

İZMİR KENT SORUNLARININ ÇÖZÜMÜNDE YAYGIN VE KURUMSAL EĞİTİMLERİN ÖNEMİ

Ali ÖZDERE
Makina Mühendisi
ali@safranfide.com

ÖZET

Kentler sürekli toplumsal gelişme içerisinde bulunan ve toplumun yerleşme, barınma, ekonomik, sosyal, kültürel, ihtiyaçlarının karşılandığı alanlardır.

Kentlerimiz için önemli olan, çağdaş insani gelişmeye uygun olarak yeniden yapılandırılmasıdır. Yeniden yapılandırma ile katılımcı demokrasinin yasal dayanakları oluşarak, toplumsal örgütlenmenin yeni biçimlerinin önü de açılacaktır.

Bu bağlamda yerel yönetimlerin kaliteli hizmet üretmesi ve denetim görevlerini etkin olarak yerine getirebilmeleri, eğitilmiş, bilgi ve beceri açısından yetişmiş, nitelikli insan kaynağına sahip olmasıyla mümkündür.

Bu çalışmayla; yerel yönetimlerin yüksek olan eğitim gereksinimlerinin karşılanmasına katkı koymak, yerel yönetimlere yönelik eğitimleri bir bütün içinde tanımlamak, yerel yönetimlere yönelik eğitim hizmeti veren mevcut kurum, sivil toplum ve meslek örgütlerinin yapabilecekleri katkıları ortaya çıkarmak ve yerel yönetimlerin genişleyen yetki ve sorumlulukları çerçevesinde öncelikli eğitim ihtiyacının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu eğitimlerle İzmir Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin ,uzun vadede hizmet kapasitelerinin artırılması, belediye meclis üyeleri, belediye çalışanları, bölge halkı temsilcileri için yaygın yerel yönetim eğitimleri sunulması, İcraat odaklı eğitimler ile hizmet sunumunun iyileştirilmesi, eğitim ve personel gelişimi konularında görev ve sorumlulukları netleştirilmesi, kişiler ve kurumlar arası iletişim ve birlikte çalışmayı güçlendirmesi amaçlanmaktadır.

GİRİŞ

30 Mart 2014 te yapılacak yerel yönetim seçimlerine yönelik aday belirleme çalışmaları ülke gündeminin en önemli konuları arasındadır. Aday adaylarının niteliklerinden çok hangi adayla seçimin kazanılacağı tartışılmaktadır. Aday belirlemede yöntemler tamamen kamuoyu araştırmaları sonuçlarına göre adayların popülaritesine göre yapılmaktadır. Başta İstanbul olmak üzere büyük kentlerin birçoğunda ulaşım, altyapı, çevre gibi sorunlarla baş edilememektedir. Yönetim, hızlı bir değişim içine girdiğimiz günümüzde çehresini eğitirerek, karşı karşıya kaldığı değişimlerin üstesinden gelme sanatıdır. Bu gelişme, merkezi yönetim anlayışında olduğu gibi yerel yönetimlerde de yaşanmaktadır. Nasıl ki belirli bir yerde ortak yaşamın ortak sorunlarından kaynaklı olarak doğal bir oluşumla yerel yönetim birimleri vücut bulduysa, yine bu doğal oluşum gereği, sanayileşme, kentleşme ve toplumsal yaşamın dinamik yapısı, belediyelerden beklenen hizmet talebini gün geçtikçe arttırmakta, yönetimde ve hizmetlerde etkinlik ve başarı arayışını gündeme getirmektedir. Yerel ölçekte

* Bu bildiri Makina Mühendisleri Odası adına düzenlenmiştir.

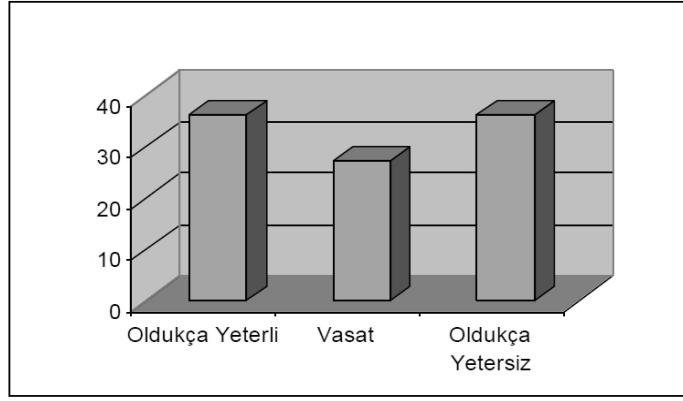
kendilerinden beklenen ve sürdürülebilir bir kent yaşamına dair gerekli hizmetleri sunabilmek adına konumlandırılmış belediye yönetimleri, tarihsel perspektifte hem yasal hem de siyasal yönleriyle kentleşme olgusunun en önemli aktörü olmuşlardır. İşte bu nokta da, hizmette etkinlik sorunsalı içinde mali ve yasal kısıtlar önemli bir yer işgal etmiş olup, ülkemizin gündeminde sıkça yer almıştır. Yine buna ek olarak, yerel yönetimlerin faaliyetlerini verimli biçimde yerine getirmeleri için; uygun yönetim süreci, optimum büyüklükte hizmet alanı, yönetimler arası etkin hizmet-güç bölüşümü ve personel gibi kısıtlar da, belediyelerin etkinliğe ulaşmasında önem arz eden faktörler olarak öne çıkmışlardır. Belediye personelinin etkinsizliği, bu sorunlar içinde diğerleri kadar önem arz eden ancak gerek mali, gerek önemsenmeme ve gerekse coğrafi sorunlar dolayısıyla, personelin etkinleştirilmesi yolunda personel eğitimine gereken ihtimam gösterilmemektedir. Çalışmada bu sorun üzerinde durularak, mevcut düzendeki eğitimin gerekliliği tartışılarak eğitim yöntemleri ve uygulanabilirliği irdelenecektir.

1. YEREL YÖNETİMLERDE EĞİTİMLERİ ZORUNLU KILAN NEDENLER

Eğitim ihtiyacı bir işte çalışan kişi için, işin yerine getirilmesinde, bilgi, beceri, tutum ve davranış bakımından duyulan eksiklik ya da gereklilik sonucu önem kazanmıştır. Mesleki bir uygulamaya yönelik olan hizmet içi eğitime gereksinim duyulmasına yol açan nedenleri şu şekilde açıklamak mümkündür:

- Yerel yönetim kaynaklarının verimli ve etkin kullanılması,
- Yerel yönetimlerde istihdam politikalarının yetersizliği,
- Seçilmişlerin hizmet öncesinde aldığı bilgilerin, eksik ve yetersiz oluşu;
- Kamu görevlerinin bugünkü karmaşık yapısı karşısında, hizmet öncesinde kazandırılan bilgi ve becerilerin yetersiz oluşu,
- Hizmetleri yerine getirirken bilim ve teknolojilerdeki değişim ve gelişimlerden yararlanma gereksinimi;
- Kişisel gelişme ve yükselme isteği; kişinin öğrenme ve kendini geliştirme isteği,
- Belediyelerin değişik alanlarda uzman kadrolar barındırma zorunluluğu,
- Yerel yönetim hizmetlerinin etkinliğini artırılarak çağdaş, planlı, çevreye duyarlı yönetim anlayışının etkin kılınması eğitim faaliyetlerinin, geniş kapsamlı olarak ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından yapılan “Belediyelerde Eğitim İhtiyacı Araştırması”nın verileri de ülkede belediye personelinin eğitim sorununu vurgulamaktadır. TEPAV’ın verilerinden yararlanarak mevcut belediye personelinin niteliğini ve eğitim sonrasındaki durumlarını incelediğimizde, eğitim faaliyetlerinin düzenli ve koordineli bir biçimde yürütülmesinin gerekliliğini, ancak bu biçimde personelin niteliğini yükseltilebileceğini ve bunun da belediyelerin hizmetlerinde etkinlik sağlayacağını bir kez daha görebiliriz. Şekil 1’de belediye personelinin niteliğine ilişkin verilerde, “oldukça yetersiz” ve “vasat” ölçeklerinin toplamının, “oldukça yeterli” ölçeğinden fazla olduğu görülmektedir. Tablo 1 ve Tablo 2 de idari ve kentsel hizmetlerde eğitim ihtiyaçları yapılan araştırmalar sonucunda net olarak görülmektedir.



Şekil 1

Tablo 1

İdari Hizmetler	Eğitim İhtiyacı														
	Çok Gerekli			Oldukça Gerekli			Orta Derece Gerekli			Pek Gerekli Değil			Fikrim yok		
	Yö	Eğt.	Per	Yö	Eğt.	Per	Yön	Eğt.	Per	Yön	Eğt.	Per	Yö	Eğt.	Per
1. Proje Geliştirme ve Yönetimi	57,8	54,5	56,6	32,8	36,4	34,2	6,3	9,1	2,6	1,6	0,0	0,0	1,6	0,0	6,6
2. Stratejik Planlama ve Performans Yönetimi	59,7	63,6	56,4	34,3	36,4	29,5	6,0	0,0	10,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,8
3. Belediyelerde Büro Hizmetleri	22,4	10,0	25,3	35,8	60,0	48,0	29,9	20,0	21,3	11,9	10,0	2,7	0,0	0,0	2,7
4. Belediye Mali Yönetimi	39,3	27,3	48,5	39,3	36,4	23,5	11,5	36,4	14,7	1,6	0,0	2,9	8,2	0,0	10,3
5. Analitik Bütçe	45,2	36,4	50,7	37,1	36,4	26,8	8,1	18,2	12,7	0,0	9,1	1,4	9,7	0,0	8,5
6. Muhasebe Uygulamaları	36,2	27,3	38,6	36,2	36,4	32,9	17,2	18,2	17,1	0,0	18,2	1,4	10,3	0,0	10,0
7. İnsan Kaynakları Yönetimi	32,3	27,3	50,7	50,0	63,6	32,0	14,5	9,1	14,7	1,6	0,0	0,0	1,6	0,0	2,7
8. Bilgisayar Uygulamaları	37,5	54,5	62,7	45,3	36,4	27,7	12,5	9,1	7,2	4,7	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0
9. Norm Kadro Eğitimi	26,7	54,5	38,9	33,3	36,4	38,9	25,0	9,1	15,3	6,7	0,0	0,0	8,3	0,0	6,9
10. Raporlama eğitimi	26,2	27,3	32,9	44,3	54,5	35,7	21,3	9,1	22,9	3,3	9,1	1,4	4,9	0,0	7,1
11. Fayda-Maliyet Analizi	42,6	27,3	35,3	34,4	45,5	30,9	13,1	27,3	23,5	1,6	0,0	1,5	8,2	0,0	8,8
12. Katılımcı karar alma (yönetişim eğitimi)	41,5	36,4	43,2	33,8	45,5	32,4	20	9,1	13,5	1,5	0,0	5,4	3,1	9,1	5,4

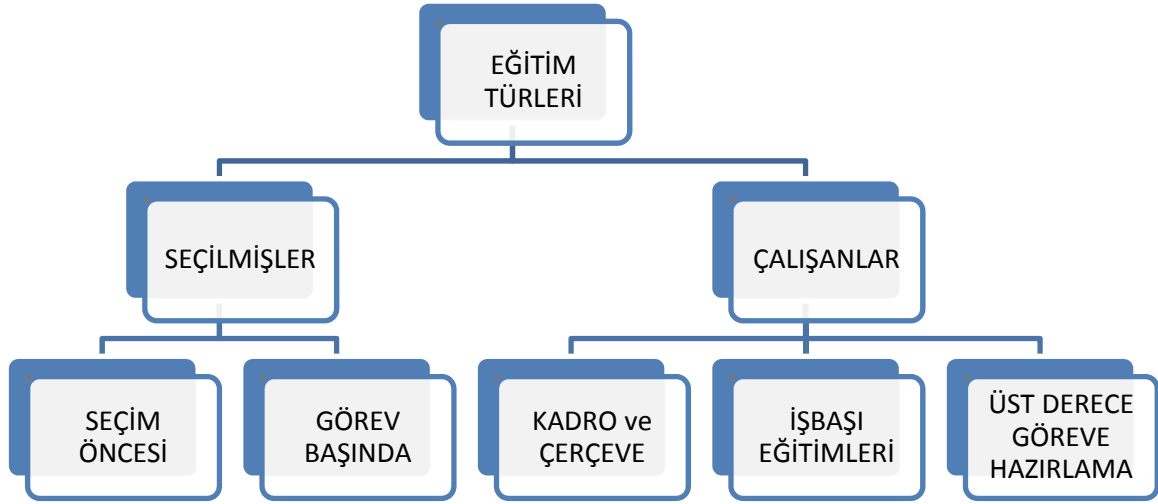
Tablo 2

Kentsel Hizmetler	EĞİTİM İHTİYACI														
	Çok Gerekli			Oldukça Gerekli			Orta Derece Gerekli			Pek Gerekli Değil			Fikrim yok		
	Yön	Eğt.	Pers	Yön	Eğt.	Per	Yön.	Eğt.	Per	Yön	Eğt.	Per	Yön	Eğt.	Per.
1. İmar ve mevzuat	<u>30,0</u>	<u>10,0</u>	<u>48,1</u>	38,3	30,0	26,6	13,3	30,0	13,9	6,7	10,0	0,0	11,7	20,0	11,4
2. Altyapı hizmetleri -Su ve kanalizasyon	19,6	10,0	34,7	35,3	40,0	25,3	9,8	20,0	22,7	<u>17,6</u>	<u>10,0</u>	<u>5,3</u>	17,6	20,0	12,0
3. Altyapı hizmetleri – Katı Atık	29,6	40,0	37,0	33,3	20,0	27,4	14,8	20,0	15,1	7,4	10,0	6,8	14,8	10,0	13,7
4. Ulaşım ve trafik düzenleme	<u>31,3</u>	<u>27,3</u>	<u>45,2</u>	29,2	36,4	31,5	18,8	9,1	15,1	6,3	18,2	1,4	14,6	9,1	6,8
5. Coğrafi Bilgi Sistemleri, Kent Bilgi Sistemleri	<u>54,0</u>	<u>18,2</u>	53,9	31,7	36,4	19,7	1,6	27,3	19,7	1,6	9,1	0,0	11,1	9,1	6,6
6. Çevre Yönetimi ve Çevre Sağlığı	<u>32,8</u>	<u>36,4</u>	<u>52,0</u>	42,6	27,3	33,3	9,8	27,3	10,7	1,6	9,1	0,0	13,1	0	4,0
7. Zabıta Hizmetleri	<u>37,9</u>	<u>27,3</u>	<u>50,0</u>	34,5	45,5	26,3	12,1	27,3	17,1	6,9	0,0	1,3	8,6	0,0	5,3
8. İtfaiye Hizmetleri	<u>27,7</u>	<u>20,0</u>	<u>45,2</u>	27,7	40,0	26,0	17,0	20,0	15,1	<u>14,9</u>	<u>0,0</u>	<u>4,1</u>	12,8	20,0	9,6
9. Kriz Yönetimi	<u>40,0</u>	<u>20,0</u>	<u>53,4</u>	29,1	40,0	20,5	16,4	20,0	16,4	3,6	10,0	2,7	10,9	10,0	6,8
10. Afet Yönetimi	<u>37,3</u>	<u>11,1</u>	<u>57,1</u>	35,6	77,8	24,7	16,9	0,0	11,7	3,4	0,0	1,3	6,8	11,1	5,2
11. Peyzaj Planlama ve Tasarım Hiz.	19,3	18,2	28,6	29,8	36,4	34,3	26,3	36,4	25,7	12,3	0	7,1	12,3	9,1	4,3

2. YEREL YÖNETİMLERDE EĞİTİM TÜRLERİ ÖNERİSİ

Yerel yönetimlerde yaşanan sorunların temelinde seçimle işbaşına gelen yöneticilerin görevlerinin gerektirdiği yöneticilik vasıflarına sahip olmayışlarından kaynaklanmaktadır. Yerel yönetim eğitimlerini (Şekil 2) seçimle gelenler ve çalışanlar (atamayla gelen) olarak iki grupta değerlendirilmiştir. Seçilerek göreve gelen başkan ve meclis üyelerinin adaylık süreçleri öncesinden başlayarak yönetimine talep olacakları yerel yönetim biriminin ölçütlerine uygun olan özellikleri sağlayacak, yönetim bilgi ve deneyimine sahip olacak şekilde eğitim almaları gerekmektedir. Seçim öncesi eğitimler adaylarda istenen kriterlere uygun olarak siyasi partiler, üniversiteler, meslek odaları ve sivil toplum kuruluşlarınca uzmanlık alanlarına göre düzenlenecek eğitimlerle sağlanması mümkündür. Yerel yönetimlere seçilenleri görev başı eğitimleri ilgili bakanlıklar, yerel yönetim birlikleri ve uzman kuruluşlar tarafından görev süresince devam etmelidir.

.Atanarak göreve başlayacak personelin eğitimleri işe girişte “*kadroya uygunluk*” atandığı görevde “*işbaşı eğitimleri*” ve “*üst göreve hazırlık eğitimleri*” olarak üç aşamalı yapılması uygundur.



Şekil 2

Yerel yönetimlerde hizmet içi eğitim, yöneticiler yönünden ele alındığında;

- Yetişmiş personelde daha az hatalarla karşılaşılır,
- Denetleme kolaylaşır,
- Verim ve moral yüksek bir şekilde görev yerine getirilir.

Personel açısından bakıldığında;

- Personelin, daha iyi karar almasına ve sorunları etkin biçimde çözebilmesine yardım eder,
- Personelin, stres, düş kırıklığı ve çatışma gibi durumların üstesinden gelmesini kolaylaştırır,
- Personelin, yeni sorumluluklar alma konusunda duyduğu endişelerin giderilmesine yardımcı olur,
- Personelin konuşma, dinleme, ve eğitimin tipine göre, yazma becerilerini geliştirir,
- Personelin, beceri ve iletişim yeteneğinin, liderlik kültürünün gelişmesini sağlar,
- Personelin, her düzeydeki işe ilişkin bilgi ve becerileri artar,
- Yetişmiş personelin, işyeri memnuniyeti artar,
- Personelin yükselme olanakları, kariyer yapma imkanı artar,
- Personel, beğenilir ve takdir edilir.

Yerel yönetim örgütü açısından bakıldığında;

- Her düzeydeki işe ilişkin bilgi ve becerileri arttırır,
- Genel olarak çalışanların morali yükselir,
- Personel ile kurumun özdeşleşmelerine yardımcı olur,
- Doğallığı, açıklığı ve güveni pekiştirir,
- Hiyerarşi içindeki ilişkileri iyileştirir,
- Belediyenin kendi kendini geliştirmesine destek olur,
- Yapılacak işler için bir tür rehber/kullanım kılavuzu hazırlanmasını sağlayabilir,

- Kurumsal hedeflerin anlaşılmasını ve yürütülmesini sağlar,
- Kuruluşun her alanında gelecekte ortaya çıkabilecek gereksinimlere bilgi sağlar,
- Daha etkin karar alma ve problem çözme süreçleri oluşturur,
- Başarılı yönetici ve diğer personelden beklenen bilgi, beceri, sadakat, liderlik, motivasyon ve davranış gibi niteliklerin geliştirilmesini sağlar,
- Verimliliğin ve iş kalitesinin yükselmesini sağlar,
- Birçok alanda maliyetleri düşürürken, iş tekrarlarının olmasını engeller,
- Kuruma karşı bilgi ve beceri alanında, çalışanlarda bir sorumluluk oluşmasını sağlar,
- Kurumun gelişmesi ve büyümesi için uygun ortam hazırlar,
- Kurum içi iletişimin sağlıklı olmasına ve gelişmesine yardım eder,
- Personelin, oluşan ya da olası değişikliklere uyum göstermelerini hızlandırır,
- Kurum içi problemlerin daha kolaylıkla halledilmesine yardım eder,
- Verimlilik artar, kaynakların kullanımında etkinlik sağlanır,
- Halk memnuniyeti ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği artar,
- Örgütlerde çalışan işgücü devrini ve personel devrini azaltır,
- Hatalı üretim ve hizmeti azaltır,
- İş ahlakına ve etiğe uymayan davranış biçimleri engellenebilir,
- Kaynakları toplum yararına verimli bir şekilde kullanma bilinci oluşur.
- Yerel yönetimlere, bunun beraberinde, halkın devlete güveni artar.
- Doğru bilgilerle donatılmış bir kurum oluşturulmuş olur.
- Personele göre iş değil, işe göre personel yerleştirme sistemi oluşturulur,

3. YEREL YÖNETİMLERDE EĞİTİM KONULARI

Belediyelerin etkin ve verimli hizmet sunabilmeleri, seçilmişler de dahil her düzeydeki personelin iyi eğitim almış olmasına bağlıdır. Sorun, bu uzman kadroların gerçekten bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip kişiler tarafından doldurulamamasıdır.

A-Belediye başkanları ve meclis üyeleri eğitim konuları

- 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu, mahalli idarelere yönelik temel kanunlar, çerçevesinde belediye başkan ve meclis üyelerinin görev, yetki ve sorumlulukları,
- Yerel yönetim ve İnsan Hakları,
- Yerel yönetim ve Demokrasi,
- Çok kültürlü kent yaşamı ve yerel yönetim,
- Kadınlar, gençler, çocuklar ve yerel yönetim,
- Katılımcı bütçe uygulamaları ve yerel yönetimlerde denetim
- İnsan Kaynakları yönetimi ve halkla ilişkilerin geliştirilmesi
- Yerel yönetimde stratejik planlama ve proje yönetimi
- Yerel yönetimde performans yönetimi
- Yerel yönetimde hemşehri ilişkileri
- Yerel yönetimlerde sağlık ve çevre yönetimi
- Yerel yönetim ve turizm
- Yerel yönetimlerde rüşvet ve yolsuzlukla mücadele
- Büyükşehir belediyesi yönetimi
- Yerel yönetimde etik ve yolsuzlukla mücadele

B- Belediye Yöneticileri Eğitim konuları

Yerel yönetimlerde siyasi erk tarafından alınacak kararlar eğitilmiş yönetici personel tarafından uygulanmasıyla kaynakların verimli kullanımında ve denetim hizmetlerinde başarı sağlanacaktır. Bu amaçla idari ve teknik kadrolarda istihdam edilen yönetici personelin, mesleki yetkinliğinin ve yönetim becerilerinin artırılması için aşağıdaki konularda eğitilmelidir.

- Kentsel Planlama ,Altyapı
- Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama
- Proje Hazırlama, Yönetimi ve İzleme Değerlendirme
- Liderlik, çatışma çözümü
- İnsan kaynakları yönetimi
- Su kaynakları yönetimi, Çevre yönetimi
- İmar ve kent yenileme
- Büyükşehir belediyesi yönetimi
- Yerel yönetimde eğitim planlaması ve yönetimi
- Bilgi teknolojisi ve yerel yönetim
- Yerel yönetimde etik
- Yerel yönetim ve demokrasi
- Yerel yönetimlerde rüşvet ve yolsuzlukla mücadele
- İş sağlığı ve İş güvenliği

C-Çalışanların Eğitimi

Belediye çalışanları denetim,kontrol,yapım gibi her türlü hizmetin yerine getirilmesinde her aşamada kentlilerle birlikte olmaktadır.Çalışanların, kurumunu temsilinde,belediyelerin sunduğu hizmetlerden kentlilerin memnuniyetinin sağlanmasında rolleri önemlidir.Belediye çalışanlarının her aşamada halkla iletişimlerinde davranışlarıyla,bilgileriyle kentlilere güven vermelidir.Bu bağlamda çalışanların yaptıkları işin niteliğine uygun teknik bilgilerin verileceği eğitimlerle birlikte, kentlilik bilinci,iletişim,sorumluluk bilinci gibi kişisel gelişimlerini sağlayacak eğitimler düzenlenmelidir.

Teknik hizmetlerde görev yapan personele verilecek eğitimlerin sonunda mutlaka ölçme ve değerlendirme yapılmalıdır.Ölçme değerlendirme sonunda başarılı personel belgelendirilmeli, dışarıdan alınan hizmetlerde çalışanlar dahil olmak üzere belgesiz ve yetkisiz personel istihdam edilmemelidir.Daha açık ifadeyle kentsel teknik hizmetlerde görev yapanlarda ehliyet ve yetkinlik aranmalıdır.Belediyeler bunu sağlayacak eğitim altyapısını kurmalıdır. Yerel yönetim çalışmalarında görev alacak personel meslek alanıyla ilgili eğitimlerle birlikte aşağıda belirtilen konularda eğitimleri eğitilmeleri sağlanmalıdır.

- İş sağlığı ve İş güvenliği
- Kentlilik bilincinin geliştirilmesi
- İletişim ve davranış geliştirme
- Ekip çalışması,kurumsal iletişim
- Zaman yönetimi
- Çatışma ve anlaşmazlıkların giderilmesi
- Hemşehrilerle İlişkiler
- İş ve Meslek Ahlakı
- Örgütlerde Kalite/Verimlilik ve İnsan
- Bireysel Sorumlulukların Geliştirilmesi
- Motivasyon yönetimi

4. YEREL YÖNETİMLERE EĞİTİM VEREN KURUM VE KURULUŞLAR

Ülkemizde yerel yönetimlerin kurumsal eğitimlerini programlayan ve uygulayan Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü bünyesinde bulunan Yerel Yönetimler Merkezi dışında bir kuruluş bulunmamaktadır. İçişleri Bakanlığı bünyesindeki Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün çalışmaları da, bu gereksinmeyi karşılayacak düzeyde değildir. Bunun yanında birçok kurum ve kuruluşun özel olarak yerel yönetimler için düzenlediği eğitim programları bulunmaktadır. Yerel yönetimlere kurumsal eğitim hizmetleri veren kurum ve kuruluşların eğitim programlarını aşağıdaki şekilde gruplandırmak mümkündür:

- İçişleri Bakanlığı'nın planladığı ve yürüttüğü zorunlu programlar,
- Diğer bakanlıkların, kamu kurum veya kuruluşlarının eğitim programları:
- Belediyelerin kendi bünyelerinde düzenlediği programlar,
- Gönüllü kuruluşlar, sivil toplum örgütleri, dernekler, meslek odalarının yürütmüş olduğu eğitim programları,
- Özel şirketlerin belediyelere yönelik hizmet içi eğitim programları yer almaktadır.

Dokuz Eylül Üniversitesi

- Bölgesel Kalkınma ve İşletme Bilimleri
- Araştırma ve Uygulama Merkezi (BIMER)
- Deniz Bilimleri ve Teknoloji Enstitüsü

Ege Üniversitesi

- Psiko-Teknik Değerlendirme Merkezi

Ege Belediyeler Birliği

Merkezi Manisa olan, 1986 yılında kurulan Ege Belediyeler Birliği'nin amacı birliğin üyesi olan belediyelerin hizmet kapasitesini arttırmak; üye belediyeler arasındaki işbirliği ve dayanışmayı geliştirerek, belediyelerin halka daha etkin ve verimli hizmet sunmasına katkıda bulunmaktır. Birlik bu amaca yönelik olarak eğitim hizmetleri de düzenlemektedir. 2005 yılında yapmış olduğu eğitimler Ege Belediyeler Birliği ve Kıyı Ege Belediyeler Birliği'nin ortaklaşa çalışma ürünüdür. Seminer, Türk belediyeciliğinin gelişim sürecinde devamlı düzenlenen eğitim programlarının yanı sıra "4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu, Mahalli İdareler Harcama Belgesi Yönetmeliği, 5393 Sayılı Belediye Kanunu ve Tahakkuk Esaslı Muhasebe Uygulamaları" konularını da içermektedir.

SONUÇ

Modern eğitim anlayışı bireyi yaşamının tüm evrelerinde eğitim ortamında tutmayı hedefler. Eğitimin insan yaşamında temel ihtiyaçlardan olması, bireyi sürekli öğrenmeye açık tutmaktadır. Kentlerin bünyesinde oluşan problemlerin aşılmasında kentlilere, kent kültürü ve kentlilik bilincinin kazandırılması ve kente aidiyet duygusu yerleştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Kentlerde sosyal ve ekonomik entegrasyonun sağlanmasında kentlileşme, kritik bir önem arz etmektedir.

Bu bağlamda; 5216 sayılı yasada yapılan değişiklikle İzmir İl Özel İdaresi kaldırılarak Büyükşehir Belediyesine dahil edilmiş 50 km lik büyükşehir sınırı genişletilerek il mülki sınırları büyükşehir kapsamına alınmıştır. İzmir Büyükşehir Belediyesine bağlanacak yeni ilçe

belediyeleriyle birlikte İl Genel meclisine bağlı birimlerin büyükşehir bünyesine katılmasıyla çalışan sayısı ve hizmet alanı iki kat artmış olacaktır.Yeni katılacak birimlerde çalışan personelin uyum sorunlarının giderilmesi,belediye bütçesinin büyüklüğü göz önüne alındığında İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde oluşturulacak eğitim biriminin üniversite, meslek odaları,kamu ve özel kuruluşlarla işbirliği yaparak önümüzdeki dönemde başta Kent Kültürü ve kentlilik bilincinin geliştirilmesine yönelik yaygın eğitimler olmak üzere belediye yönetici ve çalışanlarına yönelik idari,teknik eğitimleri hayata geçirilmelidir.

KAYNAKÇA

BİLGİN Kamil Ufuk Prof.Dr TODAİE Öğretim Üyesi

AKAY.Aslı Dr TODAİE Öğretim Üyesi

<http://www.tepav.org.tr/>

http://www.mahalli-idareler.gov.tr/Home/Dokumanlar/2008_yili_egitim_listesi

<http://www.yerelnet.org.tr/yyaem/seminerler.php>

<http://www.izmir.bel.tr/>

<http://www.tmmob.org.tr>

Yrd.Doç.Dr.Nilüfer NEGİZ Süleyman Demirel Üniversitesi

Doç. Dr. Bekir PARLAK, Uludağ Üniversitesi