faaliyetleri	46 %17.69	107 %41.15	59 %22.69	37 %14.23	11 %4.23	260 %100
Etkili sunum hazırlama teknikleri	52 %18.91	97 %35.27	67 %24.36	47 %17.09	12 %4.36	275 %100

Yabancı dil öğrenimi	98 %36.43	104 %38.66	37 %13.75	15 %5.58	15 %5.58	269 %100
İşletim sistemi eğitimi ve Office programları eğitimi	36 %14.01	80 %31.13	67 %26.07	59 %22.96	15 %5.84	257 %100
Kütüphane idari ve mali konuları	73 %26.07	107 %38.21	61 %21.79	28 %10	11 %3.93	280 %100
Bina ve kullanıcı güvenliği, ışıklandırma, iklimlendirme vb. sistemlerin eğitimi	47 %18.15	82 %31.66	69 %26.64	46 %17.76	15 %5.79	259 %100

Tablo 4. SMEG Kapsamında Eğitim İhtiyacı Duyulan Konuların Değerlendirilmesi

Katılımcılara kütüphane Otomasyon Sistemini kullanıp kullanmadıkları sorulmuş ve %98.5'inin (320 kişi) kütüphane otomasyon sistemini kullandığını, %1.5'i (5 kişi) ise kullanmadığını belirtmiştir.

8.4. Belirlenen SMEG Faaliyetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kullanılacak Yöntemlerin/Kanalların Değerlendirilmesi

Kurumsal olarak düzenlenen eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılımı hangi yöntemlerin yararlı olacağına dair katılımcı görüşleri Tablo 5'te verilmiştir. Çok katkısı olacağı düşünülen yöntemler sırasıyla; “kurumsal yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemi” (315 kişiden 186'sı/%59.05), “talep edilen mesleki bilgilerin bulunabileceği entegre bir modül” (286 kişiden 126'sı/%44.06), “kongre, konferans, toplantı ve seminerlere katılım” (284 kişiden 119'u/%41.90) ve “kurum dışı geliştirici kurslar” (258 kişiden 87'si/%33.72) yöntemleridir. Katılımcılar ayrıca tabloda verilen diğer yöntemlerin hemen hemen hepsi için de büyük oranda “katkısı olur” şeklinde tercih yapmıştır.

Yöntemler	Çok katkısı olur	Katkısı olur	Biraz katkısı olur	Hiç katkısı olmaz	Emin değilim	Katılım sayısı
Kurumsal yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemi	186 %59.05	113 %35.87	8 %2.54	1 %0.32	7 %2.22	315 %100
Kütüphane Otomasyon Sistemine entegre, talep edilen mesleki bilgilerin bulunabileceği bir modül	126 %44.06	137 %47.90	15 %5.24	2 %0.70	6 %2.10	286 %100
Uzaktan eğitim	52 %19.62	116 %43.77	73 %27.55	17 %6.42	7 %2.64	265 %100
E-öğrenme/Çevrimiçi öğrenme/Ağ tabanlı öğrenme	45 %18.60	110 %45.45	64 %26.45	12 %4.96	11 %4.55	242 %100
Kongre, konferans, toplantı ve seminerlere katılım	119 %41.90	128 %45.07	30 %10.56	1 %0.35	6 %2.11	284 %100
Kurum dışı geliştirici kurslar	87 %33.72	114 %44.19	40 %15.50	4 %1.55	13 %5.04	258 %100
Mesleki yayımların takibi	58 %22.22	142 %54.41	48 %18.39	5 %1.92	8 %3.07	261 %100
Çevrimiçi web kaynaklarının takibi	50 %20.33	135 %54.88	47 %19.11	1 %0.41	13 %5.28	246 %100
Açık erişim ortamları	47 %18.80	139 %55.60	47 %18.80	2 %0.80	15 %6	250 %100
Mesleki derneklere ve tartışma listelerine üyelikler	54 %21.51	115 %45.82	60 %23.90	5 %1.99	17 %6.77	251 %100
Rehberlik (Mentörlük)	64 %26.67	104 %43.33	47 %19.58	1 %0.42	24 %10	240 %100

Tablo 5. Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Faaliyetleri İçin Tercih Edilen Yöntemler

Katılımcıların SMEG faaliyetlerinin hangi araçlarla yapılmasını tercih ettiklerine ilişkin veriler Tablo 6'da gösterilmiştir. Birden fazla seçeneğin tercih edilebilmesine izin verilen soruda 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.

“Sosyal ağ platformları aracılığı ile eğitim” (%21.2) ve “workshoplar” (%12.9) ise düşük oranda tercih edilen seçenekler olmuştur. SMEG faaliyetlerinde kullanılabilir araçlardan “belirlenmiş fiziksel bir ortamda yüz yüze eğitim”in çoğunlukla tercih edilmesinin, geçmiş eğitim tarzlarına olan yatkınlıklar nedeniyle olabileceği düşünülmektedir. Belirli bir yaş ve eğitim düzeyine kadar yüz yüze yöntemle eğitim almış bireyler bu duruma daha yatkın olabilmektedirler.

Araçlar	(%)	Sayı
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
Sosyal ağ platformları ile eğitim	21.2	69
Video Konferans	39.1	127
Webinarlar	21.5	70
Workshoplar	12.9	42
Mekânsal turlar (oryantasyon)	39.4	128
Danışma hizmeti olarak yüz yüze eğitim	45.5	148
Programlı eğitim (bir programa dökülmüş eğitim)	37.8	123
Web sayfası üzerinden sunulan bilgi içerikli dokümanlar	28.0	91

Tablo 6. Sürekli Eğitim ve Gelişim Faaliyetlerinde Kullanılabilecek Araçlar

SMEG faaliyetlerinin daha planlı ve sistematik bir şekilde yürütülmesi için “merkezi bir birim”in oluşturulmasına yönelik katılımcıların görüşleri Tablo 7’de verilmiştir. Buna göre; katılımcıların %94.2’si (306 kişi) bu çalışmaların daha planlı yapılabilmesi için merkezi bir birimin oluşturulmasını gerekli görürken, %2,8’i (9 kişi) olumsuz yanıt vermiş ve %3,1’i (10 kişi) de fikir beyan etmemiştir.

Durum	(%)	Sayı
Evet	94.2	306
Hayır	2.8	9
Fikrim yok	3.1	10
Yanıtlayan sayısı		325

Tablo 7. SMEG’e Yönelik Merkezi Birim Oluşturulması Gerekliliği

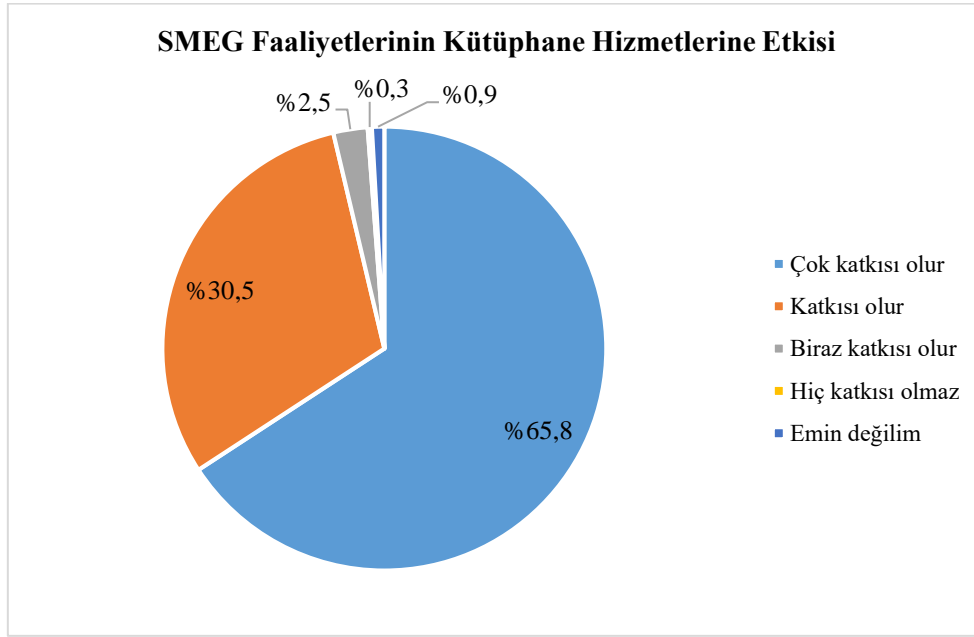
SMEG’in “Merkezi bir birim” oluşturulması durumunda, eğitim ve gelişim planlaması için, araştırma ve içerik oluşturulması aşamasında katkı sunup sunmayacaklarına dair katılımcıların görüşleri ise Tablo 8’de verilmiştir. Bu verilere göre katılımcıların %68’i (221 kişi) katkı sunabileceklerini belirtmiş, %23.7’si (77 kişi) ise “Fikrim yok” seçeneğini işaretlemişlerdir. Katılımcıların %8,3’ü (27 kişi) katkı sunamayacağı yönünde görüş bildirmiştir.

Durum	(%)	Sayı
Evet	68	221

Hayır	8.3	27
Fikrim yok	23.7	77
Yanıtlayan sayısı		325

Tablo 8. SMEG Birimine Katılımcıların Katkı Sunma Durumu

Halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik oluşturulacak SMEG faaliyetlerinin, kütüphane yönelik hizmetlerine nasıl bir etkisi olacağı konusunda katılımcıların yanıtları Grafik 1’de verilmiştir. “Çok katkısı olur” diyen katılımcıların oranı %65,8, “katkısı olur” diyenlerin oranı ise %30,5’tir. Bu durumda kütüphane personeli, kendilerine yapılacak eğitim yatırımlarının kullanıcılara da olumlu yönde yansıtacağını düşünmektedirler.



Grafik 1. Oluşturulacak SMEG Faaliyetlerinin Kütüphane Hizmetlerine Etkisi

9. Sonuç ve Öneriler

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 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 olup, bu alana yatırım yapan ülkeler ancak sistematik bir ekonomik, sosyal ve kültürel gelişim ve ilerleme sağlayabileceklerdir.

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

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

Anket sonucunda elde edilen veriler, “KYGM bünyesinde görevli kütüphaneciler, Genel Müdürlüğün halk kütüphanecilerine yönelik kapsayıcı, gereksinimleri karşılayan, sistematik ve planlı yürütülen,

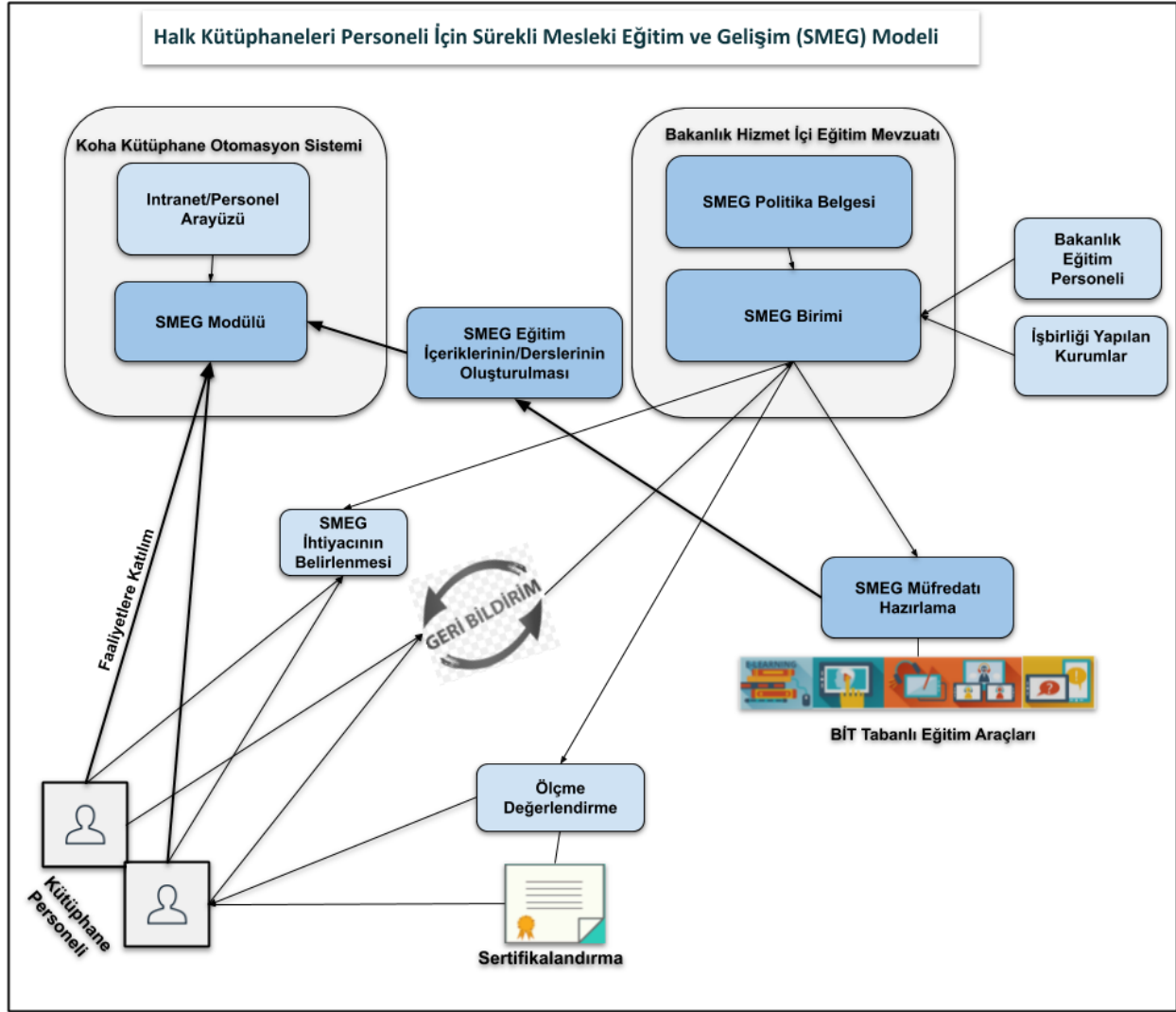
sürdürülebilir, BİT olanaklarının kullanıldığı ve çağdaş kavrayışı yansıtan sürekli eğitim faaliyetlerinin olmadığını düşünmektedir” şeklinde oluşturulan hipotezi doğrulamaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular ışığında öneriler aşağıdaki gibidir:

- Öncelikle çalışma kapsamında uygulanan kapsamlı anket (Işık, 2017) kütüphanecilerin SMEG gereksinimleri konusunda önemli veriler sunmakta olup ilgililer açısından değerlendirilmesinde yarar görülmektedir.
- Bu çalışmayla KYGM'nin, halk kütüphaneleri çalışanlarının SMEG ihtiyacının karşılanmasına yönelik, yasal mevzuatla desteklenmiş yazılı bir SMEG politikası oluşturması önerilmektedir. Oluşturulacak bu politika ile Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü'nün uygulama sorumluluğunda olan Bakanlık⁷ “Hizmet içi Eğitim Yönetmeliği”nin halk kütüphanesi çalışanlarına yönelik uygulamasındaki eksikliklerin telafi edilmesi ve çalışanların yeni gelişmelere paralel olarak eğitim ve gelişim gereksinimlerinin giderilmesi amaçlanmaktadır.
- Ülkemizde halk kütüphaneleri geniş bir teşkilat yapısına sahip olduğu için, çalışanların hizmet içi eğitim kapsamında bir araya getirilebilmeleri her ne kadar etkileşimli ortamların yaratılması adına faydaları olsa da çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Bu durumda anket çalışmamızda katılımcılarca yüksek oranda tercih edilen yöntemlerden olan “çevrimiçi uzaktan eğitim” ve “kütüphane otomasyon sistemine entegre online (çevrimiçi) bir eğitim modülü” seçeneklerinin birlikte değerlendirilerek, 7/24 ulaşılabilir olan BİT destekli bir ortamın oluşturulmasında yarar vardır.
- Sewdass (2009, s. 8), halk kütüphanelerinin kendine has doğasından kaynaklı daha yapısal ve kuruma özel bir eğitim yönteminin gerekli olduğunu dile getirmektedir. Bu durum ve elde edilen veriler ışığında mevcut kütüphane otomasyon sistemine entegre edilecek bir SMEG ortamının tasarlanması önerilmektedir. Böylece uzaktan ve istenilen zaman diliminde eğitim içeriklerine erişim sağlanabilecektir.
- Bu modülde yer alacak eğitim kaynaklarının içerikleri ile ek hizmetler şunları kapsayabilir;
 - ✓ Kütüphane 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,
 - ✓ Yeni faaliyetlerin tanıtımı, eğitim içeriklerinin duyurusu vb. etkinlikler için oluşturulacak modülün sosyal medya araçları ile entegre bir şekilde çalışması olanağı,
 - ✓ Personelden alınan geribildirimler doğrultusunda, gereksinim duydukları yeni konulardan oluşan eğitim paketleri,
 - ✓ Eğitimcilerle çevrimiçi birebir eğitim olanağı,
 - ✓ Personel arası bilgi paylaşım için bir iletişim platformu,
 - ✓ Yabancı dil öğrenimine yönelik interaktif platformlara erişim olanağı, 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 ve faaliyetlerinin oluşturulacak politikalar ile yürütülmesi önerilmektedir. Oluşturulacak bu birim sayesinde;
 - ✓ SMEG faaliyetlerine yönelik gereksinim duyulan içeriğin inter-disipliner 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 geliştirilmesi için, gerek kurum içerisindeki birimlerin sorumluları ile gerekse kurum dışındaki işbirliği yapılacak oluşumlarla yuvarlak masa çalışmalarının yürütülmesi,
 - ✓ SMEG faaliyetleri sonucunda geribildirim mekanizmalarının kullanılarak mevcut durumun değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler sonucunda gereksinim duyulan iyileştirme ve güncelleme çalışmalarının yapılması veya yeni içeriklerin oluşturulması sağlanabilecektir.

⁷ T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı.

Oluşturulacak bu modül ve yararlarına ilişkin aşağıdaki model tasarlanmıştır:



Şekil 2. Halk Kütüphaneleri Personeli İçin SMEG Modeli

Bu modül için oluşturulacak eğitim içerikleri farklı zaman dilimlerinde eğitim almış çalışanların bilgi uçurumunun daraltılmasına katkıda bulunacaktır. Tasarlanacak eğitim içeriği, otomasyon sistemi üzerinden ve dijital kaynaklarla verileceği için çalışanlar iş süreçleri ile ilgili eksikliklerini tamamlayabilir aynı zamanda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ve yönetimi konusunda da ilerleme kaydedebilirler. Böylece SMEG faaliyetleri ile desteklenecek kütüphaneciler, bilgi hizmetlerinde çeşitlilik sağlayabilir ve farklı bakış açıları yakalayabilirler. Bunun yansımaları da kullanıcı memnuniyeti olarak dönebilir.

SMEG faaliyetlerinin değerlendirilebilir ve ölçülebilir olması da önemli bir noktadır. Eğitim faaliyetleri sonunda katılımcıların gelişimlerinin ölçülebilmesi, sertifika ve belgelendirme işlemlerinin belirlenecek kriterlere göre değerlendirilmesi, çalışanların motivasyonlarını artırabilir ve SMEG yaklaşımının kurumsal olarak sürdürülebilirliğini destekleyebilir.

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 faaliyetleri, hem kütüphanecilik alanında SMEG faaliyetlerinin bir otomasyon sistemi aracılığıyla verilmesi açısından bir ilk olması hem de diğer 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.
- Akkaya, M.A. ve Odabaş, H. (2019). *Bilgi Merkezleri: Kütüphaneler – Arşivler – Müzeler*. İstanbul: Hiperyayın.
- ALA-LearnRT. (2020). *ALA-LearnRT Mission*. Erişim adresi: (15 Şubat 2020) <http://www.ala.org/learnrt/>
- ALA-Online Learning. (2020). *ALA Online Learning*. Erişim adresi: (10 Şubat 2020) <http://www.ala.org/educationcareers/elearning/>
- Banerjee, P., Gupta, R. ve Bates, R. (2017). Influence of Organizational Learning Culture on Knowledge Worker's Motivation to Transfer Training: Testing Moderating Effects of Learning Transfer Climate. *Current Psychology*, 36(3), 606-617.
- BBYhaber. (2017). Halk Kütüphaneleri Bölge Seminerleri. Erişim adresi: <https://www.bbyhaber.com/bby/2017/05/09/halk-kutuphaneleri-tekirdag-edebiyat-bolge-seminerleri-gerceklestirildi>
- Bebek Kütüphaneleri Çalıştayı. (2019). Erişim adresi: <https://karabuk.ktb.gov.tr/TR-244098/turkiye39nin-ilk-39bebek-kutuphaneleri-calistayi39-kara-.html>
- Bilgi Okuryazarlığı Çalıştayı. (2019). Erişim adresi: <https://basin.ktb.gov.tr/TR-246827/ogrencilere-bilgi-okuryazarligi-becerileri-kazandirilac-.html>
- Blowers, H. (2009). WJ Hosts 23 Things Summit. *LibraryBytes*. Erişim adresi: (25 Mayıs 2017) <http://www.librarybytes.com/2009/02/wj-hosts-23-things-summit.html>
- Boehmer, S. J. (2010). Librarian Instruction-Delivery Modality Preferences for Professional Continuing Education. *Journal of the Medical Library Association*, 98 (1), 57.
- 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.
- Durrance, Joan C. (1980). Continuing Education. *Journal of Education for Librarianship*. 21(2),172-176.
- ERIC Institute of Education Sciences (Thesaurus). (2016). *ERIC Thesaurus - Education Resources Information Center*, "Education, learning, development, technology, innovation," terms. Erişim adresi: (20 Aralık 2016) <https://eric.ed.gov/>
- Ersoy, A. ve Yılmaz, B. (2009). Yaşam Boyu Öğrenme ve Türkiye’de Halk Kütüphaneleri. *Türk kütüphaneciliği*, 23(4), 803-834.
- Goldstein I.L. ve Ford J.K. (2002). *Training in Organizations*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Guo, S. (2014). Developing Effective Professional Development Programs: A Case Study. *New Library World*, 115 (11/12), 542-557.
- Haley, C. K. (2013). Online Workplace Training in Libraries. *Information Technology and Libraries*, 27 (1), 33-40.
- Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu. (2012). 2. *Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu: Değişen Dünyada Halk Kütüphaneleri*. 9-12 Mayıs 2012, Bodrum. Bildiriler, Posterler ve Çalıştay Raporları kitabı.
- Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu. (2013). 3. *Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu: Kütüphanelerde Mekan Tasarımı*. 08-10 Mayıs 2013, Bodrum. Bildiriler, Kütüphane Sunumları, Posterler kitabı.
- Harrod's Librarian's Glossary and Reference Book (2005). *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: Ashgate Publishing.

- Haycock, K. (2001). *Continuing Professional Education: Towards Evidence-Based Practice*. IFLA publications, 98, 1-8.
- Holt, İ. ve Kızılaslan, D. (2004). *Kütüphanecilikte Sürekli Eğitim Uygulamaları ve Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi Örneği*. Erişim adresi: (20 Ağustos 2016) <http://eprints.rclis.org/5874/1/SurekliEgitim.pdf>
- IFLA. (2014). *Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Erişim adresi: (20 Mart 2016) <http://www.ifla.org/publications/continuing-professional-development-principles-and-best-practices?og=82>
- IFLA. (2016). *Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Erişim adresi: (12 Aralık 2016) <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf>
- IFLA. (2019). *About Continuing Professional Development and Workplace Learning Section- CPDWL*. Erişim adresi: (10 Şubat 2019) <http://www.ifla.org/about-cpdwl>
- IFLA-CPDWL. (2019). *Continuing Professional Development and Workplace Learning*. Erişim adresi: (11 Ocak 2019) <http://www.ifla.org/cpdwl>
- Işık, R. (2017). Halk Kütüphaneleri Personeli İçin Bir Sürekli Mesleki Eğitim ve Gelişim Modeli Önerisi (Yüksek Lisans Tezi). *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı*.
- Karadeniz, Ş. ve Yılmaz, B. (2009). Türkiye’de Halk Kütüphanecilerinin Hizmet İçerisi ve Eğitim Gereksinimleri. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(1), 52-82.
- Kuhn, I., Morgan, P. ve Collins, A. (2011). *Adapting The 23Things Programme for Health Librarian Professional Education*. Erişim adresi: (11 Haziran 2017) https://www.repository.cam.ac.uk/bitstream/handle/1810/238960/eahil2011_23thingskuhn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kütüphane Etkinlik Kılavuzu Çalıştayı. (2019). Erişim adresi: <https://kutuphanedeyim.org/2019/10/30/kutuphane-etkinlik-kilavuzu-calistayi-basladi-kutuphanede-ne-yapilamaz-ki-hepsi-bu-calistayda-konusuluyor/>
- Kütüphane Yaz Programı. (2019). Kütüphane Yaz Programı (KÜYAP). Erişim adresi: <http://adnanotuken.kutuphane.gov.tr/TR-217289/duyuru---kutuphane-yaz-programi-kuyap18.html>
- Learning. (2016). Oxford Online Dictionary içinde. Erişim adresi: (02 Ağustos 2016) <https://en.oxforddictionaries.com/definition/learning>
- 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 İnceleme*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- New York Library Association. (2016). *New York State Public Librarian Certification*. New York Library Association, Erişim adresi: (08 Haziran 2017) <http://www.nysl.nysed.gov/libdev/cert/index.html>
- New York State Library. (2016). *NYS Certified Public Librarian Search*. Erişim adresi: (08 Haziran 2017) <http://www.nysl.nysed.gov/libdev/cert/search.htm>
- Olanıyan, 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.
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants Part 1. *On the Horizon*, 9 (5), 1-6.
- Quinney, K. L., Smith, S. D. ve Galbraith, Q. (2010). Bridging The Gap: Self-Directed Staff Technology Training. *Information Technology and Libraries*, 29 (4), 205-213.
- Reitz, J. M. (2017). *Online Dictionary for Library and Information Science*. Erişim adresi: (15 Mayıs 2017) http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_1.aspx

- Robinson, T. E. (2014). 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* içinde, (ss.209-229). IGI Global.
- Rose, L. L. (1988). Professional development. D. C. Neal (Ed.), *Consortia and Interinstitutional Cooperation* içinde (ss. 47-59). New York: American Council on Education.
- Sewdass, N. (2009). The Need for Continuous (Competency-Based) Training and Development of Library Staff in a Public Library (Doktora tezi). Erişim adresi: (12 Mayıs 2017) <http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/1213/00dissertation.pdf?sequence=2>
- 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.
- Stephens, M. (2012). “23 Things” as Transformative Learning: Promoting Confidence, Curiosity and Communication via Library Staff Professional Development. Erişim adresi: (11 Haziran 2017) <http://www.ifla.org/past-wlic/2012/150-stephens-en.pdf>
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2015). *2015-2018 Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı*. Ankara: Bilgi Toplumu Dairesi Başkanlığı. Erişim adresi: (10 Haziran 2017) <http://www.bilgitoplumustratejisi.org/tr>
- Thomas, D. ve Brown, J. S. (2011). *A New Culture of Learning: Cultivating The Imagination for A World Of Constant Change*. Lexington, Ky: CreateSpace.
- Toronto Public Library. (2016). *Staff Training Calender*. April to June 2016.
- TÜBA. (2016). *Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü*. Erişim adresi: (10 Mayıs 2017) <http://www.tubaterim.gov.tr/>
- Türk Dil Kurumu. (2019). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Uçak, N. Ö. (1995). Kütüphanecilikte Sürekli Eğitim. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2): 207-216.
- Uluslararası Çocuk Sempozyumu. (2018). I. Uluslararası Çocuk Kütüphaneleri Sempozyumu. Erişim Adresi: <https://www.marmara.edu.tr/event/1uluslararasi-cocuk-kutuphaneleri-sempozyumu>
- Uluslararası Çocuk Sempozyumu. (2019). II. Uluslararası Çocuk Kütüphaneleri Sempozyumu “Çocuk Kütüphanelerinde Okul Öncesi Dönem”, 16-19 Ekim 2019: Erişim Adresi: <https://www.marmara.edu.tr/event/1uluslararasi-cocuk-kutuphaneleri-sempozyumu>
- UNESCO (2002). Information and Communication Technologies in Teacher Education: A Planning Guide. Erişim adresi: (6 Şubat 2020) <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001295/129533e.pdf>
- 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.