

AVRUPA BİRLİĞİ UYUM SÜRECİNDE HARİTA VE KADASTRO SEKTÖRÜNDE HİZMET İÇİ EĞİTİM

F. Taktak¹, İ. Yılmaz²

¹Afyon Kocatepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği Anabilim Dalı, Afyon, ftaktak@aku.edu.tr

²Afyon Kocatepe Üniversitesi, Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği Bölümü, Kartografya Anabilim Dalı, Afyon, iyilmaz@aku.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada öncelikle hizmet içi eğitim kavramına ışık tutmaya çalışarak, hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler, bu eğitimin mesleğe sağladığı faydalar incelenmiş, hizmet içi eğitim türleri ve uygulamaları ele alınmıştır. Türkiye'yi çok yakından ilgilendiren Avrupa Birliği'nin özgürlük, istikrar, özelleştirme ve yardım ilkeleri ekonomiyi geliştirmek için yeterli değildir. Global dünya ekonomisi içinde tecrübeli, şartlara uyaranabilen, çok yönlü iş ve eleman gücüne ihtiyaç vardır. Bundan yola çıkarak bu çalışmada, mesleğimizde hizmet içi eğitim kavramının genel hatları ve gelişimine yönelik çalışmaları ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Hizmet İçi Eğitim, Kalite Yönetimi, Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi

ABSTRACT

IN-SERVICE TRAINING IN SURVEYING AND CADASTRE SECTOR DURING ADAPTATION TO THE EUROPEAN UNION

At first in this study cases that give absolute necessary to in-service training, benefit that provided by this training has examined, types of in-service training and applications are considered with showing the way to in-service training concept. Freedom, stability, privatization and helping principles of European Union that concerns Turkey very closely are not enough for developing economy. Versatile work and trained worker power that is experienced, adopted to conditions is needed in global world economy. In this study with starting out this, common lines and studies that directed to development of in-service training have been determined.

Keywords: In-Service Training, Quality Management, Total Quality Management in Training

1. GİRİŞ

Çağımızda sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimler hızla artmakta ve bu artışın etkileri de iş hayatına yansımaktadır. Hızlı gelişmelerin yaşanması insanları, kurumları ve ülkeleri artık bu değişime ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu sebeple ülkelerin, kurumların ve insanların çağın gereklerine uyum sağlamak için yoğun bir rekabet içerisinde olmaları gerekli olmuştur. Günümüzde artık “yeni” diye öğrendiğimiz bir çok bilgi bu hızlı gelişmeyle kısa süre içerisinde yerini yeni bilgilere bırakmakta ve bu durum devamlılık göstermektedir. İşte toplumların, kurumların ve ülkelerin sağlıklı örgütlenebilmeleri ve süreklilik kazanabilmeleri bu değişmeye ayak uydurmaları ile olabilecektir. Bu hızlı gelişmelere ayak uydurmanın en etkin ve temel yolu da kuşkusuz “eğitim”dir. Ülkelerin, kurumların ve insanların bu gelişmeleri yakından takip etmeleri ve yeniliklerden haberdar olmaları için sistemli eğitim çalışmalarına önem vermeleri gerekmektedir.

Eğitimin özellikle de bilimsel eğitimin bu denli önem kazandığı günümüzde ister özel kesim, isterse kamu kesimi olsun kendi personelini yetiştirmek durumunda kalmıştır. Çünkü günümüzde artık istihdam edilmiş çalışanların meslekte uyumla birlikte ilerleyip gelişebilmesi, ayrıca ortaya çıkarılacak üretim ve hizmette verimin arttırılması, ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların azaltılması, ürünün sunumundaki kalitenin yükseltilmesi son derece önemli bir konu olarak ortaya çıkmıştır.

Bahsedilen bu parametreleri aktif yaşama geçirebilmenin yolu sistematik olarak personeline, yenilikleri eğitim yoluyla vermekten geçmektedir. Kişilere bu bilgi ve becerileri kazandırmanın yolu da “Hizmet İçi Eğitim”dir.

2. EĞİTİM FAALİYETİ

Eğitim, amaçlara ulaşma olasılığını arttırmak için personelin tutum ve davranışlarında değişiklik yaratma sürecidir (YÜKSEL,1999). Bir milletin gelişebilmesi için tüm bireylerin amaçlarına göre yetiştirilmesi gereklidir. Bu zorunluluk bireyleri, içinde bulundukları ortama uyma, morallerini yükseltme, güdüleme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliliklerini artırma, gelişmelerini sağlama ve yükselme gibi çabaların gerektirdiği bilgi, beceri ve

alışkanlıkların kazandırılması kapsamına alır. Bu gereksinimlerin karşılanması, eğitim ortamının sağlanmasına bağlıdır.

Eğitimin bir amacı da, personeli kendi tercih ettikleri veya en azından daha az tercih ettikleri öğrenme modellerinde onların performanslarını arttırmak için yeterli desteği sunabilmektir. Eğitim, insanı değiştirmenin ve kalkınma için gerekli nitelik ve nicelikte insan gücü yetiştirmenin en önemli aracıdır (PEKER,1989). Bu sebeple, ülke kalkınmasını ve gelişimini sağlayabilmek için eğitim sistemi özenle korunmalı, gelişen ve değişen durumlara göre değiştirilmelidir.

Eğitim sistemi, bireyin, toplumun, sanayinin ve endüstrinin gereksinimlerini karşılayacak şekilde olmalıdır. Eğitim sistemi bir bütünlük içinde örgün ve yaygın eğitim alt sistemlerinden oluşur. Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylerle ilgi ve gereksinme duydukları alanda yapılan eğitimidir. Bu eğitim değişik yaş gruplarındaki ve seviyelerdeki bireylere amaçlarına uygun hazırlanmış programlarla, programların gerektirdiği ortamda ve sürede verilen eğitimidir. Halk eğitimi, yetişkinler eğitimi, hizmet öncesi meslek eğitimi ve hizmet içi eğitimi bu alt sistemin bir bölümüdür (ÖZTÜRK, 2004).

Eğitim sürecinin sınıflandırılmasında genellikle hizmet öncesi eğitim, hizmet içi eğitim ve hizmet sonrası eğitim tarzında bir yaklaşım benimsenmektedir. Harita ve Kadastro eğitimini incelediğimizde de benzer bir yaklaşımla bu eğitim; lisans eğitimi, hizmet öncesi eğitim (staj ve aday eğitimleri) ve hizmet içi eğitim (kurs, seminer, sertifika ve lisansüstü eğitimler) şeklinde sınıflandırılmıştır.

2.1 Hizmet Öncesi Eğitim

Çalışanların eğitimi konusunda yapılan ayrımlardan birisi de “hizmet öncesi eğitim”dir. Hizmet öncesi eğitimin çeşitli tanımlamaları yapılmaktadır. “Kurum ve kuruluşların eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi bünyelerinde açtıkları okullarda ve genel öğretim kurumlarında hizmet öncesinde okutulan ve yürütülen faaliyetlerin tümü” bu tanımlardan biridir (DİE, 1995).

Kişinin hizmete girmeden önce almış olduğu eğitim, onun hizmete girdikten sonra görevini gereği gibi yapabilmesinde önemli ve etkili bir göstergesidir. Bu sebeple özel sektör ve devlet kurumları genel planında hizmet içi eğitime önem verilmiş ve kamu kesimine nitelikli eleman sağlanabilmesi için, hizmet öncesi eğitim kurumlarının kamu ihtiyacına cevap verebilecek nitelikte bir eğitim politikasına ve planına kavuşturulmasına işaret edilmiştir.

2.2 Hizmet İçi Eğitim

Hizmet içi eğitim, “kişiye işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesidir”(CAN vd, 1995). Bu tanıma göre hizmet içi eğitim kişinin işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten itibaren başlayarak, emeklilik veya işinden herhangi bir sebeple ayrıldığı süreye kadar devam etmektedir. Başka bir tanıma göre ise hizmet içi eğitim, “kamu görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliklerini artırmak ve gelecekteki görev ve sorumlulukları için yetiştirme amacıyla kurum içinde ya da kurum dışında, iş başında ya da iş dışında başvurulmuş eğitim etkinlikleridir”(TUTUM,1979).

Teknolojinin hızla geliştiği sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı, kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı, toplam kalite yönetimi uygulamalarının hız kazandığı bu dönemde, personelde aranan yeterliliklerde değişmektedir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır (TAYMAZ vd,1997).

3. HİZMET İÇİ EĞİTİMİ ZORUNLU KILAN NEDENLER

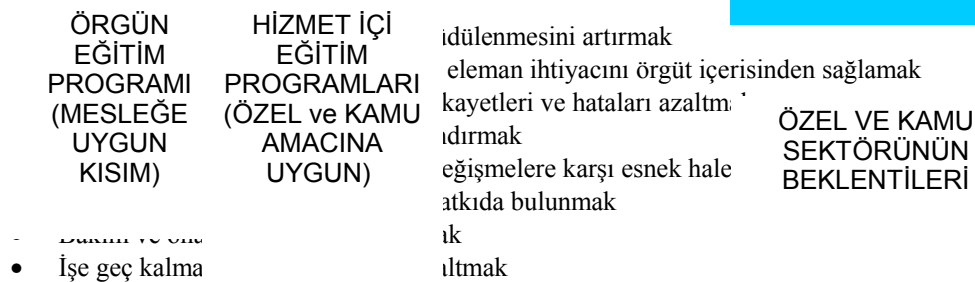
Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, her meslekte yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmeyi ve çalışanların bu konularda yetiştirilmesini zorunlu bir hale getirmektedir. Bilgi çağında kurum ve kuruluşlar artık çalışanlarında çok yönlü beceri sahibi, karmaşık örgüt içi ve dışı ilişkileri kavrayabilen yeterlilikler ve etkili takım çalışmasına ayak uydurabilen yetenekler keşfetmek istemektedir. Hemen her kurumdaki ortak problem alanlarından biri personel niteliğinin iş gereklerine uygunluğunun sağlanamamasıdır. Bundan dolayı kurumlarda ve özel teşebbüslerde hizmet içi eğitimin zorunlu kılınması gerekir.

Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler şunlardır (CANMAN, 1995);

- Kamu ve özel sektör, kendilerine özgü özellikleri olan işletmelerdir. Dolayısıyla bu işgücünün ihtiyacı olan pratik bilgi ve beceri genellikle üniversite, teknik okul veya benzeri eğitim kurumlarından tamamıyla sağlanması mümkün olamamaktadır. Bu ihtiyaç kurumun kendi hizmet içi eğitim programlarıyla karşılanmalıdır (Şekil 1).

Hizmet içi eğitimin çeşitli amaçları ve faydaları, çalışanlar birey olarak incelenebilir. Personel eğitiminin temel amaç, bireyi daha iyi yetiştirilmesine, işine, örgütü meydana getiren birliğe görevlerini nasıl yapacaklarını, nasıl çalışacağını öğretmektir. Bu durumda eğitimin temel hedefi, işe ulaşmış ulaşmamış hizmetin ne olur (CAN, 2010).

Genel olarak hizmet içi eğitimin amaçları şunlardır;



Hizmet içi eğitimdeki bu amaçlar doğrultusunda hareket edildiğinde ise yönetici, personel ve örgüt açısından şu faydaların sağlanması muhteme **Şekil 1: Eğitim Programlarının Bütünlüğü**

Yönetici yönünden faydaları,

- Yetişmiş personelin hata yapma oranı minimum seviyeye düşer ve iş verimi artar.
- Yöneticinin denetleme imkanını artırır.
- Yöneticinin işte güçlülerle karşılaşma oranı azalır ve gereksiz ayrıntılarla uğraşması engellenerek temel sorunlarla uğraşma imkanı sağlanır.

Personel yönünden faydaları,

- Yetişmiş olan personelin kendisine olan güvenini artırarak geleceğe güvenle bakmasını sağlar.
- İşte yükselme imkanını artırır.
- Personelin işleri tam zamanında, eksiksiz ve kusursuz yapmaları onların işten zevk ve heyecan duymalarını sağlar, motivasyonlarını artırır.
- Yaptıkları işlerini amirleri tarafından beğenilmesi neticesinde çalışma saatleri çabuk ve eğlenceli geçer, sıkıcı olmaz.
- Yetişmiş personelin bakış açısı genişler, ortama uyumu kolaylaşır, işe yatkınlığı artar ve ona huzurlu çalışma imkanı sağlar.

Örgüt yönünden faydaları,

- Verim yükselir, maliyetler düşer ve kazanç artar.
- Teşkilatın ilişkide bulunduğu kişi ve kuruluşlar arasındaki itibarı artar.
- Makine ve araçların yıpranma oranları azalır ve netice de bakım onarım giderleri azalır.
- Üretimdeki hatalı ve fireli mal azalır.
- Örgütte iş güvenliği sağlanır.

Hizmet içi eğitimin sağlayacağı bu faydalar değerlendirilirse, personel açısından daha çok manevi bir haz yarattığı, örgüt açısından ise, daha çok maddi faydalar kazandırdığı görülmektedir.

5. HARİTA VE KADASTRO'DA GELECEĞE YÖNELİK EĞİTSEL HEDEFLER

İçinde bulunduğumuz yüzyılda bilim ve teknolojinin gelişim hızı baş döndürücüdür. Bilimsel bilgi ve teknolojik gelişmelerin çok kısa bir süre için izlenmemesi durumu bile, mühendisin bilgi birikiminde önemli eksikliklere yol açmaktadır. Bununla beraber, ülkelerin gelişmişlik yarışında öne geçebilmeleri, çok büyük oranda bilimin ve teknolojinin geliştirilmesine ve ülkelerin bilgi ve üretim teknolojileri yaratma yeteneklerine bağlıdır ve bu açıdan mühendislik etkinliklerinin hayati önemi bulunmaktadır.

Ülkemizde mühendislere yönelik üniversite sonrası meslek içi eğitim çalışmaları ihmal edilmiştir. Harita ve Kadastro sektöründe, ne kamuda ne de özel sektörde bu konuya yeterli ilgi gösterilmemektedir. Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği eğitimi veren üniversiteler de bu konuya yönelik ciddi projeler üretilmemiştir. Dolayısıyla, Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisi' nin üniversite sonrası doğrudan eğitime yönelik önemli bir açığın mevcut olduğu söylenebilir.

Bu konuda önemli ve faydalı sayılabilecek bir gelişme Harita ve Kadastro Mühendisleri Odasının, bu konuya yönelik olarak yaptığı TMMOB Harita ve Kadastro Müh. Odası hizmet içi eğitim çalışması (29-31 Ekim 2004, Ankara). Bu çalışmada hizmet içi eğitimin gerekliliği işaret edilerek, gelecekte bu konuda çalışmaların yapılacağı belirtilmiştir.

Bir başka konu ise meslek içi eğitimin mühendislere, sertifikaya yönelik kurslar gibi daha dolaysız etkinlikler ile verilmesinin gerekliliğidir. Bu nedenle odanın, söz konusu etkinlikler ile, gerek kamuda gerekse özelde çalışan ya da işsiz Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisleri'nin meslek içi eğitimlerini planlama ve yürütme sorumluluğunu üstlenmeleri son derece önemlidir. Özellikle, "Uzman Mühendislik" kavramının yasama gündemlerine yansıdığı bir süreçte, bu sorumluluğun yerine getirilmesi önemli görülmekte olup, Jeodezi ve Fotogrametri Mühendislerinin "meslek içi eğitim" gereksinimlerinin odanın merkez ve şubelerince karşılanması yönünde çalışmalar başlatılmalıdır.

Çalışanların işine beraberinde getirdiği önemli karakteristiklerden birisi eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de çalışma tutumlarını etkiler. Eğitim düzeyinin, çalışanın beklentilerini ve iş algılamasını etkilediğini ve bu etkilemenin eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışanın beklentilerinin yükselmesi biçiminde olduğunu araştırmalar göstermektedir. Bu konuda Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliğinin kendi alanına yönelik eğitsel faaliyetleri ve hedefleri aşağıda belirtilmiştir (DENİZ, 1993).

Eğitsel faaliyetler;

- Matematik, Fen ve Mühendislik bilgilerini uygulamaya yönelik becerisi
- Tecrübeleriyle deneyi zihinde tasarlayıp geliştirmek ve sonuçları analiz edip yorumlama becerisi
- Disiplinli ekip çalışması organize edebilme becerisi
- Üretmekle yükümlü olduğu bir modeli, ürün bileşenini veya süreci, kendisinin ve diğer mühendislik dallarıyla gereksinimlerini karşılayacak şekilde tasarlama yeteneği
- Mühendislik sorunlarını belirleme, modelleme ve ortaya çıkarma yeteneği
- Mesleki ve ahlaki sorumlulukları kavrama bilinci
- Etkin yazılı ve sözlü haberleşme yeteneği
- Mühendisliğin küresel ve sosyal boyutlarda getirilerini kavrama özelliği
- Yaşam boyu öğrenme gereğini idrak etme ve bu yeteneği geliştirme özelliği
- Gündemdeki konulara ilişkin bilgi sahibi olma özelliği
- Mesleğe ilişkin uygulamalar için gerekli modern alet ve donanımları kullanabilme teknik becerisi
- Meseğe ilişkin yazılımları kullanabilme becerisi.

6. TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

Toplam Kalite Yöntemi (TKY) bir kuruluştaki tüm faaliyetlerin sürekli olarak iyileştirilmesi, organizasyondaki tüm çalışanların kesin aktif katılımlarının sağlanması, çalışanlarla müşterilerin memnun edilerek, karlılığa ulaştırılmasıdır. Buradan yola çıkarak globalleşme ekolü, bilgilerin paylaşımının sınırları aşması, bilimin-bilginin ulusal duygulardan arınması, yalnız bireyin kendine özgü doğrularıyla yaşayamayacağını ortaya çıkartmıştır. Evrensel doğrular artık hayatın her yönüne hakim olmaya başlamıştır. Günümüz dünyasında enformasyonun hızlı

gelişiminin etkisiyle, düşüncelerin, anlayışların, kavramların çoğu önceden bilinen anlamlarını ya yitirmiş ya da anlamını zenginleştirmiştir. Kalite kavramı, değişim, gelişim, iyileşme, yenileşme, reform, yeniden yapılanma v.b anlamları da içine alarak tartışılmakta ve kullanılmaktadır. Daha kısa ve yalın bir ifade kullanmak gerekirse; kalite insana değer verme, sürekli geliştirme ve yenilemedir.

Kalite, ürün ve hizmet üretiminin temel misyonu haline gelmiştir. Kalite olgusunun üstlendiği yeni misyon üzerine yapılan inceleme, araştırma ve tartışmalarda, kalite üstünlüğünü sağlamada etkili bir şekil olarak Toplam Kalite Kavramı gündeme gelmiştir (KİRİŞCİ, 2003).

Önemli olan toplumda ne çeşit bir elemanın yetiştirilmesinin bilinmesi ve bunun kaliteli bir şekilde yapılmasıdır. İşte burada toplam kalite yönetiminde de uygulanmasıyla ilgili bazı ilkeler vardır. Bunlar (KAMURAN, 1999);

- Toplam kalite yönetimi uygulamaları bir plan ve proje dahilinde gerçekleştirilir
- Eğitim hizmetlerinden yararlananların memnuniyetini sağlayacak önlemler alınır
- Toplam kalite yönetimi uygulamalarının her aşamasında ilgili tarafların gönül ve beyin gücüyle katılımı sağlanarak, ekip çalışması ön planda tutulur
- Toplam kalite yönetimi uygulamaları çerçevesinde kaynaklar etkili ve verimli kullanılır
- Toplam kalite yönetimi uygulamalarında ölçülemeyen hizmet geliştirilemez anlayışından hareketle hedeflere ulaşma düzeyi sürekli ölçülür
- Sistem sürekli sorgulanarak geliştirilir ve iyileştirilir
- Eğitim yönetiminde personelin sürekli eğitimi kurumsallaştırarak niteliği yükseltilir ve hizmet sunumunda mükemmelin yakalanması sağlanır
- Personelin tüm potansiyelini kullanabileceği çalışma ortamı sağlanır
- Çağın ve çevrenin sürekli değişimi göz önünde bulundurularak öğrenen birey öğrenen organizasyon anlayışı planlı bir şekilde kurumsallaştırılır
- Çalışanlara problemin bir parçası olmak yerine çözümün bir parçası olması anlayışı belirtilir
- Hizmetlerin sunumunda iş görenlere kalitenin geliştirilmesinin bütün personelin işi olduğu anlayış ve yaklaşımı benimsenir
- Gelişimin değişmeyle mümkün olacağının herkes tarafından bilinmesi sağlanır
- Kurumsal ve bireysel amaçlar arasında denge sağlanarak çalışanların iş doyumu göz önünde bulundurulur

Devlet planlama teşkilatının “AB Üyelğine Doğru Türkiye Sanayi Politikası Özet Raporu 2004” de kalite ve verimliliğin artırılmasında “**toplam kalite yönetimi uygulamalarının geliştirilmesi bilinçlendirme ve eğitim çalışmalarının yaygınlaştırılması**” başlıkları hedef olarak belirlenmiştir.

Eğitimde toplam kalite yönetiminin amaçları şunlardır (<http://www.tubitak.gov.tr/btsb/platformAkred/ek>);

- Ülkenin ihtiyaç duyduğu kalifiye ve kaliteli elemanları yetiştirmek
- Bu elemanları ihtiyaç duyulduğu zamanda yetiştirmek
- Eğitimde esnekliği yerleştirerek israfı önlemek, kaliteyi artırmak, eğitimi yeterli ve uygun bir zaman dilimi içerisinde en düşük maliyetle yapmak, moral ve verimliliği artırmak

Üniversitelerin diğer yabancı ülke üniversiteleri ile rekabet edebilmeleri ve AB ülkelerinin eğitim sistemleri ile uyumlu hale gelebilmeleri için kalite anlayışı içerisinde radikal değişim, dönüşüm ve düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir. Eğitimde toplam kalite yönetimi, eğitime ayrılan ödeneklerin etkili ve verimli bir şekilde kullanılarak nitelikli eğitim için gerekli olan altyapının oluşturulmasını, eğitim hizmeti veren öğretim üyesi ve elemanlarının bilgi ve becerilerini, mesleki formasyonlarını sürekli olarak geliştirmelerini öngörmektedir. Eğitimde toplam kalite yönetimi eğitimin kalitesine etki eden her türlü yapısal olumsuzluğun uygun problem çözme yöntemlerinin kullanılarak ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır.

7. SONUÇ

Ulusal kalkınmanın başarılı bir şekilde oluşturulmasının temelinde “yetiştirilmiş kişi” vardır. Bunun yolu da eğitim sisteminden geçmektedir. Bu sebeple günümüzde ister özel kesim isterse kamu kesimi olsun çalıştırdığı personelinin eğitmek zorundadır. Hizmet içi eğitim, kısaca örgütlerin amaçlarına ulaşmasındaki en önemli etmen olan insan gücünün, hedefler doğrultusunda davranışlarının biçimlendirilmesi süreci olduğuna göre, hizmet içi eğitime çalışanları daha bilgili ve becerili kılmaktadır. Çünkü insanlar vazgeçilmez bir faaliyet olarak tanımlanabilen çalışmak faaliyetini gerçekleştirmektedir.

Türkiye’de Yükseköğretimde TKY ile ilgili araştırmalar yok denebilecek kadar azdır. Ne var ki, üniversitelerde rekabetçi olma, büyük ölçüde teknolojik yeniliklerdeki hamlelere, akademik faaliyetlere, eğitim kalitesinin yükseltilmesine ve öğrenci ve çalışan memnuniyetini yükseltecek altyapı ve sosyal aktivitelerin geliştirilmesine bağlı olmaktadır. Etkin iletişim ve ekip çalışmasına olanak sağlayan ve karar alma sürecini kısaltan TKY, üniversitemizin dünyadaki rakipleri ile uzun dönemde başarıyla mücadele edebilmeleri için en önemli bileşenlerden birisi konumundadır.

Günümüzde hizmet içi eğitim artık isteğe bağlı olmaktan çıkmış, planlı, programlı ve zorunlu olarak yapılan pahalı eğitim etkinliği durumuna gelmiştir. Kamu kurumunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 214. maddesinde kamu kurum ve kuruluşlarında devlet memurlarının yetiştirilmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha sonraki görevlere hazırlamak amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygulanacağı hükmü belirtilmiştir. Bu faaliyetleri gerçekleştirmek için de devlet memurları kanununun 215. maddesinde de her kurumda bir eğitim biriminin kurulmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle hizmet içi eğitim etkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar sürekli olarak, değerlendirilmeli ve gözden geçirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Can H., Akgün A. ve Kavuncubaşı Ş.**, 1995. *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*, Siyasal Kitapevi, Ankara
- Canman A. D.**, 1995. *Çağdaş Personel Yönetimi*, TODAİE Yayınları, Ankara
- Deniz R.**, 2003. *Yüksek öğretimde kalite güvenliği*, 9. Türkiye harita bilimsel ve teknik kurultayı
- DİE**, 1995. Kamu Kurum ve Kuruluşları Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitim İstatistikleri
- Kamuran Ç., Mahmut T.**, 1999. *Eğitim teknolojisi ve öğretim*, Tebliğler dergisi s.2506 t.
- Kirişçi M.**, 2003. *Eğitimde Toplam Kalite Üzerine*, <http://www.sitetky.com/frameset/tky/tkymain28.html>
- Öztürk N.**, 2004. *Hizmetiçi Eğitim Uygulamaları, Üniversite, Sanayi ve Endüstri İşbirliği*, <http://misem.emo.org.tr/dosya/isbirligi.doc>, 02 Ocak 2005
- Peker Ö.**, 1989. *Yönetici Eğitimi*, TODAİE Yayını, Ankara.
- Taymaz H., Sunay Y., Aytaç T.**, 1997. Hizmet İçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı, Millî Eğitim (Eğitim-Kültür-Sanat), Sayı:133, s.13.
- Tortop N.**, 1994. *Personel Yönetimi*, TODAİE Yayını, Ankara
- Tutum C.**, 1979. *Personel Yönetimi*, TODAİE Yayın, Ankara
- Yüksel Ö.**, 1999. *Uluslararası İşletme Yönetimi ve Türkiye Uygulamaları*, Gazi Kitapevi, Ankara

BİLDİRİNİN BAŞLIĞI: AVRUPA BİRLİĞİ UYUM SÜRECİNDE HARİTA VE KADASTRO SEKTÖRÜNDE HİZMET İÇİ EĞİTİM

SUNUM YAPAN YAZARI ADI : Fatih TAKTAK

ÖZGEÇMİŞ

Doğum Yeri - Yılı: İstanbul - 1978

Eğitim:

- 1984-1989 İlköğretim: Cirit İlkokulu – Afyonkarahisar**
1989-1992 Ortaöğretim: Bolvadin Lisesi – Afyonkarahisar
1992-1995 Lise: Bolvadin Endüstri Meslek Lisesi – Afyonkarahisar
1996-2000 Lisans: Selçuk Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi
Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği
2002- Yüksek Lisans: Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü
Jeodezi ve Fotogrametri Anabilim Dalı - Afyonkarahisar

İş Tecrübesi:

- 1997-1999 Gökçe Harita ve Tic. Ltd. Şti – Konya**
2001- Kocatepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi
Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği’nde Araştırma Görevlisi

Yabancı Dil:

İngilizce

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adı – Soyadı: Fatih TAKTAK

Yazışma Adresi: Kocatepe Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği Bölümü, Ahmet Necdet SEZER kampusü, 03200, AFYONKARAHİSAR

Telefon: 0 / 272 / 2281423 - 323

Faks: 0 / 272 / 2281422

e-posta: ftaktak@aku.edu.tr

Adı – Soyadı: İbrahim YILMAZ

Yazışma Adresi: Kocatepe Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği Bölümü, Ahmet Necdet SEZER kampusü, 03200, AFYONKARAHİSAR

Telefon: 0 / 272 / 2281423 - 318

Faks: 0 / 272 / 2281422

e-posta: iyilmaz@aku.edu.tr